

RECOMENDACIÓN NÚMERO 094/2016

Morelia, Michoacán a 22 de diciembre de 2016

CASO SOBRE HOSTIGAMIENTO LABORAL

DOCTOR ALEJANDRO BUSTOS AGUILAR
DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO DE BACHILLERES
DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

1. La Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, con fundamento en los artículos 1º, 102 Apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 96 de la Constitución Local; numerales 1, 2, 3, 4, 6, 12 fracción I, 13 fracciones I, II, III, 14, 15, 18, 22, 27, 85, 86, 87, 88, 89, 92, 94, 96, 98, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 119, 120 y relativos de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo; y artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 115, 119, 120, 121, 122, 123, 131, 145, 146, 147, 148, y relativos del Reglamento de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo, publicado en el Periódico Oficial del Estado el día 26 de marzo de 2015, quinta sección, tomo CLXI, número 71, es competente para conocer y resolver el expediente de queja número **MOR/735/2015**, interpuesta por **XXXXXXXXXX**, por hechos presuntamente violatorios de derechos humanos cometidos en su agravio, atribuidos a servidores públicos del **Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán**, traduciéndose primordialmente en **Violación a su Derecho al Trabajo por un despido injustificado, ejercicio indebido del servicio público y hostigamiento laboral**, previos los siguientes:

ANTECEDENTES

1. Con fecha 1 de julio de 2015 dos mil quince, se recibió en esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, oficio número 48343, fechado el 30 de junio de ese mismo año, dirigido al entonces Presidente de éste Organismo, por medio del cual el Sexto Visitador General de la Comisión Nacional de los derechos Humanos, remite el escrito de queja recibido de forma electrónica,

presentada con fecha 22 veintidós de mayo de 2015 dos mil quince, a la que le correspondió el número consecutivo XXXXXX, número de control XXXXXXXXXXXX, que remite el señor XXXXXXXXXXXX, señalando como autoridades presuntamente responsables al Colegio de Bachilleres en el Estado de Michoacán y a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y a este Comisión Estatal de los Derechos Humanos, del cual se desprende la siguiente narración de hechos [Fojas 1 a 4]:

“2.- como trabajador de XXXXXXXXXXXX del colegio de bachilleres en el Estado de Michoacán, al haber cumplido 30 años de servicio, ininterrumpidamente. 3.- siempre conté con los conocimientos, aptitudes para desarrollar mi trabajo, cumplí con los quehaceres sindicales cuando se me requirió la participación forzada para actuar en paros, marchas, huelgas, y demás actividades sindicales, si no lo hacía se me castigaba con no otorgarme algún beneficio sindical. 4.- presente en varias ocasiones quejas a los derechos humanos en Michoacán, de mi trato inhumano que recibía de todo el personal administrativo y de confianza de la escuela educativa a nivel central, consistiendo en que se tenía prohibido dirigirme la palabra toda persona que entablara una conversación todo era indicado por algunos jefes inmediatos con lo que tenía relación de trabajo. 5.- en varias ocasiones se me negaban solamente a mí los permisos a las que tenía derecho de disfrutar por contrato, se me descontaban salarios indebidos, no se me pagaba los salarios devengados hasta en tres quincenas consecutivas, se me daban cargas de trabajo inhumanos. 6.- se me negaba todo tipo de igualdad en relación con otros trabajadores de igual categoría, y puesto consistiendo en que a otras personas se podían alcanzar ascensos, recategorizaciones, prestaciones superiores en relación a un servidor, mediante contrato se alcanzaba hasta 4 ascensos en un periodo de 30 años de servicio, al trabajador que presente queja, solamente una si es mucho. 7.- en convocatorias para ocupar plazas definitivas en la institución educativa que es de nivel medio superior que atiende 112 planteles en el territorio del estado, se distribuyen cada año lectivo escolar que inicia en agosto alrededor de 500 plazas administrativas y alrededor de 1000 horas de docente, para que mediante un concurso de participantes se diera un ascenso escalafonario en este caso, siempre fui rebasado por trabajadores con menos tiempo, que no

cubrían los perfiles y la desacreditación para alcanzar mejora alguna en ocupar una vacante definitiva. 8.-al haberme discriminado constantemente por espacio de 20 años, y violar los derechos humanos, recibir daños psicológicos al estar impedido a contar con una o varias relaciones de trabajo con los que se encontraban en mi trabajo al impedirme hablar con alguno de los compañeros de trabajo, como trabajador y no alcanzar una superación personal profesional en igualdad de circunstancias que los demás. 9.- decidí entablar varias demandas laborales en la junta especial numero cinco de la local de conciliación y arbitraje en el estado, debido a los atropellos recibidos en donde la junta es su deber hacer la suplencia de la queja en favor del trabajador, mas no es así, si hace esa suplencia pero a favor del patrón, le da todo por un surco a favor de la patronal, entorpece los juicios laborales, haciéndolos dilatorios, y coartar el derecho de audiencia al trabajador, comete violaciones procesales el primer juicio tiene a partir del 2009, y no se dicta laudo.

2. Mediante comparecencia levantada con fecha 16 de julio del año pasado, por el entonces Visitador regional de Morelia de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el señor XXXXXXXXXXXX, compareció a efecto de realizar las manifestaciones siguientes [Fojas 5 a 11]:

*“en este momento comparezco ante este Organismo con el objeto de aclarar la queja presentada por mi persona ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, misma que fue remitida a esta Comisión Estatal por ser la apropiada para conocer de mi inconformidad, el trato inhumano y discriminatorio que realizaron el personal de confianza del Colegio de Bachilleres por conducto de los jefes inmediatos como encargados del Departamento de Formación y Actualización de Personal **dentro de las oficinas centrales** de la institución educativa, siendo los CC. Tonantzin García Espinosa y la actual Andrea Casillas Macías, quienes se encargaron de darme un trato discriminatorio e inhumano consistente la primera en no otorgarme todos los beneficios contractuales a los que tengo derecho, es decir, permisos económicos, concederme asistir ante el llamado de cualquier autoridad administrativa por su requerimiento, asimismo las vacaciones extensivas que se otorgan a un trabajador por derecho a su antigüedad como lo son en los periodos vacacionales y el periodo de asueto que en este caso consistían de 5*

días más mismos que se me negaban por el jefe del departamento, asimismo la asistencia a la institución de seguridad social para recibir atención médica que ocupaba en los días que me encontraba enfermo, por tal motivo se negaba a poner su visto bueno para que se me acreditara la asistencia al trabajo, aunado a ello cuando se celebraban eventos de la institución y del departamento como lo son los cursos inter-semestrales que se ofertaban al personal administrativo y docente de la institución, siendo estos en el mes de febrero en los días 01, 02 y 03 de ese mes y año 2015 y julio 13, 14 y 15 de los periodos 2014-2015 en donde se me relegaban como parte del departamento a asistir y apoyar en dichos eventos como también lo fue en las jornadas deportivas de cada año que se celebran en el mes de mayo los días 26, 27 y 28 del 2015, no hacerme la invitación para participar en dichos eventos dejándome solamente a mí en el departamento que en líneas que antecede se menciona, asimismo dándome trabajos de manera inhumana entregándome las indicaciones mediante escrito a las 12 del día 12 de octubre del 2014 para hacer la entrega de estos trabajos que consistían por el periodo de un semestre, los cuales debería de entregar a las 15 horas de ese mismo día y año, todo ello fue de manera continua para justificar que no cumplía con mi trabajo y en su momento se me levantara un acta administrativa la cual se levantó el 27 de octubre de 2014 de manera unilateral entre el jefe del departamento y 7 personas de los departamentos que se encuentran dentro del mismo edificio del cual pertenezco sin estar presente el ofendido por lo que en su momento la harían valer para despedirme del trabajo lo cual le resulto infundado y lo dejaron para un posterior momento, ya que querían dejar mi plaza a una persona que en la actualidad se encuentra ocupándola en el departamento de formación y actualización de personal quien desde con antelación la habían propuesto y estaban buscando la forma y la manera de despedirme para dejar a la persona que se encuentra actualmente, en el mes de enero, el 31 de enero de 2015 removieron a la licenciada Tonantzin García Espinosa por el Director General debido a la queja que presente ante esta autoridad de los derechos humanos el pasado 3 de octubre del 2014 con número de expediente XXXXXX la cual fue atendida de manera imparcial por esta Comisión de Derechos Humanos sin dar una resolución definitiva que en esos momentos me aquejaba y que este

momento la pongo a consideración para que se resuelva en una sola con lo que a derecho corresponda por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos. Por otro lado hago referencia de la C. Andrea Casillas Macías, quien ocupó el departamento antes aludido con el encargo de que se me despidiera del trabajo por indicaciones del director general el C. Ignacio Chávez Castañeda quien en ese momento se encontraba al frente de la institución educativa en mención, la referida jefa del departamento ocupó el cargo a partir del 01 de febrero del presente año a la fecha, por tal motivo la persona me empezó a hacer a un lado en cuanto a mi trabajo y mis actividades laborales diarias sin darme ninguna encomienda para realizar dentro del departamento que se menciona, por consiguiente me hizo un cambio de actividad sin mi consentimiento, la cual consistía en no hacer nada, dándome un trato discriminatorio a mi persona mas no así a las 3 personas que se encuentran dentro del mismo departamento a quienes si les daba los trabajos correspondientes a desempeñar, excluyéndome de toda relación de trabajo para que tuviera elementos necesarios para que se me despidiera del trabajo y poder aducir que me negaba a hacer cualquier actividad relacionada con el departamento y con la funciones que desempeñaba que eran las de elaborar constancias del personal administrativo y docente de instructores que impartían los cursos inter-semestrales para su acreditación, asimismo me desconectó las herramientas de trabajo con las que realizaba mi actividad laboral que eran necesarias como lo son la computadora la impresora y el espacio que ocupaba en el mismo departamento diciéndome que iba a ocupar el espacio y que no estuviera ahí, que me fuera a otro lado, aunado a ello, me invadió con cajas con carpetas todo mi espacio de trabajo para que no ocupara nada de lo que ahí se encontraba, por tal motivo todos estos acontecimientos fueron a partir del 16 de febrero al 28 de febrero y del 01 al 12 de marzo del presente año. Ante tal circunstancia me dirigí de manera personal con la C. Andrea Casillas Macías para preguntarle que por indicaciones de quien me daba ese trato discriminatorio y solamente se concreto a decir que del personal jurídico. En otro orden de ideas estando en mi departamento el 17 de febrero del presente año aproximadamente a las 12:40 llegó el C. Miguel Ángel Núñez Gordiano, personal jurídico quien se dirigió de manera prepotente a

mi persona diciéndome que por indicaciones del director general quedaba despedido y que me saliera de las oficinas centrales que si no lo hacía mandaría personal para sacarme de las instalaciones, ante esta situación inhumana y sin haber motivo, causa o razón para que fuera yo despedido de esa forma y de esa manera le comente al licenciado Miguel Ángel Núñez Gordiano que si eran órdenes del director general que me lo hiciera llegar por escrito, aduciendo que no se me iba a hacer nada por escrito retirándose del lugar aproximadamente a las 12:47 todo eso fue en presencia de la C. XXXXXXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXX y XXXXXXXXXXXXXXXX, quienes son parte de compañeros de trabajo del departamento antes invocado, por tal motivo continúe laborando dentro de mi trabajo hasta el 27 de febrero de 2015 en donde fui a cobrar mi salario devengado como todo trabajador, ya que en ese día y en ese momento estaban recibiendo su pago quincenal todos los trabajadores de oficinas centrales, por lo que solicite mi pago a la persona que expide los cheques correspondientes de la quincena y me dijo que no encontraba mi cheque, que no había pago y que fuera a ver al jefe del departamento de recursos humanos, el C. Gustavo Zavala García quien en ese momento no se encontraba para decirme el porqué no había salido mi pago quincenal por tal motivo me dirigí con el personal que se encontraba en esos momentos en el departamento de recursos humanos aproximadamente a las 13 horas atendiéndome la C. XXXXXXXXXXXXXXXX misma que le pregunte que porque no había salido mi correspondiente pago, la cual de inmediato llamo al C. Miguel Ángel Núñez Gordiano, personal del jurídico quien al momento de entablar comunicación conmigo se dirigió de manera prepotente de la misma manera diciéndome que qué se me ofrecía, diciéndole que solamente venia a cobrar mi salario, aduciendo que no se me iba a pagar nada y que me retirara del lugar por estar estorbando a las personas que estaban trabajando en el departamento de recursos humanos, por lo que le pregunte que si él era el director general o que si él era mi jefe inmediato para que diera esas indicaciones y que me repitiera si estaba despedido, por lo que me dijo que no me iba a decir nada y que me retirara del lugar dándome empujones para que me saliera del departamento de recursos humanos, ante tal situación continúe trabajando dentro del departamento de formación y actualización de personal cumpliendo

con mi horario a cabalidad como lo había sido con anterioridad de las 8 de la mañana a las 15 horas cotidianamente y sin descanso para tomar alimento alguno dentro de las instalaciones de oficinas centrales de la institución educativa por discriminarse a mi persona de no concederme los 30 minutos que corresponden a cada trabajador durante su jornada de trabajo y gozar de esa prestación contemplada en las condiciones generales de trabajo del colegio de bachilleres del estado de Michoacán. Por otro lado hago referencia de que aún y a pesar de todos esos acontecimientos flagrantemente violatorios a derechos humanos y laborales tal y como lo establece el artículo 1, 2, 3, 123 apartado A de nuestra carta magna asimismo el artículo 2, 3 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo en donde se contempla los malos tratos, la discriminación y el derecho al trabajo, asimismo los derechos humanos internacionales que han sido violados a un ciudadano mexicano que tiene derecho al trabajo y recibir un trato digno por las autoridades y más aun siendo educativas como lo es el colegio del bachilleres del estado de Michoacán quien ha atentado contra la dignidad humana de un trabajador de los hechos que se relacionan del mal trato que recibió en estos momentos y posteriores a su despido del trabajo al dejarlo sin recibir ningún salario y sobre todo atentar contra la familia del trabajador como persona que se dedicaba solamente a su trabajo y sin dar causa y motivo de que fuera separado de esa forma y de esa manera por la autoridad ya que el trabajador cuenta con 30 años de servicio más 7 meses que se suman y que seguirán sumándose hasta que se resuelva esta queja que presenta en tiempo y forma el trabajador ante esta H. Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Michoacán y para puntualizar aun mas lo antes mencionado se hace referencia que el trabajador estuvo checando como se estuvo mencionado su entrada y salida hasta el 12 de marzo del presente año hasta donde le permitió la autoridad para registrar su entrada y salida como asistencia a su trabajo ya que en esa fecha le impidieron seguir registrando su entrada y su salida mediante el sistema electrónico que es mediante contacto de mano quien lo hacía cotidianamente el trabajador hasta que fue borrado del sistema por el departamento de recursos humanos invalidando su número del trabajador del sistema electrónico y de la pantalla que se encuentra en el departamento de recursos humanos de oficinas

