

**CENTRO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS
MAESTRIA EN DERECHOS HUMANOS**

**TEMA: POLÍTICAS PÚBLICAS PARA DISMINUCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO
LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN LA SEMAR**

PRESENTADO

DRA EN DERECHO CYNTHIA MENDOZA ARELLANO

ASESOR DE TESIS CARLOS ALEJANDRO ESPINOSA

Ciudad de México a 11 de septiembre de 2019

AGRADECIMIENTOS

No puedo dejar de agradecer en ningún momento a Dios, quien me ha dado la fortaleza e inteligencia para llegar hasta este punto; concediéndome salud a mí a todos mis seres queridos, que es lo más importante. Me ha abierto las puertas para conocer en este proyecto de Maestría a gente inteligente de la cual he aprendido; me ha dado la paciencia necesaria para adquirir nuevas habilidades y conocimientos; pero sobre todo, me ha permitido aprender herramientas necesarias para hacer de este mundo un lugar más justo.

A mis señores padres, Esperanza Arellano Martínez y Marco Antonio Mendoza Estrada, quienes desde que tengo uso de razón se han esforzado por darme una educación íntegra, enseñándome la diferencia entre el bien y el mal, alentándome a conseguir cada meta que me propongo, motivándome a nunca rendirme ante cualquier adversidad, confiando en que siempre razonaría cualquier decisión antes de tomarla para que cada acción que tome sea en pro de mi beneficio y de los que me rodean. Gracias por enseñarme cuánto valgo y de lo que puedo alcanzar si me lo propongo, sin ustedes este objetivo no hubiera sido alcanzado.

No puedo dejar fuera de este apartado a mi máximo amor, mi compañero inseparable, mi confidente, mi cómplice, mi mejor amigo, mi hijo Marco Antonio Clemente Mendoza, quien ciegamente cree en mí, para quien soy modelo para seguir. Gracias por estar conmigo cuanto te necesité, por tus desvelos, tus sonrisas al escuchar mis ideas, por creer sin lugar a duda que yo podía terminar este posgrado, por creer en mi en todo momento aún cuando tranquilamente aceptaste otorgarme parte del tiempo que te dedicaba para que yo pudiera asistir a clases y entregar mis tareas. Gracias hijo, eres mi inspiración, mi motivo para salir adelante, mi razón para luchar día a día contra cualquier obstáculo que me impida darte un buen ejemplo, educación y una mejor vida.

Por último, pero no menos importante, agradezco infinitamente a mi asesor, el Dr. en Política Criminal Alejandro Carlos Espinosa, por su paciencia y esmero en atender cada una de mis inquietudes en la elaboración de este proyecto de tesis que hoy se ve concluida. Sin sus consejos, conocimiento y su orientación no habría sido posible finalizar este proyecto de investigación sin la calidad que este programa de estudios merece. Sin lugar a duda soy afortunada en contar con la experiencia y profesionalismo de mi asesor de tesis. ¡Gracias Doctor Carlos Espinosa!

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	2
ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN	6
1.1 Marco Teórico Conceptual.....	9
1.2 El Derecho Laboral en la Historia de México.....	17
1.3 El Derecho Humano al trabajo en el ámbito nacional e internacional.....	25
1.4 Derecho al trabajo en las fuerzas armadas	31
1.5 Ley Orgánica de la Armada de México: historia, estructura y su relación con otros ordenamientos internos	36
CAPITULO II. ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN Y TRATAMIENTO LEGAL.....	45
2.1 Acoso Laboral (moobing): Introducción.....	45
2.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	52
2.3 Ley Federal del Trabajo	56
2.4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	59
2.5 Jurisprudencia	60
2.6 Código Penal: Federal y Local (Ciudad de México).....	66
2.7 Tratamiento legal internacional	69
CAPITULO III. ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO Y EL PROTOCOLO PARA SOMETER QUEJAS SOBRE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL UTILIZADO EN LA SECRETARÍA DE MARINA.....	71
3.1 Introducción	71
3.2 Análisis y confrontación del Procedimiento para la presentación de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR y el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002).....	73
3.3 Identificación de las omisiones e imprecisiones del Procedimiento para someter quejas sobre conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso	

Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el personal militar y civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la dependencia (CEPCI-SEMAR) (CEPCI-SEMAR) y del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)	79
a. Presunta víctima, quejoso o denunciante.	79
b. Servidor público involucrado.....	81
3.4 Análisis de los documentos empleados en el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)	83
a. Anexo UNO-BIS, Presentación de la queja por presunto hostigamiento y/o acoso laboral y/o discriminación.	83
b. Anexo DOS, Solicitud de prevención de queja.....	83
c. Anexo TRES. Acuerdo de Archivo.....	84
d. Anexo CUATRO. Oficio de aviso de archivo de queja	85
e. Anexo CINCO. Constancia de Asesoría de Primer Contacto.	85
f. Anexo SEIS. Ofrecimiento de mediador.....	86
g. Anexo SIETE, Constancia de acuerdo de mediación.....	87
h. Anexo OCHO. Constancia de asignación de Comité.....	87
i. Anexo NUEVE, Constancia de archivo por desistimiento	88
j. Anexo DIEZ, Constancia de asignación de Comité.....	88
k. Anexo ONCE. Formato de admisión de queja y orientación de presentación	88
l. Anexo DOCE, Acta de Conciliación y/o mediación.....	89
 CAPITULO IV. PROPUESTA.....	90
4.1 Introducción: Justificación del cambio	90
4.2 Breve descripción de los Derechos Humanos vulnerados en el Protocolo y el Procedimiento	92
a) Acceso a la justicia.....	92
b) Igualdad ante la ley.	93
c) Debido proceso.....	94
d) Derecho de probar	95
e) Fundamentar y motivar	95
f) Derecho de apelar la resolución	96