centrales quien de manera violatoria retira del sistema al trabajador para que ya se fuera de plano de la institución motivo por el cual el trabajador recurrió ante el jefe del departamento de recursos humanos quien es el encargado de llevar ese registro de todos los trabajadores asistentes a sus labores, por lo que el trabajador se dirigió con el C. Gustavo Zavala García preguntándole el día 12 de marzo de 2015 para que le diera una explicación de quien le había dado la indicación de que el trabajador se le retirara de su registro y el porqué siendo ese día de pago de la siguiente quincena el trabajador le pregunto por su pago correspondiente del 01 al 15 de marzo del mismo año el cual contestó que no se me iba a pagar ningún pago y que no se había devengado ningún salario por tal motivo yo estaba despedido y en cuanto a quien le había dado la indicación solamente me dijo que eran indicaciones del personal jurídico de que no se me otorgara ningún pago, siendo una causal de despido injustificado que el patrón hace al trabajador por tal motivo es que se presenta la queja que se hace referencia para que esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos tome las consideraciones necesarias para que en su momento el trabajador pide que se le reinstale en su trabajo y tenga forma y manera de seguir y continuar devengando un salario que indebidamente le retiraron es por ello que solicito a esta autoridad que se lleve la conciliación con el director general del colegio de bachilleres para que haga acto de presencia ante esta H. Comisión y mediante la conciliación se dirime esta situación en la cual se encuentran inmersos el subdirector académico, el director actual el C. Rolando López Villaseñor y en su momento también lo fue parte la directora académica quien ya no se encuentra por haber sido separada del cargo en el mes de mayo del presente año, también quiero hacer alusión a que varios trabajadores del colegio de bachilleres como lo fue el anterior jefe de departamento la C. Tonantzin García Espinosa y otros jefes de departamento fueron separados del trabajo y el actual director general ha regresado a varios de ellos como lo es mi jefa anterior la C. Tonantzin García Espinosa quien en estos momentos se encuentra laborando actualmente en esta oficinas centrales no así el trabajador quien ya tuvo un acercamiento con el director general el C. Rolando López Villaseñor quien hasta este momento no ha autorizado la reinstalación del trabajador a su fuente

de trabajo por lo que insisto en que esta Comisión haga lo conducente para que se reinstale al trabajador en la fuente de trabajo y así en forma conciliatoria retire la queja interpuesta en esta fecha, mes y año que transcurre aunado a ello para fortalecer esta queja hare menciones posteriores ampliando y precisando la queja si así lo considero necesario.”

3. Por acuerdo de fecha 16 de julio del año 2015, se tuvo por admitida la queja del señor XXXXXXXXXXXX en contra de personal del Colegio de Bachilleres en el Estado de Michoacán, por hechos que considera violatorios, referentes a hostigamiento laboral, registrándose bajo expediente número MOR/735/2015, requiriéndose a los servidores públicos señalados como responsables el informe correspondiente [Foja 13], girándose para ello el oficio número 4439/2013 al Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán [Foja 14].

4. Mediante oficio E.J. 461/2015, de fecha 21 de julio del 2015, el Enlace Jurídico del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, solicitó prórroga para rendir el informe que le fue requerido, en razón de que en ese periodo, se encontraban en días de asueto [Foja 16], solicitud que fue acordada de conformidad mediante acuerdo de fecha 7 de agosto de 2015. [Fojas 16 a 32]

5. Mediante oficio D.G. 1891/2015, el entonces Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, remitió el informe que le fue solicitado en relación al expediente de queja que nos ocupa, mismo que se admitió por acuerdo de fecha 18 de agosto del 2015. En dicho informe, sustancialmente niega las manifestaciones vertidas por el señor XXXXXXXXXXXX, y señala sustancialmente [Fojas 32 a 72]:

“ . . . se niega tajantemente que al quejoso se le haya hostigado, discriminado o violentado sus derechos fundamentales como mal intencionadamente pretende hacer creer a este organismo de buena fe...”

Así mismo informo que el C. XXXXXXXXXXXX, mediante escrito de fecha 14 catorce de abril de 2015 dos mil quince, promovió demanda laboral ante la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, en contra del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, por el supuesto despido injustificado que adujo haber sufrido por parte de la institución

*educativa que represento, bajo número de expediente
XXXXXXXXXX, . . . “*

6. Mediante acta circunstanciada de comparecencia de fecha 31 de agosto del año pasado, el señor XXXXXXXXXXXX hace manifestaciones en relación a la vista del informe emitido por el Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, a lo cual manifestó [Fojas 74 y 75]:

“No estoy de acuerdo con lo narrado por la autoridad señalada como responsable, ya que es totalmente falso lo que narra el oficio D.G. 1891/2015, de fecha 14 de agosto de 2015, lo cual es violatorio de mis derechos humanos consagrados en el artículo 1º, 3º, 107, 123 apartado “A” y relativos de la Constitución Política con el artículo 62 de la Ley de la Comisión, pido a esta H. Autoridad que la conciliación sea exclusivamente entre mi persona y el Director, así mismo el que afirma está obligado a probar su dicho, por lo anterior le corresponde a la autoridad del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán probar y desvirtuar la queja en su contra, de conformidad al artículo 62 de la Ley de la Comisión, pido a esta H. Autoridad que la conciliación sea exclusivamente entre mi persona y el Director Rolando López Villaseñor, por tal motivo, si se presenta alguna otra persona diferente, no será posible la conciliación, debido a que las partes que lo representan no pueden ofrecer alguna conciliación conmigo al menos de que traiga una propuesta concreta para dirimir esta violación a los derechos humanos que acontecen y ha acontecido durante mucho tiempo . . . “

7. Con fecha 29 de septiembre del año 2015, se llevó a cabo la celebración de Audiencia de conciliación, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas [Fojas 77 a 80], dentro de la cual el señor XXXXXXXXXXXX manifestó:

“En este acto como se desprende de autos este H. autoridad tuvo bien citarme para llevar a cabo la conciliación como lo dijo el quejoso tendría que ser esta conciliación con el Director General, más no, si no se presentaba a esta audiencia el Licenciado Rolando López Villaseñor, quien debería de acudir a esta conciliación de la queja presentada por mi persona, ya que es la persona que tiene la autoridad para dirimir dicha y al no hacer así dicha conciliación no

tuvo ningún efecto ya que la persona que acude a esta supuesta conciliación no trae propuesta alguna, mucho menos no es quien para determinar si existe alguna conciliación por lo que de mi parte ofrezco que se me reinstale en mi actividad que injusticadamente fui separado de manera arbitraria violando los preceptos constitucionales, 1, 3, 5 y 123 de la Ley Suprema por lo que pido de nueva cuenta de la comisión de los derechos humanos que de nueva cuenta señale la audiencia de conciliación en las oficinas centrales del Colegio de Bachilleres con domicilio en la calle XXXXXXXXXXXXXXXX número XX de la colonia XXXXXXXXXXXX de esta ciudad capital, así mismo hago referencia que los derechos humanos deben ser compatibles con la naturaleza de los derechos amparados por la constitución en aras de la consecución de los objetivos legítimos perseguidos por mi parte, y ser estrictamente necesarios para promover el bienestar general en una sociedad democrática. Por consiguiente a esta autoridad de los derechos humanos señale fecha y hora para estatuirse en las oficinas centrales en presencia con el Director general del Colegio.”

8. En esa misma Audiencia, por parte del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, compareció apoderada legal que acredito en debida forma su representación, quien señalo:

“ . . . el colegio de Bachilleres se encuentra abierto en todo momento a conciliar por lo que en estos momentos escuchando al C. XXXXXXXXXXXX cuál es su propuesta se la llevo al Licenciado para que en cualquier momento procesal podamos llegar a una conciliación con el ahora quejoso, por lo que solicito se abra el término a prueba. . . ”

9. En razón a tales manifestaciones, el Visitador Auxiliar adscrito a ésta Comisión Estatal de los derechos Humanos que llevaba a cargo la audiencia en cuestión, procedió a determinar la apertura del término probatorio, notificando en ese mismo acto a las partes. Ante ello, el señor XXXXXXXXXXXX externó:

“Como hace constancia en la acta de fecha 31 de agosto del año en curso donde comparecí ante esta comisión de los derechos humanos que se encuentra glosado con número 74 de autos en su párrafo final

señala que se le notifica al quejoso de la audiencia general estipulada en el artículo 62 de los derechos humanos la cual señala para el día 29 de septiembre del año en curso a las 11:00 horas. De igual manera y con fundamento en el artículo 108 de la ley que rige a este Ombudsman se ordena abrir el periodo probatorio dentro del presente asunto por el término de 30 días contados a partir de la fecha 29 de septiembre del año en curso para efecto de que se aporten los medios de prueba, bajo este ordenamiento legal, no es posible los acuerdos que emite esta autoridad de los derechos humanos de lo contrario estaríamos violando los ordenamientos legales que se han encontrado dejando en claro estado de indefensión al quejoso, ya que no cuenta con estos medios por estar únicamente concretado a la conciliación que en ningún momento se llevo está al no ofrecer de la parte que se presenta que se dice ser representante del Colegio de Bachilleres y no ofrecer ninguna prueba o conciliación como así lo hice de mi parte . . .” (sic)

10. Mediante escrito recibido el 27 de octubre del 2015, acordado y agregado al expediente con fecha 30 de ese mismo mes y año[Fojas 85 a 87], el señor XXXXXXXXXXX, realizó manifestaciones diversas respecto a la queja entablada en contra del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en donde señala *“el trato inhumano que recibí en forma sistemática del personal directivo del Colegio de Bachilleres en el Estado, violentando mis garantías individuales consagradas en la Constitución...”*, citando además diversos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos; igualmente refiere: *“la comisión Estatal de los derechos humanos no valora adecuadamente las normas reglamentarias de la ley que rige, a este organismo, al no hacer un estudio a fondo de la queja presentada por el hoy quejoso, al afectar el debido proceso de la queja...”*, transcribiendo a continuación los artículos 95 y 97 que corresponden al Reglamento interior de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, mismo que para el caso en concreto no tiene aplicación, atendiendo con fecha 27 veintisiete de marzo de ese año, entró en vigor el Reglamento de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo, publicado en el Periódico Oficial del Estado , Tomo CLXI, Número 71, el 26 veintiséis de marzo de esa anualidad, y atendiendo a que la queja que nos ocupa se inició en el mes de julio del año 2015 dos mil quince, es éste último el Reglamento aplicable.

11. En ese mismo escrito presentado, el señor XXXXXXXXXXXX ofrece los siguientes medios de convicción:

- 1) *“DOCUMENTAL PUBLICA.- consistente en todas y cada una de las pruebas que ofreció XXXXXXXXXXXX, dentro de la queja MOR 954/2014, en contra del colegio de Bachilleres del Estado, . . .*
- 2) *DOCUMENTAL.- consistente en varios oficios del trabajador dirigidos al Director General, para su atención, siendo: a).- 27 de febrero 2015, hacer el pago del salario quincenal del 16 al 28 de febrero de 2015; b).- 9 de marzo 2015, hacer el pago del salario quincenal del 1º al 15 de marzo de 2015; c).- 5 de marzo 2015, comisionarme a alguna área académica por el mal trato a mi persona; d).- 3 de marzo 2015, situación de hostigamiento, mal trato al trabajador al innovador con materiales el lugar de trabajo, y dejarlo en total estado de indefensión al hacer caso omiso de los oficios de estas fechas que dirigió el trabajador a la autoridad que jamás fueron respondidos por la patronal.
Con estas pruebas se trata de demostrar el mal trato, hostigamiento, el no recibir los salarios devengados quincenalmente que se negaron a pagar al trabajador por parte de la patronal quien me dejó sin el sustento de mi familia y así violentar todos los derechos humanos contemplados en las leyes nacionales e internacionales,*
- 3) *DOCUMENTAL.- consistente en la ley que rige a la comisión estatal de los derechos humanos, para verificar los artículos 95, 97 para que esta autoridad de los derechos humanos cite al Director General el C. Alejandro Bustos Aguilar, en las oficinas de esta Comisión en mención donde se le solicite una respuesta escrita para dar cumplimiento con la conciliación, . .*
- 4) *PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.- Consistente en el razonamiento lógico jurídico que realice esta H. Comisión sobre hechos conocidos para llegar a la verdad sobre hechos desconocidos, en el que con base en las pruebas ofrecidas de mi parte, determine que son procedentes todos y cada uno de los conceptos de violación hechos valer a favor del trabajador, para todos los efectos legales procedentes.*
- 5) *INSCTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES.-Que consisten en el conjunto de actuaciones que integran las*

quejas MOR/954/2014, MOR 753/2015, las cuales pido a esta Comisión tenerlas a la vista para su debida diligenciacion en las pruebas del quejoso que se han actuado, y en las que se sigan actuando, . . .”

12. Adjunta a cuatro escritos, el primero fechado el 5 de marzo del 2015, dirigido a la M. en C. María Gabriela Rivera Molina, Directora Académica; otros dos fechados el 9 de marzo del año y el 27 de febrero del año pasado, dirigidos al Licenciado Gustavo Zavala García, Jefe del Departamento de Personal de Recursos Humanos del COBAEM; y un último escrito fechado el 3 de marzo de la pasada anualidad, dirigido al Licenciado Ignacio Vázquez Castañeda, Director General del Colegio de Bachilleres en el Estado de Michoacán. [Fojas 88 a 92]

13. Mediante escrito admitido el 30 de octubre del año pasado, se tuvo al representante legal del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, identificado con el número de oficio E.J.667/2015, fechado el día 28 veintiocho de ese mismo mes y año por ofreciendo diversos medios de prueba, consistentes en [Fojas 95 a 221]:

“1.- DOCUMENTAL.- Consistente en informe de fecha 14 catorce de agosto de 2015, emitido por el Lic. Rolando López Villaseñor, en su carácter de Director General...

2.- DOCUMENTAL.- Consistente en un ejemplar de la Condiciones Generales del Trabajo 2013-2015, del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en el cual se encuentran las disposiciones del Colegio, los derechos y obligaciones de todos sus trabajadores, de donde se desprenden todos los lineamientos y reglamentación interna;

...