g) Derecho de presunción de inocencia.....	97
4.3 Propuesta.....	99
4.4 Conclusiones	102
APÉNDICES	103
Apéndice A. Conciliaciones por motivo de conflicto.....	103
Apéndice B. Juicios por motivo de conflicto.....	104
Apéndice C. Procedimiento CEPCI-SEMAR.....	105
Apéndice D. Presentación de queja por presunto Hostigamiento y/o acoso laboral y/o discriminación.....	109
Apéndice E. Formato de Solicitud de Prevención de Queja.....	115
Apéndice F. Acuerdo de archivo de queja.....	116
Apéndice G. Formato de Archivo de queja.....	117
Apéndice H. Constancia de Asesoría de Primer Contacto.....	118
Apéndice I. Ofrecimiento de mediador.....	125
Apéndice J. Constancia de acuerdo de medicación.....	127
Apéndice K. Constancia de competencia del CEPCI y asignación del Subcomité.....	128
Apéndice L. Acuerdo de archivo por desistimiento.....	130
Apéndice M. Formato de admisión de queja y orientación de presentación.....	131
Apéndice N. Acta de Conciliación o mediación.....	132
Apéndice O Propuesta de Protocolo.....	134
Apéndice P. Propuesta de Procedimiento	145
Bibliografía	151

INTRODUCCIÓN

“El trabajo y la lucha siempre llaman a los mejores” (Séneca).

Cuando el notable e insigne filósofo griego Séneca expresó este pensamiento, sin lugar a duda no titubeó en señalar que, para asegurar el éxito, ya sea el trabajo o la lucha se requieren siempre de los mejores hombres. En cualquier contienda, tanto la capacidad física como la habilidad mental, son elementos indispensables para vencer al oponente; en la misma tesitura, el trabajo requiere indiscutiblemente de la completa aplicación de ambas características para lograr el fin planteado. La actividad laboral, al igual que el combate, dignifica al hombre no solo por la realización del esfuerzo que conlleva, sino porque dichas acciones requieren de una total atención y entrega para no claudicar a lo largo de su desempeño.

No obstante que el propósito de esta tesis de grado no versa sobre la guerra o el combate, es posible afirmar que el organismo que la motiva definitivamente requiere de las mejores personas de esta nación: La Fuerza Armada. Resulta entonces lógico señalar que es indispensable que los integrantes de este organismo gubernamental no solo posean capacidades físicas e intelectuales superiores al promedio, sino que existe un tercer atributo que debe distinguirlos del resto de la población, una característica visible solo a través del desarrollo de las labores de cada uno de los integrantes del Heroico Cuerpo de la Marina: la habilidad de adoptar los valores de honor, deber, lealtad y patriotismo, necesarios para desempeñar cualquier trabajo con estándares de excelencia.

El personal de la Secretaría de Marina, realizan actividades físicas, mentales o ambas a la vez durante el desarrollo de sus labores. Algunos de ellos se supeditan a seguir instrucciones, otros pocos solo emiten órdenes; sin embargo, en el transcurso de sus labores pueden surgir situaciones estresantes en las que pueden vulnerarse los derechos de cualquier integrante de este sector de trabajadores del gobierno. Es por lo que se requiere de ordenamientos legales y personal adecuado para dirimir este tipo de situaciones, y con ello, asegurar el buen funcionamiento de la Fuerza Armada; obviamente, sin perjudicar la dignidad de sus integrantes y la eficiencia de la institución.

Así, dada la importancia que este organismo representa para nuestra nación, sin olvidar la protección que el ámbito de los Derechos Humanos debe en todo el contexto al personal de la Secretaría de Marina por el simple hecho de ser también seres humanos, es menester contar con procedimientos adecuados para solucionar conforme a estricto derecho los conflictos suscitados durante el transcurso de sus labores. Consecuentemente, esto motiva a realizar una exhaustiva revisión de los procedimientos en materia laboral relativos a la resolución de conflictos entre el

personal de la Armada para tener la certeza de que se cuenta con las herramientas eficaces para dirimir conflictos conforme a ley. Para lograr el objetivo antes señalado, es necesario analizar en primer lugar los antecedentes históricos del Derecho laboral en el país para comprender nuestra realidad y, al mismo tiempo, fijar el punto final a donde queremos llegar con este proyecto de investigación.

El primer capítulo de esta tesis intitulado *El trabajo en la Fuerza Armada*, conformado por cinco temas, nos brinda de manera concisa y clara los antecedentes necesarios para integrar a este proyecto de investigación las figuras jurídicas necesarias para el análisis de los actuales procedimientos empleados en la Marina relativos a la solución de conflictos internos de carácter laboral. Para segmentar adecuadamente la población a la que se encuentra dirigida esta tesis, es necesario entender el concepto de trabajo y trabajo digno, vocablos que se analizan en el primer tema del capítulo primero de este proyecto.

Se requiere también, en segundo término, analizar la historia de la evolución del Derecho Laboral en nuestro país para la identificación de las condiciones sociales, los movimientos insurgentes y los factores legales que dieron origen al respeto a sus derechos laborales. Intrínsecamente relacionado con la historia del derecho laboral es el tema del Derecho Humano al Trabajo, que toma para este caso el tercer lugar en el primer capítulo; en este apartado se busca entender la congruencia de las normas laborales nacionales con las establecidas por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de Naciones Unidas.

Asentado el concepto del vocablo trabajo, entendidos sus elementos y colegido con el Derecho Humano al Trabajo en el ámbito nacional e internacional, es necesario ahora adecuar dichos conceptos a la institución que nos ocupa: la Fuerza Armada de México. En esta sección se analiza la estructura orgánica de esta noble institución, se incluyen además diversos ordenamientos que determinan su organización y sus reglas de funcionamiento.

El segundo capítulo tiene por nombre *Acoso Laboral: Definición Y Tratamiento Legal*, y versa sobre el tratamiento que el derecho otorga al tema central de este proyecto de tesis en diversos ordenamientos nacionales e internacionales. Se empieza por el máximo ordenamiento en nuestro país, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y continúa el análisis haciendo referencia también a su tratamiento en la vía laboral. No se pasa por desapercibido el análisis del tema a través del área penal y las implicaciones legales que este tipo de violencia conlleva. Además, se citan diversas tesis que nuestro máximo tribunal judicial ha emitido con el

fin de escudriñar el avance que la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene sobre esta vulneración a los Derechos Humanos en el área laboral. Por último pero no menos importante, se tratan diversos instrumentos jurídicos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo que versan sobre el acoso y hostigamiento laboral.

El tercer capítulo se tituló *Análisis del Procedimiento y el Protocolo para Someter Quejas sobre Conductas de Hostigamiento y Acoso Laboral Utilizado en la Secretaría de Marina*, y como su nombre lo indica, se realiza una profunda revisión a ambos documentos para determinar si contiene elementos que vulneren Derechos Humanos de los integrantes de la Fuerza Armada de México que utilizan esta vía para dirimir cuestiones de violencia laboral. La revisión incluye también todos los documentos que son utilizados durante el desahogo del procedimiento, y concluye hasta el archivo del caso, ya sea por desistimiento de la supuesta víctima, por la asignación de responsabilidad, o por la remisión del asunto al área correspondiente cuando la inconformidad no sea del tipo laboral. Además, se confronta el área de oportunidad encontrada con el respectivo ordenamiento legal, nacional o internacional, que pone en evidencia la vulneración al Derecho Humano.

En el último capítulo se establece, con base en las observaciones encontradas en el apartado tercero, primero una justificación de los cambios sugeridos tanto en el procedimiento como en el respectivo protocolo que utiliza la Secretaría de Marina en la resolución de conflictos que versan sobre el hostigamiento y el acoso laboral. Se describen los Derechos Humanos que son afectados por la aplicación del actual procedimiento y protocolo utilizados por el organismo en comento en la solución de conflictos de violencia laboral. Asimismo, se realiza una serie de sugerencias en ambos documentos que permiten subsanar sus áreas de oportunidad.

Por último, en la sección denominada Apéndices se muestran, entre otros, los documentos que forman parte del actual protocolo para substanciar quejas sobre acoso laboral, violencia laboral, y desigualdad en el trabajo, señalándose en los mismos las secciones que requiere de una modificación para evitar las vulneraciones a los Derechos Humanos. Además, se muestra un diagrama de flujo que permite la fácil comprensión del actual procedimiento utilizado en la Secretaría de Marina para resolver conflictos de violencia laboral.

CAPITULO I. EL TRABAJO EN LA FUERZA ARMADA

1.1 Marco Teórico Conceptual

“El trabajo es igual al producto de la fuerza por la distancia¹” (Swokowski, 1988)

El establecimiento de los conceptos fundamentales en el desarrollo de toda tesis representa uno de los mayores retos para el investigador, dado que aún pese a la multiplicidad de opciones académicas o prácticas que un vocablo posee, existe la posibilidad de no haber sido definidos correctamente los términos clave. La palabra *trabajo*, elemento primordial del cual derivan diversos conceptos en el Derecho Laboral, se encuentra constituida por elementos que reflejan la postura filosófica del autor, tales como: cuantitativos, cualitativos, temporales, económicos, de subordinación, duración, entre otros. No obstante que diversos doctos en el área laboral han contribuido a la construcción de un concepto objetivo del término antes planteado, parece no existir todavía un consenso en su significado.

¹ NO ES CITA, ES UNA NOTA AL PIE PARA DAR EXPLICACIÓN SOBRE LO INDICADO, LA CITA DEL LIBRO SE ENCUENTRA EN LA PARTE FINAL DEL PROYECTO, EN EL APARTADO DE BIBLIOGRAFÍA, BAJO EL APELLIDO DE SWOKOWSKI Han tenido que pasar cientos de años en la historia de la humanidad para que grandes científicos, como Isaac Newton, desarrollaran leyes de física que tuvieran una aplicación práctica e importante en nuestra vida diaria. No obstante, muchos de ellos han enfrentado situaciones adversas tales como arriesgar su propia vida. Ejemplo de ello lo tenemos con la científica polaca Marie Curie, quien compartió con su esposo Pierre Curie la fama y el honor del descubrimiento de la radioactividad, pero que desafortunadamente trajo aparejada su propia muerte.

Al efecto, las tres leyes de movimiento de Newton han revolucionado indudablemente la física de nuestros tiempos; y aunado a lo anterior en un análisis más profundo y hasta filosófico, es posible aplicar dichas leyes a otras áreas del conocimiento, tal como el Derecho, para entender su desarrollo o consecuencias.

La definición de trabajo al inicio proporcionada como cita al inicio de este primer apartado corresponde indubitablemente al campo de la Física; sin embargo, cuando se involucra a la fuerza humana en el trabajo podemos aseverar que existe un desgaste del cuerpo de la persona que debe ser compensado. Esto es, si dicha fuerza fue utilizada para generar una utilidad económica, ya sea a través de la venta de un producto o servicio producto del trabajo, la ley es el medio idóneo para regular la justa retribución de la repartición de la riqueza generada, dado que con ello se buscará el respectivo equilibrio de los factores de la producción.