3.- DOCUMENTAL.- Consistente en una copia simple del Reglamento de Escalafón de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán y de la Tabla de Perfiles Profesionales para la Ubicación del Personal Docente...

4.- DOCUMENTAL.- Consistente en el expediente Número MOR/954/2014, seguido ante esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos,...

5.- DOCUMENTAL.- Consistente en copia simple del Laudo de fecha 25 veinticinco de junio de del año 2015, en el que la Junta Especial número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado

resuelve favorablemente nueve juicios seguidos por el C. XXXXXXXXXXXX, en contra del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán,...

6.- DOCUMENTAL.- Consistente en el Expediente Laboral número XXXXXXXX, seguido ante la Junta Especial número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, seguido por el C. XXXXXXXXXXXX; esta prueba se relaciona con lo contenido en el informe presentado por el Director General del COBAEM, y pretende acreditar que es falso lo que el actor señala respecto de los supuestas actos de hostigamiento laboral y violación de derechos humanos, laborales y despido,...

7.- DOCUMENTAL.- Consistente en COPIA SIMPLE DEL Reporte de Asistencia, denominado COAS, del empleado número XXX, correspondiente al C. XXXXXXXXXXXX, del periodo del 16 de enero de 2015 al 16 de marzo de 2015, debidamente firmada y sellada por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, esta prueba se relaciona con lo contenido en el informe presentado por el Director General del COBAEM, y pretende acreditar que es falso lo que el actor señala respecto de los supuestas actos de hostigamiento laboral y violación de derechos humanos, laborales y despido,...

8.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES. Consistente en todas y cada una de las constancias agregadas en autos y las que se sigan acumulando;...

9.-PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. Consistente en el razonamiento lógico jurídico que haga el juzgador, partiendo de un hecho conocido, consistente en que el quejoso de este procedimiento no cumplió con los requisitos mínimos establecidos por la reglamentación interna del colegio de Bachilleres demandado y que fue superado diversos trabajadores en los concursos escalafonarios, por tener mejor derecho de preferencia; así como, que el trabajador no presento en tiempo y forma las solicitudes, permisos y licencias, así como por no ser trabajador de base sindicalizado activo, entre otras, situación que lo pone en desventaja en los procedimientos, razón por la cual no resultó ser acreedor o beneficiario con la titularidad de las asignaturas y/o plazas administrativa concursadas; además de ser materialmente imposible los supuestos despidos atribuibles a la patronal, así como las inexistentes violaciones a los derechos humano y laborales.”

14. Por escrito presentado el 2 de noviembre del 2015, identificado con el número de oficio E.J.681/2015, admitido por acuerdo de fecha 03 de ese mes y año, el representante legal del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, hace, entre otras, las manifestaciones siguientes [Fojas 222 a 225]:

“ . . . Por lo que respecta a lo señalado en la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas de fecha 29 de septiembre del presente año, donde el quejoso hace la solicitud al Colegio representado como propuesta de conciliación consistente en que se le reinstale en su actividad que supuestamente e injustamente fue separado de manera arbitraria, y toda vez que el representante jurídico del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, mencionó en dicha acta que la autoridad señalada como presunta responsable se encontraba abierta en todo momento para conciliar el expediente de queja citado al rubro, se permite señalar lo siguiente:

El del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, y el personal que lo integra, jamás ha dado trato inhumano o violentado derecho alguno al ciudadano XXXXXXXXXXXX, y mucho menos ha ejercitado acciones u omisiones que discriminen al mismo, o que supuestamente lo haya despedido; sin embargo, para seguir mostrando la buena fe de la Institución Educativa representada, así como dar fin a la queja planteada se ofrece como medio conciliatorio el otorgar al quejoso Finiquito de Ley, es decir, las prestaciones proporcionales que el quejoso tuvo derecho correspondientes al año 2015, en virtud de que fue el propio accionario quien dejó de presentarse a realizar sus actividades dentro de la fuente de empleo, por lo que no hubo el supuesto despido que alude. “

15. Habiéndose corrido vista del informe emitido por representante legal del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, al quejoso, el mismo compareció a éste Organismo, motivo por el cual en acta circunstanciada de fecha 12 de noviembre del año 2015, se tuvo al señor XXXXXXXXXXXX, por haciendo las manifestaciones siguientes [Fojas 227 a 229]:

“Que estando y debida forma para dar contestación al escrito número de oficio E.J.681/15, emitido por la autoridad responsable por conducto del C. Miguel Ángel Núñez Gordiano, quien se dice ser Apoderado Jurídico del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, que no es parte de esta queja ya que es la persona que despidió al trabajador por

lo que se debe de excusar porque no puede ser Juez y parte dentro de esta queja que nos ocupa por lo que esta autoridad de los Derechos Humanos debe de desechar dicha documental constante de 3 fojas útiles por un solo lado de sus caras así mismo el oficio E.J. 667/2015 de fecha 28 de octubre del 2015, donde esta misma persona anteriormente descrita envía las pruebas por la autoridad responsable constante de 5 fojas útiles por lo que pido sean desechadas de plano y por perder el derecho de ofrecer pruebas a la queja que entablo el quejoso, por haberle prelucido en exceso para ejercer su derecho por lo anterior al no haber prueba en contrario de la autoridad responsable se deben de dar por ciertos los hechos y manifestaciones de la queja en los términos de su escrito inicial con número XXXXXX para que en el momento de resolver dicha queja esta autoridad de la Comisión de los Derechos Humanos, le solicitó que emita una Recomendación a Autoridad Responsable para que en un tiempo prudente se reinstale al trabajador en su centro de trabajo que venía desempeñando en las oficinas centrales del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en su plaza y en los mismos términos y condiciones que se venía desempeñando en el departamento de formación y actualización de personal del Colegio de Bachilleres. Aunado a ello sin conceder la autoridad responsable al enviar sus supuestas pruebas no prueba con documento alguno que demuestre que no dio mal trato que no discrimino al trabajador, que no realizo MUBI en contra del trabajador, ni tampoco prueba haber realizado los pago del trabajador que no recibió por el espacio de 3 quincenas consecutivas y que hasta la fecha no ha recibido pago alguno de los salarios devengados por el quejoso. Por otro lado en referencia al primer escrito señalado de este mes y de año en curso la autoridad responsable me causa agravio al burlarse tanto de esta autoridad de los Derechos Humanos como del quejoso al dar una supuesta conciliación donde se menciona un finiquito por consiguiente esa no es una conciliación sino una obligación de la autoridad competente para resolver la demanda laboral que tiene entablada el quejoso en contra de la fuente de trabajo que en líneas que antecede se menciona. Por otro lado el suscriptor del documento se debe de excusar y no intervenir en la queja para el debido proceso ya que no puede ser juez y parte, así mismo los escritos deben de ser

Fernando Montes de Oca #108. Chapultepec Nte.

C.P. 58260 Morelia, Mich.

Tel. 01 (443) 11 33 500

Lada Sin Costo 01 800 64 03 188

nulos es decir por no presentando ningún escrito ante esta autoridad cuando le fue requerido, haciendo caso omiso y por haber prelucido su acción para todos los efectos legales procedentes a los que haya lugar y al no haber una conciliación por parte de la autoridad responsable de manera formal solicito de nueva cuenta a esta H. Comisión de los Derechos Humanos que se constituya su personal en las oficinas centrales del Colegio de Bachilleres con domicilio en la calle XXXXXXXX número XX de la colonia XXXXXXXXXXXX en esta ciudad capital, con el objeto de que esté presente el Director General y el quejoso para que mediante acta circunstanciada se levante acta que ahí se mencionen para que se de manera precisa la conciliación ya que es parte fundamental para dirimir esta queja, todo ello de conformidad con el artículo 8º Constitucional para que en un tiempo razonable esta autoridad de los Derechos Humanos le haga del conocimiento al quejoso el día, mes y año en que se desarrollara este pedimento con el Director General de la autoridad responsable. Por otro lado hago mención de las pruebas que oferto el quejoso donde al momento de analizarlas esta autoridad de los Derechos Humanos las valore y constate que son las pruebas idóneas para demostrar el maltrato la discriminación, la falta de pago de salió del quejoso en donde se demuestra fehacientemente el daño causado de la autoridad responsable, estas pruebas consistentes en dos expedientes que se encuentran en esta H. Comisión en los expedientes XXXXX y XXXX los cuales no han sido resueltos de manera objetiva, por esta H. Comisión de los Derechos Humanos y al momento de resolver las valore conforme a derecho proceda, apoyándome en la siguiente jurisprudencia con numero de Tesis 1ª/J. 55/2006, Semanario Judicial de la Federación en su Gaceta novena época 174247, 1ª Sala, XXIX/2006 PAG. 75, Jurisprudencia Constitucional "Igualdad. Criterios para determinar si el legislador respeta ese principio constitucional". De manera cautelar se objetan cada y una de las pruebas ofrecidas por el Colegio de Bachilleres en cuanto autenticidad contenido y firma, valor y alcance probatorio y de manera particular el reporte de asistencia de fecha 16 de enero al 16 de marzo del 2015, correspondiente al trabajador XXXXXXXXXXXX el cual violatoriamente fue alterado en fechas 17 y 18 de febrero de 2015, para demostrar mi dicho ofrezco como

prueba que se realice la inspección ocular de los videos del 17 y 18 de febrero de 2015 de las cámaras que se encuentran instaladas en los dos edificios del Colegio de Bachilleres para constatar que el trabajador quejoso estuvo presente y registro su entrada y salida, así como de la jornada de trabajo completa de trabajo de los días referidos así como me reservo el derecho de presentar prueba superviniente al respecto, todas de que el reporte de asistencia presentado por el colegio de bachilleres es totalmente falso aun cuando lo haga constar de su veracidad el Licenciado Armando Rafael Martínez Pineda, Jefe del Departamento de Recursos Humanos, dicha probanza será presentada a la brevedad es decir el día de mañana 13 de noviembre de 2015, prueba para acreditar la mala fe de Miguel Ángel Núñez Gordiano , con la que actúa en la presente queja, reitero que el mismo debe ser y/o pronunciarse como persona que debe de excusarse de la presente queja por ser juez y parte de la misma, asimismo reitero que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se pronuncie proponiendo una conciliación real y verdadera a favor de los Derechos Humanos del quejoso, en términos del principio Pro homine, del artículo 1º Constitucional y relativos de los derechos humanos y derechos internacionales de los que los Mexicanos forman parte, asimismo reitero se objetan en cada y una de sus partes las manifestaciones vertidas por el Licenciado Miguel Ángel Núñez Gordiano, por las razones antes señaladas y me reservo el derecho de ofrecer mas y nuevas pruebas si así se requiere, Finalmente solicito copia certificada de los documentos que obran en el expediente 735/15, el escrito de pruebas del quejoso de fecha 27 de octubre del 2015, constante en 7 fojas útiles de los numerales 2 y 3, asimismo del ofrecimiento de pruebas de la autoridad responsable de fecha 28 de Octubre de 2015, numeral 7 que consiste en copia simple del reporte de asistencia denominado COAS del empleado número XXX, correspondiente al quejoso XXXXXXXXXXXX del periodo del 16 de enero al 16 de marzo del 2015.”

16. De la misma, mediante escrito presentado en este Organismo el 19 de noviembre del año pasado [Fojas 230 a 233], el señor XXXXXXXXXXXX

comparece a ofrecer una prueba documental, lo que hace al tenor de las aseveraciones siguientes:

“Estando en tiempo y forma para ofrecer una prueba documental...anexo a la presente solicitud, una copia del registro de asistencia del personal adscrito al colegio de Bachilleres, y en específico el reporte de asistencia del periodo del 2 al 18 de febrero de 2015, para probar que lo manifestado por la Institución Educativa, falsea la información y actúa con dolo debido a que el Colegio en mención manifiesta que supuestamente el trabajador hoy quejoso abandono la fuente de trabajo, el día 17 de febrero de 2015 a las 12:00 horas, lo cual resulta inverosímil, toda vez que el trabajador actor cuenta con 31 años de actividad al servicio de la patronal, estando en condiciones de tramitar su prejubilación a la que tiene derecho constante de 10 meses de servicio con salario pagado integro para tramitar su pensión ante el ISSTE, Así mismo, de nueva cuenta hago un recordatorio a esta H. Comisión de los Derechos Humanos, en el sentido de que se señale día y hora para llevar la inspección de las cámaras de video dentro de los edificios “A” y “B” de las oficinas centrales del Colegio de Bachilleres del Estado, que se encuentran dentro de los edificios en sus tres niveles y fuera de los edificios de las fechas del 17 al 28 de febrero y del 1º al 15 de marzo de 2015,El objeto de esta prueba será que el visitador constate que efectivamente el trabajador siguió laborando desde la fecha del 17 de febrero al 15 de marzo de 2015, que registro sus checadas con la palma de la mano en el sistema electrónico que se encuentra en el edificio “B” la cámara y chegador en la planta baja y se constate las horas e entrada y salida de las 08:00 a las 15:00 horas del trabajador XXXXXXXXXXXX, de todos los días indicados y serán de lunes a viernes de cada semana”.”

17. Por escrito presentado el 30 de noviembre de 2015, el señor XXXXXXXXXXXX [Foja 235], manifestó:

“Estando en tiempo y debida forma ofrezco Tesis publicada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que al momento que esta H. Comisión emita su resolución de la queja aplique lo conducente a favor del trabajador hoy quejoso debido al Acoso Laboral, que recibe de la Institución Educativa, por lo que pido a esa H. Comisión, aplique

*la Tesis: XI.1º. a.t. 16 I (10º), Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima época, núm. De registro 2006457, Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, PAGINA 2077, Tesis aislada Constitucional. MEDIDA CAUTELAR DECRETADA POR LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MICHOACÁN EN UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL. SI EN CUMPLIMIENTO DE AQUÉLLA SE DETERMINA LA REINCORPORACIÓN DE UN TRABAJADOR A SU PUESTO DE BASE, ELLO RESULTA SER UN ACTO IDÓNEO, RAZONABLE Y PROPORCIONAL, POR LO QUE SI LA **JUNTA** NO LO CONSIDERA ASÍ, VIOLA SUS DERECHOS FUNDAMENTALES.”*

18. Mediante oficio 192, de fecha 18 de enero del 2016, este Organismo solicito al Director de Colegio de Bachilleres, proporcionara videos de fecha 17 y 18 de febrero de 2015, de la cámara instalada en los edificios de dicho institución, ello con fundamento en lo dispuesto en los numerales 13 fracción XXIII, 123, 125, 126 y 127 de la Ley de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos [Foja 237]. El oficio en cuestión fue recibido, según sello que se aprecia en el mismo, con fecha 22 de enero de esta anualidad, en la Coordinación de Oficinas Centrales del citado Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán. Al no haber sido remitidos los mismos, con fecha 18 de febrero de esta anualidad, el Visitador Auxiliar de Morelia de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, levanto acuerdo donde hace patente tal omisión. [Foja 239].