En concordancia con lo antes señalado, es lógico señalar que la cantidad de fuerza utilizada puede variar acorde con la distancia empleada; esto es, no es lo mismo aplicar una fuerza en una pequeña distancia que aplicar la misma fuerza a una distancia mayor. Si tomamos en consideración que para realizar el trabajo con la distancia pequeña se produce un desgaste menor en la persona que con una distancia superior; podríamos suponer desde la perspectiva de la ley que justo será recibir una retribución mayor por el trabajo generado.

Completando el razonamiento anterior, al establecerse que la retribución económica proporcionada a los trabajadores toma en consideración la cantidad de trabajo realizado, se requiere entonces precisar que el trabajo mental -algún esfuerzo y distancia, o tiempo, empleado en su elaboración- debe también retribuirse ya sea por la generación de ideas que permiten la generación de nuevos satisfactores que producirán mayores utilidades, por planes que produzcan incrementos de productividad, o por coordinación de esfuerzos físicos para el logro de los objetivos de la organización, entre otros.

Podemos encontrar definiciones sencillas y de completo dominio público, como aquella que indica que *el trabajo es igual al producto de la fuerza por la distancia*. Desgraciadamente, la concepción proporcionada por la Física de lo que implica el trabajo no aporta mucho al objetivo de este proyecto de investigación; sin embargo, coadyuva con la idea de que todo trabajo implica un esfuerzo, un desgaste y un tiempo. Para efectos de este estudio la definición proporcionada por la Física no es la más adecuada, pero vale la pena indicar que el esfuerzo y el tiempo necesario para desarrollar un trabajo son factores determinantes para determinar la retribución económica justa como compensación de su realización.

También contamos con definiciones generales, como aquella que indica que *el trabajo es una ocupación retribuida o cosa resultado de la actividad humana* (Real Academia Española, S/F). Sin embargo, esta corta y simple acepción no contempla los extremos necesarios para estructurar el análisis requerido: al analizar el primer supuesto encontramos como fallo una definición circular, dado que la palabra ocupación es definida por la misma Real Academia Española como *trabajo, empleo, oficio o actividad*; y en la misma tesitura, ya que por retribución se entiende *la correspondencia, recompensa o pago*, es necesario precisar que dicha compensación puede darse en diversas formas. Y con respecto al segundo supuesto basta con indicar que es el mismo vago y oscuro porque no proporciona los elementos necesarios para comprender lo que legalmente significa el trabajo; me refiero a que no todas las cosas, producto de la actividad humana, pueden considerarse legalmente como trabajo. Ejemplo de lo antes mencionado es la venta ilegal de estupefacientes, actividad que no obstante de contar con elementos propios de un trabajo, no se considera como tal por su carácter antijurídico.

Abordando la definición del vocablo que nos ocupa desde el punto de vista etimológico, la Licenciada en Derecho Alena Garrido Ramón nos indica que la palabra *trabajo* proviene del latín *tripalium*, que es un aparato para sujetar las caballerías, de *tripalis*, de tres palos (Garrido Ramón, 2011). En la misma tesitura Bermúdez Cisneros aduce que trabajo proviene del latín *trabs-trabis*, cuyo significado es *traba*; y el mismo maestro cita a Cabanellas, quien afirma que *el trabajo es una traba para el hombre* (Bermúdez Cisneros, 2012). Así ambas definiciones, aunque poéticas, se tornan subjetivas por encontrarse desapegadas a la realidad. De hecho, ni siquiera la segunda definición se acerca a nuestro propósito dado que no aporta mayores datos que el indicar que el trabajo es una traba, idea que se muestra inclusive contradictoria con la postura de que el trabajo genera dignidad en el ser humano.

Indica la misma catedrático Garrido en su obra ya citada, específicamente en el tema de concepto de trabajo, que para Carlos Marx *la fuerza de trabajo es una mercancía*; sin embargo, el pensamiento de este filósofo socialista se contrapone a lo señalado en la Declaración de Filadelfia de 1944 (Organización Internacional del Trabajo, 1944), dado que el trabajo como mercancía elimina totalmente la dignidad del hombre en su realización, contrario al enfoque que se ha desarrollado por la corriente legal de los Derechos Humanos.

Algunas otras definiciones del vocablo *trabajo*, proporcionadas por académicos y doctos en la materia, son las siguientes:

- i. *Es la actividad física o mental que se desarrolla con el fin de crear o transformar una cosa* (Bermúdez Cisneros, 2012).
- ii. *Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio* (Cueva, 1996).
- iii. *Actividad productiva como aplicación o ejercicio de facultades humanas por la producción de medios y condiciones de vida, cuando la palabra trabajo implica desarrollar o desempeñar un trabajo; cuando decimos que es el resultado de dicha actividad productiva como la materialización o concreción de un esfuerzo laboral, hablamos de encargar o entregar un trabajo; y en lenguaje económico trabajo equivale a producción o actividad productiva agregada o globalizada* (Martín Valverde, Rodríguez-Sañudo Gutierrez, & García Murcia, 2017).
- iv. *[...] consiste en el empleo físico o intelectual de la capacidad humana de transformar la naturaleza, de crear herramientas y utilizarlas en provecho de la sociedad. De esta manera puede hablarse de trabajo integral de la actividad productiva del ser humano, que persigue el ideal de perfección en esta vida de dificultades y complejas relaciones. El trabajo implica un esfuerzo personal y social, cuantitativo y cualitativo que produce las cosas útiles y necesarias de la vida y el mejoramiento del hombre social [...]* (Obando Garrido, 2007).

De un análisis integral de las tres definiciones antes proporcionadas podemos advertir los siguientes elementos que las integran: puede ser una actividad física o mental; es realizado por un ser humano; implica una transformación, ya sea de materia tangible o la creación de un producto intelectual. No ha lugar a duda que a través del uso de las concepciones escolares antes

mencionadas hemos logrado un avance, pero estamos aún distantes de lo que se debe comprender por *trabajo* en la actualidad. Es cierto que podríamos conformarnos con tomar cualquiera de las tres posturas antes propuestas, pero ello implicaría hacer un retroceso en la materia y no considerar lo que el Derecho Humano aporta al campo del Derecho del Trabajo.