19. En razón de lo anterior, y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 110, 112, 113 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo, así como los numerales 136, 137, 145, 146 del reglamento de éste Organismo, y toda vez que el término para el desahogo de pruebas había concluido, se determinó procedente resolver el expediente de queja número **MOR/735/2015**, formado con motivo de hechos presuntamente violatorios de derechos humanos, cometidos en su agravio del señor **XXXXXXXXXX** atribuidos a servidores públicos del **Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán**, por **violación al Derecho al Trabajo**, para lo cual, el expediente en comento se turnó al Visitador Regional de Morelia de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, a efecto de que se elaborará un proyecto de recomendación o acuerdo de no violación, en el cual se analizarán los hechos, argumentos y pruebas, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas, a fin de determinar si los servidores públicos que pudieran verse

inmersos en dichos hechos, han violado o no los Derechos Humanos del quejoso, en virtud del cual deriva el presente acuerdo, previos los siguientes:

CONSIDERANDOS

I

20. Para efecto de una mejor comprensión de cuáles son los actos reclamados como violatorios de sus derechos humanos por parte del quejoso **XXXXXXXXXX**, atribuidos a personal del **Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán**, deducidos de los hechos planteados en el apartado de Antecedentes de esta resolución, y para una debida clarificación de los mismos, es necesario precisar que el presente expediente número **MOR/735/2015**, se inicia derivado del escrito remitido a esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, de fecha 1 uno de julio de 2015 dos mil quince, mediante oficio número 48343, por parte del Sexto Visitador General de la Comisión Nacional de los derechos Humanos, concatenado con el acta de comparecencia levantada con fecha 16 dieciséis de julio del año pasado, por el entonces Visitador Regional de Morelia de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, al señor **XXXXXXXXXX** [Fojas 1 a 11], de ello se deduce que:

- a. Norman el presente procedimiento la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo, publicada en el Periódico Oficial del Estado el día 21 veintiuno de noviembre de 2014 dos mil catorce, Sexta sección, tomo CLX, número 82; así como el Reglamento de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo, publicado en el Periódico Oficial del Estado el día 26 veintiséis de marzo de 2015 dos mil quince, quinta sección, tomo CLXI, número 71.
- b. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 87 de dicho dispositivo legal, se establece que: **“Artículo 87. La queja sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha en que se hubiere iniciado la ejecución del hecho que el quejoso estime violatorio o de que este último hubiese tenido conocimiento del mismo. En casos excepcionales y tratándose de violaciones graves a los Derechos Humanos, la Comisión podrá ampliar dicho plazo mediante una resolución razonada. No contará plazo alguno cuando se trate de hechos que por su gravedad puedan ser considerados violaciones de lesa humanidad.”**

21. Es de explorado derecho y así ha sido sostenido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que derivado de la reforma al artículo 10. constitucional de 10 de junio de 2011, es obligación de todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, observar los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal y en los tratados internacionales. Sin embargo, el hecho de que el legislador estatal haya determinado en la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo, el plazo de un año para que fuera presentada una queja ante este Organismo, ello a partir:

a) De la fecha en que se hubiere iniciado la ejecución del hecho que el quejoso estime violatorio o

b) De que este último [el quejoso] hubiese tenido conocimiento del mismo.

No pasa por alto que en casos excepcionales y tratándose de violaciones graves a los Derechos Humanos, la Comisión podrá ampliar dicho plazo mediante una resolución razonada. Igualmente, se es preciso en señalar que no contará plazo alguno cuando se trate de hechos que por su gravedad puedan ser considerados violaciones de lesa humanidad.

22. Ello de ninguna manera vulnera el derecho fundamental de acceso a la justicia, de conformidad con lo previsto en la Constitución Federal y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, ni implica que la inobservancia de los principios de legalidad, igualdad, seguridad jurídica y debido proceso, ni genera un estado de inseguridad en la sociedad, sino que por el contrario, la determinación de un plazo para la presentación de una queja [un año contado a partir de los supuestos establecidos en la Ley], no constituye una transgresión al derecho humano de acceso efectivo a la justicia, pues el establecimiento de dicho plazo impuesto por los legisladores locales, encuentra su justificación en el derecho a la seguridad y certeza jurídica de que deben gozar todas las personas.

23. Como consecuencia de ello, constituyen materia de análisis los hechos que el señor **XXXXXXXXXX** considera violatorios de sus derechos humanos, atribuidos a personal del **Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán**, que tuvieron lugar un año antes de la fecha de presentación de la queja respectiva [22 de mayo de 2015], como consecuencia de ellos, no es susceptible de entrar al estudio de hechos planteados por el quejoso acontecidos desde el año 2009, ni posteriores a estos, hasta antes de los que pudieran haber acontecido a partir del mes de mayo del año 2014 y que hubiera referido en sus escritos de queja.

24. Es así que de la comparecencia levantada con fecha 16 de julio del año pasado, por el entonces Visitador regional de Morelia de esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, el señor XXXXXXXXXXXX manifestó [Fojas 5 a 11]:

“ . . . Por otro lado hago referencia de la C. Andrea Casillas Macías, quien ocupó el departamento antes aludido con el encargo de que se me despidiera del trabajo por indicaciones del director general el C. Ignacio Chávez Castañeda quien en ese momento se encontraba al frente de la institución educativa en mención, la referida jefa del departamento ocupó el cargo a partir del 01 de febrero del presente año a la fecha, por tal motivo la persona me empezó a hacer a un lado en cuanto a mi trabajo y mis actividades laborales diarias sin darme ninguna encomienda para realizar dentro del departamento que se menciona, por consiguiente me hizo un cambio de actividad sin mi consentimiento, la cual consistía en no hacer nada, dándome un trato discriminatorio a mi persona mas no así a las 3 personas que se encuentran dentro del mismo departamento a quienes si les daba los trabajos correspondientes a desempeñar, excluyéndome de toda relación de trabajo para que tuviera elementos necesarios para que se me despidiera del trabajo y poder aducir que me negaba a hacer cualquier actividad relacionada con el departamento y con la funciones que desempeñaba que eran las de elaborar constancias del personal administrativo y docente de instructores que impartían los cursos intersemestrales para su acreditación, asimismo me desconecté las herramientas de trabajo con las que realizaba mi actividad laboral que eran necesarias como lo son la computadora la impresora y el espacio que ocupaba en el mismo departamento diciéndome que iba a ocupar el espacio y que no estuviera ahí, que me fuera a otro lado, aunado a ello, me invadió con cajas con carpetas todo mi espacio de trabajo para que no ocupara nada de lo que ahí se encontraba, por tal motivo todos estos acontecimientos fueron a partir del 16 de febrero al 28 de febrero y del 01 al 12 de marzo del presente año. Ante tal circunstancia me dirigí de manera personal con la C. Andrea Casillas Macías para preguntarle que por indicaciones de quien me daba ese trato discriminatorio y solamente se concretó a decir que del personal jurídico. En otro orden de ideas estando en mi departamento el 17 de febrero del presente año aproximadamente a las 12:40 llegó el C. Miguel Ángel Núñez Gordiano, personal jurídico quien se dirigió de manera prepotente a

mi persona diciéndome que por indicaciones del director general quedaba despedido y que me saliera de las oficinas centrales que si no lo hacía mandaría personal para sacarme de las instalaciones, ante esta situación inhumana y sin haber motivo, causa o razón para que fuera yo despedido de esa forma y de esa manera le comente al licenciado Miguel Ángel Núñez Gordiano que si eran órdenes del director general que me lo hiciera llegar por escrito, aduciendo que no se me iba a hacer nada por escrito retirándose del lugar aproximadamente a las 12:47 todo eso fue en presencia de la C. Claudia Ramírez Carbajal, Rocío Medina Segura y Laura Escamilla Nieto, quienes son parte de compañeros de trabajo del departamento antes invocado, por tal motivo continúe laborando dentro de mi trabajo hasta el 27 de febrero de 2015 en donde fui a cobrar mi salario devengado como todo trabajador, ya que en ese día y en ese momento estaban recibiendo su pago quincenal todos los trabajadores de oficinas centrales, por lo que solicite mi pago a la persona que expide los cheques correspondientes de la quincena y me dijo que no encontraba mi cheque, que no había pago y que fuera a ver al jefe del departamento de recursos humanos, el C. Gustavo Zavala García quien en ese momento no se encontraba para decirme por qué no había salido mi pago quincenal por tal motivo me dirigí con el personal que se encontraba en esos momentos en el departamento de recursos humanos aproximadamente a las 13 horas atendiéndome la C. Leticia Cedeño misma que le pregunte que porque no había salido mi correspondiente pago, la cual de inmediato llamo al C. Miguel Ángel Núñez Gordiano, personal del jurídico quien al momento de entablar comunicación conmigo se dirigió de manera prepotente de la misma manera diciéndome que qué se me ofrecía, diciéndole que solamente venia a cobrar mi salario, aduciendo que no se me iba a pagar nada y que me retirara del lugar por estar estorbando a las personas que estaban trabajando en el departamento de recursos humanos, por lo que le pregunte que si él era el director general o que si él era mi jefe inmediato para que diera esas indicaciones y que me repitiera si estaba despedido, por lo que me dijo que no me iba a decir nada y que me retirara del lugar dándome empujones para que me saliera del departamento de recursos humanos, ante tal situación continúe trabajando dentro del departamento de formación y actualización de personal cumpliendo

con mi horario a cabalidad como lo había sido con anterioridad de las 8 de la mañana a las 15 horas cotidianamente y sin descanso para tomar alimento alguno dentro de las instalaciones de oficinas centrales de la institución educativa por discriminarse a mi persona de no concederme los 30 minutos que corresponden a cada trabajador durante su jornada de trabajo y gozar de esa prestación contemplada en las condiciones generales de trabajo del colegio de bachilleres del estado de Michoacán. Por otro lado hago referencia de que aún y a pesar de todos esos acontecimientos flagrantemente violatorios a derechos humanos y laborales tal y como lo establece el artículo 1, 2, 3, 123 apartado A de nuestra carta magna asimismo el artículo 2, 3 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo en donde se contempla los malos tratos, la discriminación y el derecho al trabajo, asimismo los derechos humanos internacionales que han sido violados a un ciudadano mexicano que tiene derecho al trabajo y recibir un trato digno por las autoridades y más aun siendo educativas como lo es el colegio del bachilleres del estado de Michoacán quien ha atentado contra la dignidad humana de un trabajador de los hechos que se relacionan del mal trato que recibí en estos momentos y posteriores a su despido del trabajo al dejarlo sin recibir ningún salario y sobre todo atentar contra la familia del trabajador como persona que se dedicaba solamente a su trabajo y sin dar causa y motivo de que fuera separado de esa forma y de esa manera por la autoridad ya que el trabajador cuenta con 30 años de servicio más 7 meses que se suman y que seguirán sumándose hasta que se resuelva esta queja que presenta en tiempo y forma el trabajador ante esta H. Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Michoacán y para puntualizar aun mas lo antes mencionado se hace referencia que el trabajador estuvo checando como se estuvo mencionado su entrada y salida hasta el 12 de marzo del presente año hasta donde le permitió la autoridad para registrar su entrada y salida como asistencia a su trabajo ya que en esa fecha le impidieron seguir registrando su entrada y su salida mediante el sistema electrónico que es mediante contacto de mano quien lo hacía cotidianamente el trabajador hasta que fue borrado del sistema por el departamento de recursos humanos invalidando su número del trabajador del sistema electrónico y de la pantalla que se encuentra en el departamento de recursos humanos de oficinas

centrales quien de manera violatoria retira del sistema al trabajador para que ya se fuera de plano de la institución motivo por el cual el trabajador recurrió ante el jefe del departamento de recursos humanos quien es el encargado de llevar ese registro de todos los trabajadores asistentes a sus labores, por lo que el trabajador se dirigió con el C. Gustavo Zavala García preguntándole el día 12 de marzo de 2015 para que le diera una explicación de quien le había dado la indicación de que el trabajador se le retirara de su registro y el por qué siendo ese día de pago de la siguiente quincena el trabajador le pregunto por su pago correspondiente del 01 al 15 de marzo del mismo año el cual contesto que no se me iba a pagar ningún pago y que no se había devengado ningún salario por tal motivo yo estaba despedido y en cuanto a quien le había dado la indicación solamente me dijo que eran indicaciones del personal jurídico de que no se me otorgara ningún pago, siendo una causal de despido injustificado que el patrón hace al trabajador por tal motivo es que se presenta la queja que se hace referencia para que esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos tome las consideraciones necesarias para que en su momento el trabajador pide que se le reinstale en su trabajo y tenga forma y manera de seguir y continuar devengando un salario que indebidamente le retiraron. . .”

25. Deducidos de los hechos planteados en el apartado que antecede, es necesario precisar que la resolución del presente expediente número **MOR/735/2015**, se referirá a la presunta violación de derechos humanos del señor **XXXXXXXXXX**, atribuidos a personal del **Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán**, consistentes en:

- **Violación a su Derecho al Trabajo por un despido injustificado.**
- **Hostigamiento laboral**

26. Es oportuno aclarar que dada la naturaleza de los hechos materia de la queja, este Ombudsman, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 102 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual faculta a este órgano de control constitucional no jurisdiccional para conocer de quejas en contra de actos u omisiones de naturaleza administrativa, provenientes de cualquier autoridad o servidor público que violen los derechos humanos de las personas, reconocidos en dicha constitución y en los tratados

internacionales suscritos por el Estado Mexicano, es que se procede a emitir el presente acuerdo, actuando el principio de buena fe.

27. Igualmente, debe señalarse que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que, por regla general, los derechos fundamentales no son absolutos, con excepción al derecho de no ser torturado¹, por lo que admiten afectaciones de distinto grado, siempre que sean constitucionalmente legítimas, necesarias, adecuadas y proporcionales a la protección de otro derecho fundamental, que en el caso tenga mayor peso que el afectado, consideradas todas las cosas.

III

28. En principio se procede a analizar los ordenamientos normativos que sustentan la actual situación jurídica del quejoso en los actos reclamados como violatorios de derechos humanos.