En la práctica, algunos ordenamientos legales de los diversos Estados incluyen la definición de trabajo, contemplando inclusive elementos protectores de la dignidad humana. En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo señala en sus párrafos segundo y tercero, del artículo segundo, lo siguiente:

[...] Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. [...]

Esta definición, aunque un poco más completa de las ya se han analizado, no define lo que es en realidad el trabajo sino tan solo enumera características que dignifican al trabajo, tales como: la eliminación de factores discriminantes entre los trabajadores, acceso a la seguridad social, la obligación de recibir un salario por el desempeño laboral, contar con capacitación y condiciones óptimas de higiene y seguridad, y asegurar el derecho de pertenecer o conformar agrupaciones sindicales. Desde una visión crítica, pero objetiva, el concepto antes mencionado abre la puerta a un sinnúmero de violaciones de las prerrogativas inherentes a la dignidad humana en materia laboral, creando en la sociedad el sentimiento de insatisfacción en cuanto a la impartición de justicia.

Por su parte el Código Sustantivo del Trabajo-2011 de Colombia plasma en su quinto artículo la definición de trabajo, indicando para ello que *El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo* (Cámara Legislativa de Colombia, 1951).

Los elementos característicos de esta definición son: es una actividad humana, es libre dicha actividad, ya sea de tipo intelectual o material, es permanente o transitoria, el trabajo siempre es al servicio de otra persona distinta al trabajador, no tiene una finalidad en específico; sin embargo, sujeta lo anterior a la forzosa existencia de un contrato de trabajo.

Corea del Sur, por su parte, establece en su *Labor Standard Act*, (Ley de Derechos Laborales), en específico en el numeral tercero del artículo segundo que *el trabajo en este Acto significa trabajo físico o mental*; aunado a lo anterior, en ese mismo artículo complementa tal definición señalando que el trabajador ofrece su trabajo a un negocio o centro de trabajo para ganar un sueldo, sin importar el tipo de trabajo que le sea encomendado (Republic of Korea-República de Corea, 1997). Así, son rescatables de esta definición el tipo de trabajo, el hecho de la subordinación del trabajador a otra persona, la remuneración que se obtiene como producto del trabajo, y la falta de importancia que tiene el trabajo desarrollado. Sin embargo, también es importante hacer notar que el concepto precisa que el trabajo debe obedecer indiscutiblemente al área humana, lo cual sitúa a esta figura jurídica de manera indiscutible dentro del área del Derecho para su debida protección.

Ahora bien, explorando el ámbito de las organizaciones internacionales relacionadas con la materia laboral, se encuentra la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuyo tesoro señala que el trabajo *es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos* (Organización Internacional del Trabajo, 2004). Es menester señalar que esta aportación, a pesar de contar con algunos elementos de los ya mencionados, se vuelve imprecisa al indicar que la actividad humana realizada puede ser remunerada o no, situación que se contrapone con la naturaleza económica y jurídica del trabajo.

Cabe destacar que la RAE contempla, entre las acepciones de la palabra *trabajo*, aquella que indica que es una *ocupación retribuida* (Real Academia Española, S/F); y con respecto al vocablo *empleo*, se entiende este término como una *ocupación u oficio* (Real Academia Española, S/F); esto es, el *trabajo* es un empleo que recibe un pago. Por otro lado, el mismo tesoro de la OIT define la palabra *empleo* como un *trabajo efectuado a cambio de pago* (Organización Internacional del Trabajo, S/F); contrario a lo que indica la RAE, el empleo es quien recibe un pago, pero el trabajo puede o no recibirlo. Esto, sin lugar a duda, pone de manifiesto la importancia

de la correcta definición de términos y la unificación de éstos en cualquier ordenamiento legal, nacional o internacional.

Por último, es necesario analizar un nuevo concepto que parece cobrar fuerza en el área del derecho laboral: *trabajo decente, o también llamado trabajo digno*. Erróneamente Virgilio Levaggi, Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, utiliza indistintamente las palabras *empleo* y *trabajo* para proporcionar una definición del término señalado al inicio de este párrafo, aún si respetar las diferencias que en dichos vocablos establece la misma Organización Internacional del Trabajo, dando con ello oportunidad de generar confusiones al considerar dichas palabras como sinónimos, pese a que como se analizó en el párrafo anterior, sin importar su similitud, no lo son.

Indica Levaggi, que el *trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo*; esto es, distingue el trabajo honesto del deshonesto, el legal del ilegal, el trabajo que produce dignidad al ser humano de aquel inmoral. Continúa indicando que *no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales*; es de fácil percepción que agrega el autor en comentario que al *trabajo* deben cobijarlo todos aquellos derechos humanos que se encuentren directamente relacionados con éste para que pase de un estado normal a digno, condición atribuida por la fuerte carga moral que los derechos humanos remarcan en su aplicación a las personas físicas. No olvida además Virgilio el elemento remunerador al señalar que tampoco es trabajo digno *el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado*. Además, señala que debe existir en el trabajo una total ausencia de la *discriminación de género o de cualquier otro tipo*; y por el contrario, requiere forzosamente de la presencia de la protección social. Concluye señalando que en el trabajo digno debe contar con el diálogo social y el tripartismo (Levaggi, 2004).

Ahora bien, realizando un análisis profundo a las definiciones antes mostradas, es factible llegar a la conclusión de que una correcta definición del vocablo *trabajo* debe incluir los siguientes elementos:

- I. Se refiere a una actividad humana. Esto es, la ley tutela los derechos de los seres humanos; entonces, a pesar de que existe trabajo realizado por máquinas (transformación de materia prima o creaciones inmateriales), resulta ilógico contemplar la protección del derecho a seres inanimados.