29. Los derechos humanos pertenecen a todas las personas por ser inherentes a éstas independientemente 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, incluso de aquellas personas que están sometidas a una investigación o proceso penal, por lo que le reiteramos que todos los servidores públicos al servicio de las personas, 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, respetando en todo momento sus derechos fundamentales.

30. 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

1 [Época: Décima Época; Registro: 2006484; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 6, Mayo de 2014, Tomo I; Materia(s): Constitucional, Penal; Tesis: 1a. CCVI/2014 (10a.): Página: 562 ; rubro TORTURA. SU SENTIDO Y ALCANCE COMO PROHIBICIÓN CONSTITUYE UN DERECHO ABSOLUTO, MIENTRAS QUE SUS CONSECUENCIAS Y EFECTOS SE PRODUCEN TANTO EN SU IMPACTO DE VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS COMO DE DELITO

Política del Estado Libre y Soberano 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.

31. 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”.

-Del Derecho al Trabajo.

32. El artículo 5° Constitucional, que 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”.

33. 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

irrestringida 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.

34. 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 irrestringido, ilimitado y fuera de toda regulación legal.

35. Mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintiocho de enero de mil novecientos noventa y dos, el artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se dividió en dos apartados, el A y el B. El primero mantuvo la regulación relativa al Ministerio Público de la Federación, mientras que el segundo constitucionalizó la figura de los órganos defensores de los derechos humanos.

36. En el procedimiento legislativo que originó esa reforma, surgió un debate sobre los actos o asuntos de los cuales no debían conocer dichos organismos, como se cita a continuación. Dictamen de la Cámara de Origen, del once de diciembre de mil novecientos noventa y uno:

“(…)

Finalmente, se exceptúan las materias que tienen que ver con el análisis propiamente jurisdiccional. Debemos tener en cuenta que el Constituyente plasmó la separación de poderes como una de las mejores garantías en la defensa de la libertad, la dignidad y la seguridad jurídica de los individuos. De lo contrario se desquiciaría el orden normativo, pilar de la democracia que protege las funciones del poder judicial; por tanto, **no es posible ni conveniente que un organismo como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, tenga capacidad para intervenir en asuntos jurisdiccionales de fondo, porque la tarea de juzgar ha de protegerse de interferencias a fin de que los jueces que conocen mejor que nadie los expedientes, puedan emitir las sentencias con estricto apego a las leyes y absoluta independencia.**

Tal exclusión es saludable además, porque contribuye a reforzar la seguridad jurídica, al existir una última instancia en las manos

del Poder Judicial, cuya resolución sea definitiva y otorgue a la sentencia el valor de cosa juzgada; es decir, la verdad legal. Esta es una de las bases del principio de seguridad jurídica. Consecuentemente el "ombudsman" no puede pronunciar una resolución donde deba dictarse una sentencia y ni siquiera opinar sobre aspectos que se van a resolver jurisdiccionalmente de fondo.
(...)."

37. A partir de esta modificación al apartado B del artículo 102 de la norma suprema, se constitucionalizaron en el régimen mexicano los organismos de protección de derechos humanos. Sin embargo, la Constitución Federal no especificaba cuál era la naturaleza de estos órganos, sino que únicamente estableció su existencia -tanto a nivel federal como a nivel estatal- y sus facultades.

38. Años después [Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de septiembre de 1999], se modificó nuevamente el apartado B del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, adicionando varios párrafos al apartado B del artículo 102 constitucional. Destacadamente, el cuarto párrafo previó expresamente la autonomía constitucional del organismo creado por el Congreso de la Unión para la protección no jurisdiccional de los derechos humanos, y se le denominó "Comisión Nacional de los Derechos Humanos" desde la propia Constitución. Se creó pues el órgano constitucional autónomo denominado Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

39. En el procedimiento legislativo que precedió a esa reforma, se debatió de nuevo el tema de los actos o asuntos de los cuales no debían conocer dichos organismos, como se reproduce: Discusión de la Cámara Revisora, del ocho de junio de mil novecientos noventa y nueve:

"(...) Es igualmente importante que la Comisión Nacional pueda conocer de actos u omisiones de naturaleza administrativa en materia laboral, electoral y jurisdiccional sin el propósito de invadir la competencia de sus respectivos tribunales, **ya que las recomendaciones que emitiría la CNDH, no serían nunca en cuestiones de fondo, con la finalidad de dar certeza jurídica a los ciudadanos, y para no desvirtuar la división tripartita de los poderes de la Unión.**

(...).

Los señalamos porque estamos conscientes de que muchas propuestas, no sólo del Partido de la Revolución Democrática, sino también del Partido del Trabajo y Acción Nacional, no fueron incorporadas tales como otorgar la facultad de la Comisión Nacional de Derechos Humanos para ejercer la acción de inconstitucionalidad en contra de leyes de carácter federal, estatal y del Distrito Federal, así como de tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano; **otorgar competencia de la Comisión Nacional de Derechos Humanos a efecto de conocer los actos u omisiones de naturaleza administrativa o procedimentales de carácter electoral, laboral y jurisdiccional; pero sin conocer cuestiones jurisdiccionales de fondo.**

(...)"

40. Este apartado se mantuvo intocado hasta el 2011. Ese año se actualizó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en varios aspectos. Primero, se publicó una reforma [Diario Oficial de la Federación del 6 de junio de 2011] que modificó los artículos que establecen el régimen del juicio de amparo y la estructura del Poder Judicial de la Federación. Después, mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 2011, se modificó la Constitución para introducir la llamada "reforma en materia de derechos humanos". Esta reforma se concretó mediante la modificación de diversos preceptos constitucionales, entre los cuales destaca el artículo 1 de la Constitución General de la República.

41. Esta modificación también abarcó al artículo 102, apartado B, constitucional, a través de la cual, el órgano reformador de la Constitución ordenó que las constituciones de las entidades federativas establecieran y garantizaran la autonomía de los organismos de protección de los derechos humanos. Esto significa que hay un mandato hacia las entidades federativas para establecer, en sus respectivas constituciones, a las comisiones estatales de derechos humanos como órganos constitucionales autónomos locales. Esta intención fue plasmada en el proceso legislativo de reforma constitucional, tanto por la Cámara de origen de la reforma (la Cámara de Diputados) como por la revisora (la Cámara de Senadores). En el Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Derechos Humanos, con proyecto de decreto que modifica la denominación del Capítulo I y reforma diversos

artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de derechos humanos, emitido por la Cámara de origen.

42. El actual párrafo quinto del apartado B del artículo 102 constitucional se adicionó con la intención de obligar a las entidades federativas a dar autonomía constitucional a los órganos defensores de derechos humanos. Esto además fue corroborado por la Cámara de Senadores, en su carácter de revisora. En el Dictamen de las Comisiones Unidas de Puntos Constitucionales y de Estudios Legislativos, con opinión de la Comisión de Reforma del Estado, respecto de la Minuta Proyecto de Decreto que modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en Materia de Derechos Humanos, se dijo:

Respecto a los mecanismos de protección no jurisdiccionales de los derechos humanos, es decir, al sistema establecido en el artículo 102, apartado B, de la Constitución, la opinión de estas comisiones dictaminadoras es coincidente en el sentido de reforzar a los organismos públicos de defensa de los derechos humanos. Conforme a los antecedentes constitucionales, desde su creación en 1992 y al posterior otorgamiento de la autonomía constitucional a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en 1999, se han dado pasos cualitativos que han transformado el sistema constitucional de derechos humanos.

43. De tal forma, es evidente que en nuestro sistema jurídico, existen dos mecanismos de defensa y protección de los derechos humanos, a través de dos grandes vías: la primera de ellas es llevada a cabo a través de los medios jurisdiccionales, en los cuales las autoridades judiciales analizan las demandas que ante ellas se presentan por presuntas violaciones a los derechos fundamentales y determinarán si en realidad existe una violación en un caso concreto, haciendo un examen de constitucionalidad y legalidad sobre el mismo.

44. El otro mecanismo de defensa y protección de los derechos humanos se realiza a través de la vía que llevan a cabo los organismos no-jurisdiccionales, pero éste sistema tiene las limitaciones que la propia Constitución le señala: Estos organismos no serán competentes tratándose de asuntos electorales y jurisdiccionales.

45. Los claros y precisos contenidos de los dispositivos de previa transcripción, se ocupan de establecer los asuntos que son de la competencia de ese

organismo local de defensa y protección de derechos humanos. La competencia, es la atribución jurídica otorgada a ciertos y especiales órganos con preferencia o exclusión de los demás, es decir, en el caso específico, la competencia fija los límites dentro de los cuales esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos, ejercerá su facultad, y se aplica con el ineludible propósito de evitar que se invadan esferas de competencia de otro poder autónomo.

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

“que es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores. Tanto el tripartismo como el diálogo social son objetivos por derecho propio, que garantizan la participación y la democracia y que contribuyen a la consecución de los demás objetivos estratégicos de la OIT. La nueva economía mundial brinda oportunidades al alcance de todos, pero es preciso enraizarlas en unas instituciones sociales basadas en la participación, con objeto de conseguir la legitimación y la permanencia de las políticas económica y social.”²

47. 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 Estado³:

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.

² Organización Internacional del Trabajo, Memoria del Director General: Trabajo decente, Oficina Internacional del Trabajo,

³ Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo (35º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/GC/18 (2006).

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

i) En virtud del párrafo 2 del artículo 2, así como del artículo 3, el Pacto proscribe toda discriminación en el acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud (incluso en caso de infección por el VIH/SIDA), orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio del derecho al trabajo en pie de igualdad, o hacerlo imposible. Según el artículo 2 del Convenio N° 111 de la OIT, los Estados Partes deben "formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". Son muchas las medidas, como la mayoría de las estrategias y los programas destinados a eliminar la discriminación en cuanto al empleo, según se señala en el párrafo 18 de la Observación general N° 14 (2000), sobre el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, que se pueden aplicar con consecuencias financieras mínimas mediante la promulgación, modificación o revocación de leyes o a la difusión de información. El Comité recuerda que, aun en tiempo de limitaciones graves de recursos, se debe proteger a las personas y grupos desfavorecidos y marginados mediante la adopción de programas específicos de relativo bajo costo.

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

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

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

48. Para lograr la existencia de dichos elementos, es necesario que el Estado cumpla con una serie de obligaciones frente a los derechos humanos; de manera particular frente al derecho al trabajo, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha señalado que la principal obligación de los Estados Partes es velar por su obligación progresiva, aunado q que el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de *respetar*, *proteger* y *aplicar*.⁴

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

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

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

49. No se omite mencionar que el cumplimiento de las obligaciones por parte de los Estados, generadas con motivo de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), se llegan a ver afectadas, primordialmente por lo que corresponde a la erogación monetaria que deben de realizar, y que su falta de liquidez viene constituir una de las principales excusas estatales para evitar el cumplimiento de sus obligaciones. En ese tenor, debe considerarse que si bien no existe estipulación a nivel internacional sobre la suma o Proción del gasto público que debe destinarse al cumplimiento de los precitados Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), lo que si se señala es la obligación a cargo de los Estados de dedicar “el máximo de los recursos de que disponga” para hacerlos efectivos.⁵

50. Por ello, el propio Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su observación General número 18, señala:

32. Debe hacerse una distinción entre la incapacidad y la falta de voluntad de los Estados Partes para cumplir con sus obligaciones

⁴ Ídem

⁵ EVALUACIÓN DE LA OBLIGACIÓN DE ADOPTAR MEDIDAS HASTA EL “MÁXIMO DE LOS RECURSOS DE QUE DISPONGA” DE CONFORMIDAD CON UN PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO, emitido por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 38º período de sesiones, 30 de abril a 18 de mayo de 2007, E/C.12/2007/1, consultable en sitio: http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.2007.1_sp.pdf

. . , los Estados Partes que no tengan voluntad de utilizar hasta el máximo de los recursos de que dispongan para dar efecto al derecho al trabajo incumplen sus obligaciones la penuria de recursos puede justificar las dificultades que un Estado Parte puede enfrentar para garantizar plenamente el derecho al trabajo, en la medida en que el Estado Parte demuestre que ha utilizado todos los recursos de que dispone para cumplir, con carácter prioritario, las obligaciones anteriormente expuestas. Las vulneraciones del derecho al trabajo pueden ser resultado de una acción directa del Estado o de entidades estatales, o de una insuficiencia de las medidas adoptadas para promover el empleo.⁶

51. Los Principios de Limburg sobre la Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁷, consigna las obligaciones siguientes:

10. Los Estados Partes deben rendir cuentas ante la comunidad internacional y ante sus propios pueblos con respecto al cumplimiento de sus obligaciones bajo el Pacto.

.

25. Los Estados Partes tienen la obligación, independientemente de su nivel de desarrollo económico, de garantizar el respeto de los derechos de subsistencia mínima de todas las personas.

26. "Los recursos de que disponga" se refieren a los recursos con que cuenta un Estado así como también los recursos provenientes de la comunidad internacional mediante la cooperación y asistencia internacionales.

52. Por otra parte, las Directrices de Maastricht sobre Violaciones a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸, en relación a la disponibilidad de recursos, establece:

10. En muchos casos, la mayoría de los Estados pueden cumplir dichas obligaciones sin mayores dificultades y sin que esto tenga implicaciones

⁶ Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consultable en sitio: <https://www1.umn.edu/humanrts/gencomm/epcomm18s.html>

⁷ Consultable en sitio: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-principios-de-limburg-sobre-la-aplicacion-del-pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales-2.pdf>

⁸ Consultable en sitio: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/los-principios-de-limburg-sobre-la-aplicacion-del-pacto-internacional-de-derechos-economicos-sociales-y-culturales-2.pdf>

significativas en cuanto a los recursos. En otros casos, sin embargo, la plena realización de los derechos puede depender de la disponibilidad de los recursos financieros y materiales adecuados. No obstante, de conformidad con los Principios de Limburg 25-28, y tal como lo reafirma la jurisprudencia evolutiva del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la escasez de recursos no exime a los Estados de ciertas obligaciones mínimas esenciales en la aplicación de los derechos económicos, sociales y culturales.

53. En la Observación general N° 3, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales confirma que los Estados Partes tienen la obligación fundamental de asegurar como mínimo la satisfacción de niveles esenciales de cada uno de los derechos enunciados en el Pacto. En el contexto del artículo 6, esta "obligación fundamental mínima" incluye la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección del empleo. La discriminación en el empleo está constituida por una amplia variedad de violaciones que afectan a todas las fases de la vida, desde la educación básica hasta la jubilación y puede tener un efecto no despreciable sobre la situación profesional de las personas y de los grupos. Por tanto, estas obligaciones fundamentales incluyen como mínimo los siguientes requisitos:

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

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

Entre las infracciones de la obligación de respetar el derecho al trabajo están las leyes, políticas y actos que sean contrarios a las normas enunciadas en el artículo 6 del Pacto... las medidas regresivas adoptadas en relación con el derecho al trabajo no son permisibles. Estas medidas regresivas son, entre otras, la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, se base tal discriminación en la legislación o en la práctica, la suspensión de la legislación necesaria para el ejercicio del derecho al trabajo, o la aprobación de leyes o de políticas manifiestamente incompatibles con obligaciones jurídicas internacionales relacionadas con el derecho al trabajo. Un ejemplo de ello sería la instauración del trabajo forzado o la revocación de una legislación que proteja al asalariado contra el despido improcedente. Dichas medidas constituirían una violación de la obligación de los Estados Partes de respetar el derecho al trabajo.

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

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

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

“cuando los Estados Partes no regulan las actividades de personas o grupos para impedirles que obstaculicen el derecho de otros a trabajar. Las violaciones mediante actos de comisión incluyen el trabajo forzoso; la derogación o la suspensión oficial de la legislación necesaria para el ejercicio permanente del derecho al trabajo; la denegación del acceso al trabajo a ciertos individuos o grupos, tanto si esta discriminación se funda en la legislación o en la práctica; y la aprobación de legislación o de políticas que sean manifiestamente incompatibles con las obligaciones internacionales relativas al derecho al trabajo.”⁹

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

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

57. De todo lo anterior, se desprende que frente al trabajo decente, el Estado debe procurar el cumplimiento armónico de sus obligaciones, tanto de cumplimiento inmediato, como de cumplimiento progresivo, ya que el trabajo decente es el punto de convergencia de cuatro objetivos estratégicos: el empleo, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

58. 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

⁹ Párrafo 32 de la Observación General número 18 del Comité de DESC.

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.

59. De todo lo anterior, es susceptible identificar un catálogo de derechos humanos¹⁰ 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*
 - *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).*

¹⁰ Este catálogo de derechos humanos laborales, relacionado al Trabajo decente, es tomado de la Recomendación 5/2015, de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, consultable en sitio: http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/wp-content/uploads/2015/07/reco_1505.pdf

- *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.

60. En términos de lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, apartado "A", las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, son órganos jurisdiccionales a los que se someterán los conflictos individuales o colectivos en materia del trabajo de conformidad a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. En tal sentido, en cada proceso jurisdiccional, se deben cumplir las formalidades esenciales del procedimiento preceptuadas por el artículo 14 constitucional, las cuales integran las diversas etapas del procedimiento laboral.

61. En ese sentido, los hechos materia de queja que argumenta el señor XXXXXXXXXX, atribuidos a personal del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, consistentes en presunta Violación a su Derecho al Trabajo por un despido injustificado, son materia de procedimiento laboral seguido ante la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, bajo número XXXXXXXXXX, mismo que a la fecha se encuentra sub júdice, y en razón de ello, no es factible que éste Organismo se pronuncie sobre ello.

62. Debe tenerse en cuenta que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en las recomendaciones números 138/199511, 52/199912 y

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

12 Páginas 10 y 11 de la Recomendación número 52/1999 emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Caso del recurso de impugnación del señor Antonio García Díaz.; misma que puede consultarse en la página electrónica de internet:

36/200213 resolvió que de acuerdo con lo establecido por el artículo 102, apartado B, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los organismos protectores de derechos humanos de las entidades federativas de la República Mexicana se encuentran legalmente impedidos para conocer asuntos jurisdiccionales de fondo emanados de los poderes judiciales locales, así como de autoridades administrativas cuyas funciones sean materialmente jurisdiccionales – como es el caso de las Juntas Locales y los Tribunales de conciliación y Arbitraje - ; que tratándose de asuntos que se siguen en los tribunales o en órganos del Estado que, aunque no son formalmente integrantes del Poder Judicial, realizan actos que en sentido material e intrínsecamente son jurisdiccionales, los organismos locales protectores de derechos humanos tienen competencia solamente para conocer de actos administrativos no jurisdiccionales; que por actos administrativos no jurisdiccionales debe entenderse los que tienen como objeto el paso de una actividad procesal a otra y no impliquen una valoración jurídica (como lo son: recibir una promoción, turnarla para acuerdo, efectuar el mismo en forma expedita, llevar a cabo una actividad como la notificación de una sentencia o bien declarar agotado un periodo de instrucción dentro del término previsto para tales efectos; ejecutar una sentencia firme conforme lo ordenado por la autoridad judicial, entre otros). De ahí que los actos administrativos que están dentro de la esfera de la supervisión de los organismos protectores de Derechos Humanos sean exclusivamente aquellos que tienen como objeto el paso de una actividad procesal a otra y no impliquen una valoración jurídica.

63. Por ello, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán como organismo constitucional autónomo de defensa y protección de los derechos humanos no tiene competencia bajo ningún supuesto para resolver el despido injustificado.

64. Lo anterior, es así porque no debe perderse de vista que en una relación de trabajo que sea regulada por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando un empleado aduce que fue despedido de manera injustificada, es decir, que la relación de

http://www.cndh.org.mx/sites/all/fuentes/documentos/Recomendaciones/1999/REC_1999_052.pdf

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

trabajo fue disuelta por el patrón sin que se actualizara alguna de las causas establecidas por la ley para la terminación de la relación de trabajo y sin que se tuviera en cuenta la circunstancia de que la relación de trabajo se trataba, en su opinión, de una de tiempo indefinido; es un asunto que es de la competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de este estado de Michoacán, pues es a ésta a la que le corresponde conocer y resolver si el despido fue o no justificado por ser la Junta el tribunal administrativo dotado de plena autonomía jurisdiccional que tiene la función de impartir justicia en materia laboral resolviendo los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones; siempre que los asuntos no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje por tratarse de las ramas industriales y de servicios o de las empresas a las que se refiere la fracción XXVI del Apartado A del artículo 123 de la Carta Magna.

65. De lo contrario, se invadiría la esfera de competencia la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de este estado de Michoacán, pues de resolverse el asunto planteado por las quejas, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán se extralimitaría en sus facultades ya que no se le ha conferido la función de impartir justicia en materia laboral.

66. En una interpretación correcta de los artículos 17 y 102 apartado B de nuestra Carta Magna debe de entenderse que tratándose de un despido que se considera injustificado, la función constitucional que esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán tiene es en el ámbito judicial y consiste en velar que los órganos del Estado que, aunque no son formalmente integrantes del Poder Judicial, realizan actos que en sentido material e intrínsecamente son jurisdiccionales - como es el caso de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de este estado de Michoacán - cumplan con el mandato contenido en el artículo 17 de la Constitución que garantiza que las autoridades encargadas de impartir justicia lo harán de manera pronta, completa, imparcial y gratuitamente; sin que en ningún caso este organismo protector de los derechos humanos pueda hacerse una valoración de fondo de la litis planteada, es decir, sin que pueda resolverse en el caso si el despido fue o no justificado, o sea, si se actualizó o no alguna de las causas establecidas por la ley para la terminación de la relación de trabajo.

67. No debe pasarse por alto que las relaciones laborales entre el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán y sus Trabajadores, se regirán por el contenido de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, el Decreto de Creación del citado Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, las Leyes de aplicación supletoria y lo

dispuesto en las presentes Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán 2013-2015, mismas que obran agregados en autos, en sobre foliado con número 152.

68. En términos de las mismas, el movimiento de personal, entendiéndose por ello todo cambio de categoría o de adscripción que se origine por promoción, traslado o permuta, se regirán por lo dispuesto en el Artículo 14 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, así como también por las disposiciones de los reglamentos aplicables a los trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, sin contravenir las referidas Condiciones Generales de Trabajo [Artículos 68 y 68 de las mismas].

69. De igual forma, el precitado Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, tiene establecido un Reglamento de Escalafón de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, precisándose en el mismo que se entiende por escalafón al sistema organizado en cada Institución Pública, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y todo aquello relacionado con los cambios y movimientos de los trabajadores, conforme a las bases establecidas en el precitado Reglamento. De tal forma, es en ese Reglamento donde se establecen las normas que determinan y regulan el proceso escalafonario de trabajadores de base y de confianza con licencia a su base del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 107, 108, 109 fracción I, 110 y 111 de las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; en los artículos 46, 47, 48 y 49 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios y los lineamientos jurídicos de los artículos 154, 155, 159 y los demás relativos de la Ley Federal del Trabajo; disposiciones reglamentarias que son obligatorias para el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, el Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán (SITCBEM) y los trabajadores sujetos a derecho escalafonario, existiendo para ello un órgano colegiado permanente, responsable de atender los procesos escalafonarios de los trabajadores del Colegio de Bachilleres, denominado Comisión Mixta de Escalafón, que es el encargado de cumplir y vigilar la aplicación de dicho Reglamento.

70. En términos de lo dispuesto por el precitado Reglamento de Escalafón de los Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, el trabajador que se considere lesionado en sus derecho escalafonarios, con motivo del procedimiento de promoción o calificación de los factores

escalafonarios acordados por la Subcomisión Mixta de Escalafón, tendrá derecho a impugnar el acuerdo correspondiente, ante la Comisión Mixta de Escalafón, sin que en la especie se acredite que el señor XXXXXXXXXX, hubiera agotado recurso ordinario alguno de inconformidad en relación a su promoción escalafonaria.

-En relación a la prestación del servicio público.

71. De la interpretación literal, sistemática y originalista del contenido de las reformas constitucionales de 6 seis y 10 diez de junio de 2011 dos mil once, que las normas de derechos humanos, independientemente de su fuente, no se relacionan en términos jerárquicos, sino que constituyen el parámetro de control de regularidad constitucional, conforme al cual debe analizarse la validez de las normas y actos que forman parte del orden jurídico mexicano, tal y como lo estableció el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su jurisprudencia de rubro DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. CONSTITUYEN EL PARÁMETRO DE CONTROL DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL, PERO CUANDO EN LA CONSTITUCIÓN HAYA UNA RESTRICCIÓN EXPRESA AL EJERCICIO DE AQUÉLLOS, SE DEBE ESTAR A LO QUE ESTABLECE EL TEXTO CONSTITUCIONAL¹⁴.

72. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos en su Manual para la calificación de hechos violatorios de Derechos Humanos, define la Prestación Indebida del Servicio Público

“1. Cualquier acto u omisión que cause la negativa, suspensión, retraso o deficiencia de un servicio,

2. Por parte de autoridad o servidor público,

3. Que implique el ejercicio indebido de un empleo carga o comisión.”

15

73. Por ello, los servidores públicos tiene la obligación de conducirse con pleno respeto del Estado de derecho, cumpliendo los ordenamientos legales derivados de la función que desempeñan. Por lo que es su deber conocer, cumplir y hacer cumplir las normas jurídicas que regulen el ejercicio de sus

14 Tesis de Jurisprudencia: P. /J. 20/2014, Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, 25 de abril de 2014 09:32 h.

15 Manual para la calificación de hechos violatorios de Derechos Humanos. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Marzo 1998. México. Págs. 179.

funciones, así como apegarse a los principios éticos inherentes a las mismas, por lo que los actos u omisiones de los servidores públicos que vayan en demérito de la legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus cargos, empleos o comisiones, darán lugar a responsabilidad administrativa.

74. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que la hipótesis contenida en la fracción XXII del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos impone a todo servidor público de abstenerse de realizar o cometer cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición jurídica relacionada con el servicio público, lo que se traduce en la obligación de respetar las garantías de legalidad y seguridad jurídica, contenidas en su expresión genérica en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que con ello se otorga certeza sobre la conducta que puede constituir un incumplimiento de dicha obligación, pues de manera expresa limita la abstención a actos u omisiones que impliquen incumplimiento de alguna disposición jurídica que tenga relación con el desempeño del empleo, cargo o comisión de cualquier funcionario.¹⁶

75. En ese mismo tenor, la Ley de Responsabilidades y Registro Patrimonial de los Servidores Públicos del Estado de Michoacán y sus Municipios, establece en su artículo 1º, la obligación de los servidores públicos estatales de actuar bajo la observancia de los principios de legalidad, honradez, transparencia, lealtad, institucionalidad, imparcialidad y eficiencia en el servicio público, y establece, en su artículo 8 relativo a las responsabilidades, obligaciones concretas en el ejercicio de su encargo público:

“Artículo 8. Obligaciones de los servidores públicos. Los servidores públicos, además de las obligaciones específicas que correspondan a su cargo, empleo o comisión, para salvaguardar los principios de

16 Época: Novena Época; Registro: 186440; Instancia: Primera Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XVI, Julio de 2002; Materia(s): Constitucional, Administrativa; Tesis: 1a. XLVI/2002; Página: 57; RUBRO: RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL ARTÍCULO 47, FRACCIÓN XXII, DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, AL PREVER COMO OBLIGACIÓN DE TODO SERVIDOR PÚBLICO, ABSTENERSE DE CUALQUIER ACTO U OMISIÓN QUE IMPLIQUE INCUMPLIMIENTO DE CUALQUIER DISPOSICIÓN JURÍDICA RELACIONADA CON EL SERVICIO, NO VIOLA LAS GARANTÍAS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA.

legalidad, honradez, transparencia, lealtad, imparcialidad y eficiencia, tendrán las siguientes obligaciones:

...

XI. Observar buena conducta durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación con motivo del desempeño de sus atribuciones y obligaciones;

XII. Observar, en la dirección, coordinación o conducción del personal a su cargo, las debidas reglas de trato y abstenerse de incurrir en discriminación, agravios, insultos, malos tratos o abusos;

XIII. Observar respeto y subordinación legítima con sus superiores jerárquicos inmediatos y mediatos, y cumplir las disposiciones que éstos dicten en ejercicio de sus atribuciones, siempre y cuando éstas se encuentren apegadas a la ley;

XIV. Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición legal o administrativa, a efecto de que dicte las medidas que en derecho procedan, mismas que deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;

XXVII. Abstenerse de realizar cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de alguna disposición jurídica relacionada con el servicio público;"

76. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece un régimen de responsabilidades que busca tutelar el correcto y cabal desarrollo de la función administrativa y establecer, a favor de toda persona, principios rectores de la función pública que se traducen en un derecho subjetivo, en una garantía a favor de ciudadanos y servidores públicos, ello con la finalidad de que estos últimos se conduzcan con apego a la legalidad y a los principios constitucionales de honradez, lealtad, imparcialidad, y eficiencia en el servicio público.