- II. Existe una relación de subordinación. Se entiende que quien solicita los servicios de realización de un trabajo es una persona diferente al trabajador, pues resultaría fuera de toda lógica que un trabajador acuda a una autoridad para reclamarse a sí mismo derechos humanos laborales.
- III. El trabajo puede ser material o intelectual. Dado que no solo la transformación de materia o el otorgamiento de un servicio debe considerarse como *trabajo*, sino también lo es la generación de ideas u obras, producto del intelecto humano.
- IV. El factor tiempo. Este elemento puede hacerse manifiesto a través de la permanencia o temporalidad del trabajo que deberá realizarse.
- V. Remuneración. Para que el trabajo sea tutelado por el Derecho, debe realizarse sin opción a gratuidad, pues el pago justo forma parte de los derechos que deben ser preservados por la ley en la materia. Para el caso contrario, es decir la no retribución por la labor realizada, nos situaría en un supuesto legal diferente al trabajo humano.
- VI. Libertad. Que debe tener el trabajador para subordinarse cuándo, dónde y cómo él mismo lo decida.
- VII. Legalidad del trabajo. Para que el trabajo sea protegido por el Derecho Laboral, la actividad humana requiere forzosamente encontrarse dentro del ámbito de la legalidad. Todas las actividades fuera de ley no pueden ser consideradas como trabajo para los fines que persigue el Derecho del Trabajo; ergo, la prostitución, la creación de videos pornográficos, la creación y distribución de estupefacientes, entre otras.
- VIII. Fin. No debe importar el fin del trabajo, siempre y cuando éste se encuentre dentro de la moral y lo legal.
- IX. Grado de preparación del trabajador. Carece de importancia el grado de preparación de los trabajadores, siempre y cuando se considere que está calificado el trabajador para desempeñar una labor en específico, y el empleador hayan aceptado esta condición al inicio de la contratación del servicio.
- X. Capacidad legal necesaria. Por parte del trabajador para ofrecer sus servicios, y de su contraparte para requerir el servicio de un trabajo. Es menester señalar que acorde con la legislación del país será otorgada la capacidad legal para contratarse laboralmente.

XI. Inclusión de Derechos Humanos. La definición debe incluir la protección de los Derechos Humanos al trabajador para evitar violaciones a las prerrogativas fundamentales por la escala ley laboral que en el país subsista

Entonces, cualquier definición que contemple los elementos antes mencionados puede considerarse completa para los fines que el derecho laboral profesa. Con ello, es posible proponer el siguiente concepto del vocablo *trabajo*:

“Se entiende por trabajo a toda actividad humana, legal, material o intelectual en pro de la sociedad, justamente remunerada, permanente o temporal, sin importar el grado de preparación del trabajador pero con previa aceptación del empleador, realizada libremente mediante una relación de subordinación cuando ambas partes cuentan con capacidad legal, y protegida en toda su amplitud por todos los derechos humanos”

Con esta definición podemos establecer que toda persona que realice cualquier actividad que satisfaga los requisitos arriba señalados debe ser considerado legalmente como trabajador, sin importar su grado o estatus dentro del trabajo que realiza, y debe ser protegido por todas aquellas prerrogativas que por derecho le son inherentes, sin importar para quién preste sus servicios.

Además, no cabe duda de que la definición anteriormente proporcionada mueve los cimientos de muchas concepciones del vocablo *trabajo* que erróneamente se consideran en la actualidad como inamovibles, pero que a través de un análisis a fondo puede determinarse su invalidez jurídica. Sin embargo, dicho análisis se omitirá en esta ocasión por no ser el propósito de esta tesis.

Por último y para cerrar este apartado, es importante mencionar que debe mantenerse la mente abierta y comprender la definición antes proporcionada, misma que es por mucho más completa que las actualmente conocidas, y que ayudará a comprender el propósito de este proyecto de investigación.

Con ello, se sentará un precedente importante para evitar violaciones a los Derechos Humanos del personal de la Secretaría de Marina que se encuentren involucrados en un procedimiento de acoso laboral. Además, permitirá el análisis, la identificación de las áreas de oportunidad y el perfeccionamiento del actual procedimiento de acoso laboral dentro de las Fuerzas Armadas de nuestro país.

1.2 El Derecho Laboral en la Historia de México

“Cada acción tiene una reacción, igual y opuesta” -Tercera ley del movimiento de Newton²- (Siern, 2004).

Con esta frase explicó Isaac Newton lo que sucede cuando las cosas no se encuentran en equilibrio, y a pesar de proceder la misma ley de la Física, ésta es totalmente aplicable a cualquier otra área del conocimiento. Al efecto, las diversas fuerzas que actúan en la sociedad tienen su origen en factores económicos, sociales, demográficos, entre otros. Así, el desequilibrio en la sociedad puede solucionarse a través de diversos mecanismos que suelen tener diversas orientaciones sociológicas: huelgas, manifestaciones, boicots, revoluciones sociales, etc.

En México, la historia ha dejado en claro que el pueblo ha tenido que afrontar diversas situaciones de desequilibrio social, y muchas de ellas se han tenido que solucionar desgraciadamente a través del derramamiento de sangre: la huelga de Cananea de 1906 (Secretaría de Cultura, S/F), la Huelga de Río Blanco de 1907 (García Díaz, 1979), la independencia de nuestro país que tuvo inicio el 16 de septiembre de 1810 en poblado de Dolores, Guanajuato (Secretaría de Gobernación, 2018), los siete años que tuvo lugar la Revolución Mexicana (Universidad Nacional Autónoma de México, 2018), el movimiento estudiantil del 1968, son solo algunos ejemplos.

² De nueva cuenta se utiliza la Física para hacer referencia a la explicación de fenómenos sociales. Isaac Newton describió tres leyes que ejemplifican las consecuencias que conllevan los objetos en movimiento. La tercera Ley describe perfectamente lo que sucede con las fuerzas que se dirigen en un sentido, y explica el efecto de dicha fuerza sobre todo lo que encuentra a su paso.

Analógicamente, cuando en una sociedad existe un desequilibrio entre las fuerzas que mantienen al conglomerado en armonía, ergo en paz, se produce consecuentemente movimientos sociales que buscan lograr de nueva cuenta el equilibrio perdido. En la lucha de las clases sociales, una de ellas busca dominar a la otra con el firme propósito de obtener con ello mayores ventajas económicas o sociales; no obstante, la clase dominada intenta proteger sus intereses y no verse despojada de los recursos necesarios para su sobrevivencia.

Así, el desequilibrio entre los factores de la producción que produce la injusticia económica puede ser originado mediante la opresión de la clase baja a través de imposiciones tributarias o restricciones adquisitivas provenientes de diversos órganos legislativos y/o gubernamentales. Con ello, los movimientos sociales resultan ser el eje primordial por el cual el sector poblacional oprimido busca recuperar el terreno perdido.

Consecuentemente, la adquisición de riqueza a través de la explotación del pueblo ha sido la causa principal de las revoluciones sociales de la mayoría de los países. Se ha requerido, en la mayoría de los casos, enfrentar este tipo de situaciones para establecer leyes que otorguen derechos mínimos a la clase proletaria; no obstante, dichas regulaciones suelen volverse obsoletas con el transcurso del tiempo.

En suma, la lucha entre dos clases sociales, quienes ostentan el capital y aquellos que deben vender su fuerza de trabajo, es lo que dio origen a la regulación los derechos de los trabajadores para evitar sufrir este sector de la población abusos por quienes resultan ser propietarios de los bienes y servicios generados para comercializar con ellos. Con ello se busca lograr un equilibrio entre los diversos factores de la producción para disminuir la brecha económica entre los grupos sociales antes señalados.

Condiciones diferentes, épocas diversas y lugares distintos, pero todos ellos tienen un común denominador: la injusticia social. El desequilibrio de los factores de la producción en nuestro país provocó que las personas se organizaran para luchar y conseguir mejores condiciones de vida a través del adecuado reparto de la tierra, derechos en el trabajo, mejores condiciones de salud, etc. Aparejado a la lucha social nace también el Derecho, cuyo producto final es empleado para prevenir y dirimir situaciones similares futuras. Así, el Derecho Civil, el Derecho Penal, el Derecho Mercantil y aún el Derecho del Trabajo son producto de la creación y modificación de movimientos sociales.

El Derecho Laboral, que para efectos de esta investigación es el objeto que nos ocupa en esta sección, ve su nacimiento a principios del siglo XX, momento exacto cuando las condiciones sociales del pueblo mexicano se traducían en pobreza, discriminación, inaccesibilidad a la justicia, enfermedad, rezago en materia de salud, entre otros. Es importante precisar que, si bien es cierto que después de la conquista el pueblo mexicano tuvo asentamientos más formales, también lo es que la ausencia de leyes justas facilitaba la explotación de los habitantes de nuestra nación.

Como ejemplo de lo antes mencionado tenemos la compilación de las Leyes de las Indias (que datan del año 1510 aproximadamente), conjunto de nueve libros emitido por el entonces rey de España, Don Carlos II, y cuyo contenido fue aplicado a nuestro país, entre otros. Temas sobre la Fe Católica, Consejo Real, las audiencias, las cancellerías, los oidores y visitadores, virreyes, presidentes y gobernadores, descubrimiento de tierras, la pacificación y población, gobernadores, de los indios, juego y los jugadores, de la hacienda pública, etc., encontramos en los nueve libros que forman este compendio (Reynoso Castillo, 2005); sin embargo, las pocas leyes que hacen referencia a derechos laborales son oscuras y permiten continuar con vejaciones al trabajador tales como las siguientes: *Que los religiosos no se sirvan de los indios, y en casos muy necesarios, sea pagándoles, y Que si los curas doctrineros tomaren a los indios mantenimiento u otras cosas sin pagar su justo valor, las Audiencias Reales lo procuraran remediar* (Guardia, S/F).

Después de la Guerra de Independencia, la recuperación económica en nuestro país fue lenta: se caracterizó por una disminución de precios de los bienes raíces rurales; la nación experimentó también una caída en el ingreso de la nación, y por ende en el consumo, situación que la clase alta pudo afrontar solo temporalmente; por lo que la ocupación de campesinos en el movimiento social motivo su ausencia en la agricultura, incrementando con ello los precios de los alimentos provenientes del sector primario; y respecto a la industria textil, las principales

afectaciones se evidenciaron por la importación de hilos y telas; la recaudación proveniente de la industria minera no fue suficiente, por lo que recibió una inversión preponderantemente inglesa, se elevó la tasa de interés y redujo el crédito; además, no hubo recursos suficientes para mejorar la comunicación entre las diversas zonas pobladas, impidiendo con ello el comercio fluido (Cárdenas Sánchez, 2015).

El Doctor Cárdenas Sánchez establece también que, debido a la guerra con el país del Norte y la pérdida de casi la mitad del territorio nacional, el ambiente político era inestable y aún existía el temor de una nueva invasión estadounidense a nuestro país, además de dar inicio a una incipiente recesión económica. La rápida construcción de infraestructura fue una decisión errónea, puesto que provocó una crisis fiscal. La mecanización e introducción de nueva tecnología desplazó la producción artesanal y se presenció la sustitución de importaciones en algunas ramas. Los intentos de modernización provocaron la usurpación de tierras de comunidades indígenas. La presencia de movimientos obreros como Cananea y Río Blanco, la pérdida de cosechas, la carestía y el levantamiento de caudillos fueron los primeros indicios del descontento social.