77. De tal forma, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 108 al 114 de la Constitución Federal, el sistema de responsabilidades de los servidores públicos se conforma por cuatro vertientes¹⁷:

- a. La responsabilidad política para ciertas categorías de servidores públicos de alto rango, por la comisión de actos u omisiones que redunden en perjuicio de los intereses públicos fundamentales o de su buen despacho;
- b. La responsabilidad penal para los servidores públicos que incurran en delito;
- c. La responsabilidad administrativa para los que falten a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en la función pública, y
- d. La responsabilidad civil para los servidores públicos que con su actuación ilícita causen daños patrimoniales.

78. Dicho sistema descansa en un principio de autonomía, conforme al cual para cada tipo de responsabilidad se instituyen órganos, procedimientos, supuestos y sanciones propias, aunque algunas de éstas coincidan desde el punto de vista material, como ocurre tratándose de las sanciones económicas aplicables tanto a la responsabilidad política, a la administrativa o penal, así como la inhabilitación prevista para las dos primeras, de modo que un servidor público puede ser sujeto de varias responsabilidades y, por lo mismo, susceptible de ser sancionado en diferentes vías y con distintas sanciones.

79. El artículo 107 en sus fracciones I y III de la Constitución Política del Estado de Michoacán establecen, respectivamente, dos tipos de responsabilidad¹⁸:

- i) en el ámbito político (vinculado implícitamente al juicio político); y,
- ii) de naturaleza administrativa.

17 Época: Novena Época; Registro: 200154; Instancia: Pleno; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo III, Abril de 1996; Materia(s): Administrativa, Constitucional; Tesis: P. LX/96; Página: 128; rubro: RESPONSABILIDADES DE SERVIDORES PUBLICOS. SUS MODALIDADES DE ACUERDO CON EL TITULO CUARTO CONSTITUCIONAL.

18 Época: Décima Época; Registro: 2008477; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; Libro 15, Febrero de 2015, Tomo III; Materia(s): Constitucional, Administrativa; Tesis: XI.1o.A.T.41 (10a.); Página: 2662; rubro: RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. DIFERENCIAS ENTRE LA POLÍTICA Y LA ADMINISTRATIVA (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MICHOACÁN).

En ese tenor, la responsabilidad administrativa se aplica, en principio, a "todos los servidores públicos", por los actos u omisiones que afecten la lealtad institucional por la falta de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos o comisiones (artículo 109, primer párrafo de la Constitución estatal), sujetándose para ello en los procedimientos y autoridades establecidas en las leyes que en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos estén vigentes en el Estado; en tanto que la responsabilidad política sólo se limita a los servidores públicos expresamente mencionados en el artículo 108 de la Constitución estatal, procedimiento este de naturaleza autónoma al anterior.

80. De tal forma, en nuestro país 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, menos aún, cuando ello implique un menoscabo de los derechos humanos de cualquier persona.

-En relación al hostigamiento laboral (mobbing).

81. 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»*...

82. 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» 19

83. De conformidad a lo señalado por Ahmed Khalef, de la oficina de los Trabajadores de la OIT²⁰ 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.

84. Ahora bien como criterio orientador este Ombudsman toma en cuenta lo establecido en el Acuerdo General de Administración número III/2012, del comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en virtud de que ha sido emitido por el máximo tribunal del país para su observancia interna, que es digno de analizarse para el presente asunto. Dicho acuerdo en su artículo 2 fracción II, establece que el acoso sexual son los actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de eventos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; que comprende entre otras conductas, *los contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho*, lo anterior con independencia de la relación jerárquica entre las partes.

85. 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.

19 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.

20Khalef, 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

86. 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).

87. 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.

88. 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.*”²¹

89. En documento “*Violence at work*”²² [Violencia en el trabajo], documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, se señala que el

21 Registro: 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.

22 Chappell, D; Di Martino, V. *Violence at work*. Third edition, Geneva, International Labour Office, 2006, Página 17, consultable en sitio:

mobbing viene a constituir una forma de violencia psicológica 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–; en ese mismo documento se explica que la violencia psicológica (ya sea intimidación (bullying), **hostigamiento** o violencia emocional) entre los compañeros de trabajo y entre los trabajadores y la dirección, puede suceder y sucede en casi cualquier profesión.

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

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:

- 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.*

91. 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 a constituir una modalidad de violencia comprendida dentro del acoso laboral (*mobbing*).

92. En esa tesitura, la precitada Primera Sala del más Alto Tribunal del país precisa 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.

93. 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, constituyendo para ello la carga probatoria los siguientes elementos²³:

- i. 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;
- ii. que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos;
- iii. 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,
- iv. que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

94. De las constancias que obran en autos, existen indicios que permiten hacer alusión únicamente a un hostigamiento laboral, por parte de personal del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en agravio del señor XXXXXXXXXXXX.

IV

95. Con base a lo establecido en los artículos 29, fracción I, 61, fracción IV, 73, 74 y 75 de la Ley de Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Ocampo, este Organismo estudiará y valorará los elementos probatorios ofrecidos por

23 Época: 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.

las partes en diversas oportunidades procesales. Para tal efecto, se valorarán en su conjunto bajo el principio de sana crítica los siguientes:

En relación a constancias de queja diversa MOR/954/2014, ofrecidas como prueba por parte del señor XXXXXXXXXX.

96. Escrito de queja presentado de forma electrónica ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con número consecutivo XXXXXX, número de control XXXXXXXXXX, en el que señala [Fojas 1 a 4]:

“2.- como trabajador de base del colegio de bachilleres en el Estado de Michoacán, al haber cumplido 30 años de servicio, ininterrumpidamente. 3.- siempre conté con los conocimientos, aptitudes para desarrollar mi trabajo, cumplí con los quehaceres sindicales cuando se me requirió la participación forzada para actuar en paros, marchas, huelgas, y demás actividades sindicales, si no lo hacía se me castigaba con no otorgarme algún beneficio sindical. 4.- presente en varias ocasiones quejas a los derechos humanos en Michoacán, de mi trato inhumano que recibía de todo el personal administrativo y de confianza de la escuela educativa a nivel central, consistiendo en que se tenía prohibido dirigirme la palabra toda persona que entablara una conversación todo era indicado por algunos jefes inmediatos con lo que tenía relación de trabajo. 5.- en varias ocasiones se me negaban solamente a mí los permisos a las que tenía derecho de disfrutar por contrato, se me descontaban salarios indebidos, no se me pagaba los salarios devengados hasta en tres quincenas consecutivas, se me daban cargas de trabajo inhumanos. 6.- se me negaba todo tipo de igualdad en relación con otros trabajadores de igual categoría, y puesto consistiendo en que a otras personas se podían alcanzar ascensos, recategorizaciones, prestaciones superiores en relación a un servidor, mediante contrato se alcanzaba hasta 4 ascensos en un periodo de 30 años de servicio, al trabajador que presente queja, solamente una si es mucho. 7.- en convocatorias para ocupar plazas definitivas en la institución educativa que es de nivel medio superior que atiende 112 planteles en el territorio del estado, se distribuyen cada año lectivo escolar que inicia en agosto alrededor de 500 plazas administrativas y alrededor de 1000 horas de docente, para que mediante un concurso de participantes se diera un ascenso escalafonario en este caso,

siempre fui rebasado por trabajadores con menos tiempo, que no cubrían los perfiles y la desacreditación para alcanzar mejora alguna en ocupar una vacante definitiva. 8.-al haberme discriminado constantemente por espacio de 20 años, y violar los derechos humanos, recibir daños psicológicos al estar impedido a contar con una o varias relaciones de trabajo con los que se encontraban en mi trabajo al impedirme hablar con alguno de los compañeros de trabajo, como trabajador y no alcanzar una superación personal profesional en igualdad de circunstancias que los demás. 9.- decidí entablar varias demandas laborales en la junta especial número cinco de la local de conciliación y arbitraje en el estado, debido a los atropellos recibidos en donde la junta es su deber hacer la suplencia de la queja en favor del trabajador, mas no es así, si hace esa suplencia pero a favor del patrón, le da todo por un surco a favor de la patronal, entorpece los juicios laborales, haciéndolos dilatorios, y coartar el derecho de audiencia al trabajador, comete violaciones procesales el primer juicio tiene a partir del 2009, y no se dicta laudo.

97. Manifestaciones realizadas por el quejoso mediante comparecencia levantada con fecha 16 de julio del año pasado, donde señala sustancialmente [Fojas 5 a 7]:

“en este momento comparezco ante este Organismo con el objeto de aclarar la queja presentada por mi persona ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, misma que fue remitida a esta Comisión Estatal por ser la apropiada para conocer de mi inconformidad, el trato inhumano y discriminatorio que realizaron el personal de confianza del Colegio de Bachilleres por conducto de los jefes inmediatos como encargados del Departamento de Formación y Actualización de Personal dentro de las oficinas centrales de la institución educativa, siendo los CC. Tonantzin García Espinosa y la actual Andrea Casillas Macías, quienes se encargaron de darme un trato discriminatorio e inhumano consistente la primera en no otorgarme todos los beneficios contractuales a los que tengo derecho, es decir, permisos económicos, concederme asistir ante el llamado de cualquier autoridad administrativa por su requerimiento, asimismo las vacaciones extensivas que se otorgan a un trabajador por derecho a su antigüedad como lo son en los periodos vacacionales y el periodo de asueto que en este caso consistían de 5

días más mismos que se me negaban por el jefe del departamento, asimismo la asistencia a la institución de seguridad social para recibir atención médica que ocupaba en los días que me encontraba enfermo, por tal motivo se negaba a poner su visto bueno para que se me acreditara la asistencia al trabajo, aunado a ello cuando se celebraban eventos de la institución y del departamento como lo son los cursos intersemestrales que se ofertaban al personal administrativo y docente de la institución, siendo estos en el mes de febrero en los días 01, 02 y 03 de ese mes y año 2015 y julio 13, 14 y 15 de los periodos 2014-2015 en donde se me relegaban como parte del departamento a asistir y apoyar en dichos eventos como también lo fue en las jornadas deportivas de cada año que se celebran en el mes de mayo los días 26, 27 y 28 del 2015, no hacerme la invitación para participar en dichos eventos dejándome solamente a mí en el departamento que en líneas que antecede se menciona, asimismo dándome trabajos de manera inhumana entregándome las indicaciones mediante escrito a las 12 del día 12 de octubre del 2014 para hacer la entrega de estos trabajos que consistían por el periodo de un semestre, los cuales debería de entregar a las 15 horas de ese mismo día y año, todo ello fue de manera continua para justificar que no cumplía con mi trabajo y en su momento se me levantara un acta administrativa la cual se levantó el 27 de octubre de 2014 de manera unilateral entre el jefe del departamento y 7 personas de los departamentos que se encuentran dentro del mismo edificio del cual pertenezco sin estar presente el ofendido por lo que en su momento la harían valer para despedirme del trabajo lo cual le resulto infundado y lo dejaron para un posterior momento, ya que querían dejar mi plaza a una persona que en la actualidad se encuentra ocupándola en el departamento de formación y actualización de personal quien desde con antelación la habían propuesto y estaban buscando la forma y la manera de despedirme para dejar a la persona que se encuentra actualmente, en el mes de enero, el 31 de enero de 2015 removieron a la licenciada Tonantzin García Espinosa por el Director General debido a la queja que presente ante esta autoridad de los derechos humanos el pasado 3 de octubre del 2014 con número de expediente XXXXX la cual fue atendida de manera imparcial por esta Comisión de Derechos Humanos sin dar una resolución definitiva que en esos momentos me aquejaba y que este

momento la pongo a consideración para que se resuelva en una sola con lo que a derecho corresponda por esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos... “.

98. En relación a estos eventos, como señala el señor XXXXXXXXXXXX, los mismos corresponden a eventos que fueron materia de queja diversa MOR/954/2014, respecto del cual con fecha 12 de mayo del año 2015, se emitió acuerdo por el cual se determinó el archivo definitivo.

99. En virtud de ello, no es admisible como prueba documental pública, como lo oferta el quejoso en escrito recibido en este Organismo el 27 de octubre del año pasado, acordado y agregado al expediente con fecha 30 de ese mismo mes y año[Fojas 85 a 87], las consistencias “. . . consistente en todas y cada una de las pruebas que ofreció XXXXXXXXXXXX, dentro de la queja MOR 954/2014, en contra del colegio de Bachilleres del Estado, . . .”, deviniendo las mismas como improcedentes por tratarse de otro asunto, únicamente constituyen un indicio de que el hostigamiento ha sido reiterativo y que no se tomaron medidas para solucionarlo.

100. Como se ha mencionado anteriormente el hostigamiento es una conducta realizada por un superior jerárquico, lo que ocasiona que no sea tan fácil para la víctima de hostigamiento proveerse de otras pruebas que demuestren plenamente su dicho, además que al estar sus compañeros bajo la misma subordinación no se les permite que puedan acudir al reforzar el dicho del quejoso, sin embargo toma especial relevancia el hecho de que ya se había reportado el comportamiento por parte del quejoso, por problemas con otros actitudes en su contra de algunos superiores jerárquicos.

101. Cabe señalar que las pruebas presentadas por la autoridad no mencionan nada sobre el presumible hostigamiento sufrido por el quejoso y por lo tanto, no son suficientes para desvirtuar las aseveraciones del quejoso y justificar las conductas desplegadas por sus compañeros. Es entonces que únicamente sobre este aspecto esta Comisión considera que es prudente que se realice una investigación sobre si se cometieron tales conductas en perjuicio del quejoso y de ser así, que se sancione y se tomen medidas para que en lo sucesivo se evite la su repetición.

Manifestaciones en relación a audiencia de conciliación y representatividad en la misma por parte de representantes legales del Director General del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán.

102. Con fecha 29 de septiembre del año 2015, se llevó a cabo la celebración de AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, OFRECIMIENTO, ADMISIÓN Y DESAHOGO DE PRUEBAS [Fojas 77 a 80], dentro de la cual el señor XXXXXXXXXXXX manifestó:

“En este acto como se desprende de autos este H. autoridad tuvo bien citarme para llevar a cabo la conciliación como lo dijo el quejoso tendría que ser esta conciliación con el Director General, más no, si no se presentaba a esta audiencia el Licenciado Rolando López Villaseñor, quien debería de acudir a esta conciliación de la queja presentada por mi persona, ya que es la persona que tiene la autoridad para dirimir dicha y al no hacer así dicha conciliación no tuvo ningún efecto ya que la persona que acude a esta supuesta conciliación no trae propuesta alguna, mucho menos no es quien para determinar si existe alguna conciliación por lo que de mi parte ofrezco que se me reinstale en mi actividad que injusticadamente fui separado de manera arbitraria violando los preceptos constitucionales, 1, 3, 5 y 123 de la Ley Suprema por lo que pido de nueva cuenta de la comisión de los derechos humanos que de nueva cuenta señale la audiencia de conciliación en las oficinas centrales del Colegio de Bachilleres con domicilio en la calle XXXXXXXXXXXX número XX de la colonia XXXXXXXXXXXX de esta ciudad capital, así mismo hago referencia que los derechos humanos deben ser compatibles con la naturaleza de los derechos amparados por la constitución en aras de la consecución de los objetivos legítimos perseguidos por mi parte, y ser estrictamente necesarios para promover el bienestar general en una sociedad democrática. Por consiguiente a esta autoridad de los derechos humanos señale fecha y hora para estatuirse en las oficinas centrales en presencia con el Director general del Colegio.”

103. En esa misma Audiencia de conciliación, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, por parte del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, compareció apoderada legal que acredito en debida forma su representación, quien señaló:

“...el colegio de Bachilleres se encuentra abierto en todo momento a conciliar por lo que en estos momentos escuchando al C. XXXXXXXXXXXX cual es su propuesta se la llevo al Licenciado para que en cualquier

momento procesal podamos llegar a una conciliación con al ahora quejoso, por lo que solicito se abra el término a prueba...”.

104. En razón a tales manifestaciones, el Visitador Auxiliar adscrito a ésta Comisión Estatal de los derechos Humanos que llevaba a cargo la audiencia en cuestión, procedió a determinar la apertura del término probatorio, notificando en ese mismo acto a las partes. Ante ello, el señor XXXXXXXXXXXX externo:

“Como hace constancia en la cata de fecha 31 de agosto del año en curso donde comparecí ante esta comisión de los derechos humanos que se encuentra glosado con número 74 de autos en su párrafo final señala que se le notifica al quejoso de la audiencia general estipulada en el artículo 62 de los derechos humanos la cual señala para el día 29 de septiembre del año en curso a las 11:00 horas. De igual manera y con fundamento en el artículo 108 de la ley que rige a este Ombudsman se ordena abrir el periodo probatorio dentro del presente asunto por el término de 30 días contados a partir de la fecha 29 de septiembre del año en curso para efecto de que se aporten los medios de prueba, bajo este ordenamiento legal, no es posible los acuerdos que emite esta autoridad de los derechos humanos de lo contrario estaríamos violando los ordenamientos legales que se han encontrado dejando en claro estado de indefensión al quejoso, ya que no cuenta con estos medios por estar únicamente concretado a la conciliación que en ningún momento se llevo esta está al no ofrecer de la parte que se presenta que se dice ser representante del Colegio de Bachilleres y no ofrecer ninguna prueba o conciliación como ha si lo hice de mi parte . . .” (sic)

105. Por escrito presentado el 02 de noviembre del año pasado, identificado con el número de oficio E.J.681/2015, admitido por acuerdo de fecha 3 tres de ese mes y año, el representante legal del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, hace, entre otras, las manifestaciones siguientes [Fojas 222 a 225]:

“...Por lo que respecta a lo señalado en la audiencia de ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas de fecha 29 de septiembre del presente año, donde el quejoso hace la solicitud al Colegio representado como propuesta de conciliación consistente en que se le reinstale en su actividad que supuestamente e injustamente fue separado de manera arbitraria, y toda vez que el representante

jurídico del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, mencionó en dicha acta que la autoridad señalada como presunta responsable se encontraba abierta en todo momento para conciliar el expediente de queja citado al rubro, se permite señalar lo siguiente:

El del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, y el personal que lo integra, jamás ha dado trato inhumano o violentado derecho alguno al ciudadano XXXXXXXXXXXX, y mucho menos ha ejercitado acciones u omisiones que discriminen al mismo, o que supuestamente lo haya despedido; sin embargo, para seguir mostrando la buena fe de la Institución Educativa representada, así como dar fin a la queja planteada se ofrece como medio conciliatorio el otorgar al quejoso Finiquito de Ley, es decir, las prestaciones proporcionales que el quejos tuvo derecho correspondientes al año 2015, en virtud de que fue el propio accionario quien dejó de presentarse a realizar sus actividades dentro de la fuente de empleo, por lo que no hubo el supuesto despido que alude. “

106. Habiéndose corrido vista del informe emitido por representante legal del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, el señor XXXXXXXXXXXX mediante acta circunstanciada de fecha 12 de noviembre del año 2015, señala sobre el particular [Fojas 227 a 229]:

“... Por otro lado en referencia al primer escrito señalado de este mes y de año en curso la autoridad responsable me causa agravio al burlarse tanto de esta autoridad de los Derechos Humanos como del quejoso al dar una supuesta conciliación donde se menciona un finiquito por consiguiente esa no es una conciliación sino una obligación de la autoridad competente para resolver la demanda laboral que tiene entablada el quejoso en contra de la fuente de trabajo que en líneas que antecede se menciona. Por otro lado el suscriptor del documento se debe de excusar y no intervenir en la queja para el debido proceso ya que no puede ser juez y parte, así mismo los escritos deben de ser nulos es decir por no presentando ningún escrito ante esta autoridad cuando le fue requerido, haciendo caso omiso y por haber prelucido su acción para todos los efectos legales procedentes a los que haya lugar y al no haber una

conciliación por parte de la autoridad responsable de manera formal solicito de nueva cuenta a esta H. Comisión de los Derechos Humanos que se constituya su personal en las oficinas centrales del Colegio de Bachilleres con domicilio en la calle XXXXXXXXXX número XX de la colonia XXXXXXXXXX en esta ciudad capital, con el objeto de que esté presente el Director General y el quejoso para que mediante acta circunstanciada se levante el acuerdo o los acuerdos que ahí se mencionen para que se de manera precisa la conciliación ya que es parte fundamental para dirimir esta queja, todo ello de conformidad con el artículo 8º Constitucional para que en un tiempo razonable esta autoridad de los Derechos Humanos le haga del conocimiento al quejoso el día, mes y año en que se desarrollara este pedimento con el Director General de la autoridad responsable.”

107. En relación a la audiencia de conciliación, debe señalarse que, gramaticalmente, la palabra conciliación proviene del latín, "conciliatio,-onis" mediatio, mediationis, que significa "acción y efecto de conciliar"; lo cual entre otras acepciones, significa comparecencia de las partes desavenidas ante, en este caso, personal de éste Organismo, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio. La conciliación es un mecanismo para la resolución de conflictos, con la ayuda de un tercero calificado, que para el caso es el propio Visitador de la Comisión Estatal de los derechos Humanos, teniendo como naturaleza jurídica, el de buscar un pacto entre el quejoso y la autoridad señalada como responsable, desde luego, cuando no constituyan violaciones graves en materia de derechos humanos y estos sean susceptibles de reparación, teniendo como principal objetivo y resultado la solución del conflicto, y por ende, concluir el procedimiento iniciado. Es decir, es una salida alternativa en cuya virtud las partes convienen, de forma libre, los mecanismos o formas de reparación satisfactorias de las consecuencias dañosas del hecho materia de reclamación. En tal sentido, la conciliación, como un medio alternativo de solución de conflictos, se sujeta a los principios de Voluntariedad, en virtud del cual las partes son libres para acudir, o no, a la mediación, así como para desistir de ella en cualquier momento e incluso de tomar sus propias decisiones durante la mediación, y al principio de Neutralidad e Imparcialidad, en razón del cual el mediador/conciliador representado por personal de este Organismo, es ajeno a las partes y a sus intereses, e intervenir sin tomar partido por ninguna de ellas.

108. Otro punto de inconformidad del señor XXXXXXXXXXXX se sustenta en el hecho de que a la precitada audiencia de conciliación no concurrió el Director General de Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, y que, a su criterio, indefectiblemente la audiencia debía celebrarse con él titular de dicho Colegio de forma personal. En ese sentido, es de señalar que bajo la figura de la suplencia administrativa, se tiende a conciliar dos extremos: por una parte, la inexcusable continuidad de las funciones legales de los órganos de la administración pública y, por otra, la prevención de la falta en que por causa de ausencia o impedimento puedan incurrir los titulares suplidos. En ese mismo sentido, la par de la suplencia administrativa, es admitida la representación de los servidores públicos en actos a los que no les es posible acudir en razón de sus múltiples actividades administrativas, sujetándose en ambos casos a los parámetros que para ello se determinen en los dispositivos legales aplicables. De forma tal sustitución puede darse por disposición o ministerio de Ley, o bien atendiendo al sistema de suplencias por ausencia de su titular o por representación legal, en cualquier caso, cumpliendo con los parámetros que se especifiquen en el dispositivo legal correspondiente. En cualquiera de esos casos, el acto que se emita en tales condiciones le es imputable plenamente a la autoridad que se suple o se representa, no siendo factible sostener que la autoridad suplente sólo se limitó a firmar la resolución, pues evidentemente no lo hizo por acuerdo del titular, sino en ejercicio de una competencia legal propia en los términos de la ley relativa o derivada de su representación legal, de tal forma que el funcionario representado no queda desvinculado del acto generado en su representación, sino que asume las obligaciones derivadas del mismo, asumidas por quien legalmente ostento su representación.

109. En ese orden de ideas, la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo señala en su artículo 14:

Artículo 14. *Los titulares de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, ejercerán sus funciones de acuerdo con las leyes de su competencia y su reglamento interior, y dictarán las resoluciones que les competan, pudiendo delegar a sus subalternos cualquiera de sus facultades para resolver asuntos, salvo en los casos en que la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo y las leyes que de ella emanen, dispongan que deben ser resueltos por ellos mismos.*

110. En ese sentido, de fojas 17 a 19 del expediente en que se actúa, consta poder notarial con facultades para Pleitos y Cobranzas, así como para actos de administración otorgado por el Director General del Colegio de Bachilleres del

Estado de Michoacán, en favor, entre otros, de los licenciados Miguel Ángel Núñez Gordiano y Claudia Patricia García Mengo, otorgado con fecha 19 de mayo del año 2015, ante la fe del licenciado David Franco Sánchez, Notario Público número 64 en el Estado, representación delegada en términos de lo dispuesto por el artículo 14 del Decreto por el que se crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán, el 14 de septiembre de 1983, Tomo CVI, número 81, por lo que la representación legal ostentada por dichos profesionistas se encuentra debidamente acreditada.

111. En relación a los medios de convicción ofertados por el señor XXXXXXXXXX, consistentes en: *“PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.- Consistente en el razonamiento lógico jurídico que realice esta H. Comisión sobre hechos conocidos para llegar a la verdad sobre hechos desconocidos, en el que con base en las pruebas ofrecidas de mi parte, determine que son procedentes todos y cada uno de los conceptos de violación hechos valer a favor del trabajador, para todos los efectos legales procedentes.”*; en relación a ello, es de señalar que con base en los principios que rigen la presunción legal y humana, los cuales se hacen consistir en que la presunción debe ser grave (digna de ser aceptada por personas de buen criterio), precisa (que el hecho en el cual se funde sea parte, antecedente o consecuencia de aquel que se quiere probar), y que cuando fueren varias las presunciones han de ser concordantes (tener un enlace entre sí), en términos de los apartados que antecedente, haciendo uso de un amplio arbitrio y de la buena fe con que actúa este Organismo, el presente acuerdo se encuentra apegado a las reglas de la sana crítica.

112. Por lo que corresponde a las prueba de *INSTRUMENTAL PUBLICA DE ACTUACIONES.-Que consisten en el conjunto de actuaciones que integran las quejas MOR/954/2014, MOR 753/2015, las cuales pido a esta Comisión tenerlas a la vista para su debida diligenciación en las pruebas del quejoso que se han actuado, y en las que se sigan actuando...*; debe señalarse que se ha hecho el señalamiento, examen y análisis de todas las constancias y actuaciones que integran el presente expediente, habiéndose realizado un estudio integral de los hechos y de las pruebas aportadas en el mismo, reiterando que el expediente de queja MOR/954/2014, por asunto ya resuelto y no recurrido, se entiende como asunto ya concluido, en tanto que en el diverso expediente de queja MOR 753/2015 el señor XXXXXXXXXX no es parte.

113. Por tal virtud, visto el expediente de queja número **MOR/735/2015**, interpuesta por el señor **XXXXXXXXXX**, por hechos presuntamente violatorios

de derechos humanos cometidos en su agravio, atribuidos a servidores públicos del **Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, por presunta violación a su Derecho al Trabajo**, traducándose primordialmente en **Violación a su Derecho al Trabajo por un despido injustificado y ejercicio indebido del servicio público**, se determinó que **No** se acreditaron violaciones a los derechos humanos del quejoso, sin embargo, por lo que ve a las conductas de **hostigamiento**, se recomienda que se realice una investigación en el órgano de control interno del Colegio para que de ser comprobadas se tomen medidas al respecto y en lo sucesivo se eviten conductas como las señaladas en el cuerpo de esta resolución.

114. Por lo anteriormente expuesto, esta Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán, emite la siguiente:

RECOMENDACIÓN

ÚNICA. Se inicie ante el órgano de control interno del Colegio de Bachilleres, el procedimiento de investigación que determine la responsabilidad administrativa, de la autoridad señalada como responsable, con base en lo señalado en los considerandos de esta resolución, remitiendo a este organismo las constancias que acrediten su cabal cumplimiento.

De conformidad con el artículo 114 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos, se solicita a Usted que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, sea informada dentro de los diez días naturales siguientes a su notificación. Igualmente, con el mismo fundamento jurídico, se le pide que en su caso las pruebas correspondientes al cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión dentro de un término de quince días naturales siguientes a la fecha en que se haya concluido el plazo para informar sobre la aceptación de la Recomendación.

La falta de la presentación de pruebas dará lugar a que se interprete que la presente Recomendación no fue aceptada, quedando este Ombudsman Estatal en libertad para hacer pública esta circunstancia de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 118 de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos.

Llamo su atención sobre el artículo 115 fracción I de la Ley de la Comisión Estatal de los Derechos Humanos de Michoacán de Ocampo que a la letra dice: “cuando las recomendaciones emitidas no sean aceptadas o cumplidas, se procederá conforme a los 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 el congreso, a comparecer a efecto expliquen el motivo de su negativa;” en concordancia a lo que establece el artículo 1 párrafo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mismo que señala: “todas la 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**