El último gobierno de Antonio López de Santa Anna se alejó de las expectativas que tenía el pueblo, convirtiéndose en un gobierno tiránico que laceraba la sociedad. La proclamación del Plan de Ayutla el 1 de marzo de 1854 reflejó la inconformidad de los mexicanos por las condiciones sociales provocadas por la clase política mexicana (González Lezama, 2014). El documento producto de este plan señala a Antonio López de Santa Anna como un violador de garantías individuales que afectaba las libertades públicas y que vejaba a los pueblos exigiéndoles contribuciones onerosas sin considerar la pobreza general, por lo que el primer punto del plan de Ayutla pugnaba por cesar del poder a Antonio López de Santa Ana y a todo aquel que se opusiere a dicho plan (Secretaría de Gobernación, S/F).

El triunfo del Plan de Ayutla propició que Juan Álvarez asumiera la presidencia de forma interina, iniciando con ello la reforma liberal y convocando al Congreso Constituyente en el mes de febrero de 1856, sucediéndolo en el cargo tiempo después Ignacio Comonfort. Algunos legisladores como Isidoro Olvera y José María Castillo Velasco hacían referencia a la propiedad territorial, indicando que era injusta su distribución y que debía pertenecer a todos los hombres; Ponciano Arriaga además de pugnar por la repartición adecuada de la tierra, señaló que los campesinos se encontraban en condiciones de miseria y explotación, y que su suerte sería peor en el futuro. Desgraciadamente, estas propuestas no fueron incorporadas (Cámara de Diputados, S/F).

La Constitución de 1857 se integró por ocho títulos, ciento veintiocho artículos y uno transitorio. Este documento enunció por primera vez en nuestra nación los derechos del hombre en los primeros veintinueve numerales; mereciendo especial atención a este proyecto tesis el artículo cuarto pues se refiere a la libertad de las personas para realizar el trabajo que les acomode, con la restricción de que el mismo sea útil y honesto o cuando la ley se lo impida mediante sentencia judicial, resolución gubernativa o ataque los derechos de terceros. Colegido con el artículo anterior el quinto precepto pugnaba por el derecho de decidir libremente a realizar un trabajo y recibir una justa retribución por el mismo. Además, se establecía en el numeral noveno el derecho de reunirse o asociarse libre y pacíficamente (Cámara de Diputados, S/F).

En el año de 1865, periodo en el que Maximiliano de Habsburgo se desempeñaba como presidente de nuestro país, se publicó el Decreto sobre la libertad de trabajo en la clase de jornaleros el primero de noviembre de mil ochocientos sesenta y cinco. Compuesto este documento por veintidós artículos y publicado en el Diario del imperio el dieciocho de diciembre de mil ochocientos sesenta y cinco, contemplaba importantes ordenamientos tales como: cualquier trabajador del campo era libre para separarse de las fincas con tal que no tuviera ninguna deuda a su cargo, los dueños o arrendatarios de las fincas tenían igual libertad para despedir a sus trabajadores; el día de trabajo se debía contar desde la salida del sol hasta el ocaso del mismo, restándose dos horas para el almuerzo y comida de los trabajadores; no se podía obligar a los jornaleros a trabajar los domingos y días festivos, el pago adecuado de los menores de doce años, entre otros (Cámara de Diputados, 1997).

No obstante de los intentos de remediar la condición social de los trabajadores y campesinos por la recién emitida Constitución de 1857 y el Decreto del Emperador Maximiliano, las circunstancias laborales de los mexicanos no cambiaron, la huelga de Cananea es un ejemplo de ello: incremento en su salario, reducción de jornada laboral, un día de descanso a la semana y la eliminación del trato preferencial a los obreros estadounidenses eran algunas de las peticiones de los mineros (Secretaría de Cultura, S/F). Paralelamente en Río Blanco, Veracruz, dos mil trabajadores del área textil reclamaban mejores condiciones laborales a través de un movimiento obrero, terminando por ser asesinadas entre cuatrocientas y ochocientas personas (Secretaría de Cultura, S/F). No está por demás mencionar que ambos acontecimientos fueron reprimidos por órdenes del entonces presidente Porfirio Díaz.

Por su parte Ricardo Flores Magón como presidente del Partido Liberal, el primero de julio de 1906 publicó el Programa del Partido Liberal y un documento denominado Manifiesto de la Nación, que contenía 52 propuestas agrupadas en XX rubros: Reformas constitucionales (9), mejoramiento y fomento de la instrucción (5), extranjeros (2), restricciones a los abusos del clero católico (4), capital y trabajo (13), tierras (4), impuestos (3), puntos generales (11) y una cláusula especial (Secretaría de Gobernación, S/F). En palabras del Maestro Mario de la Cueva (Cueva, 1996), esta manifestación contiene el documento prerrevolucionario más importante a favor del Derecho del Trabajo, dado que en él se encuentran plasmados principios e instituciones de nuestra Declaración de Derechos Sociales.

Algunas de las propuestas, en materia de trabajo, del Programa del Partido Liberal eran las siguientes: jornada laboral de ocho horas máximo; fijar como salario mínimo un peso para las zonas en que el promedio de los salarios era inferior a éste, y de más de un peso en los lugares en que la vida era más cara o que el mismo no baste para quitar de la miseria al trabajador; respeto de los patronos a las disposiciones de tiempo máximo de trabajo y salario mínimo; prohibición de empleo de menores de catorce años; mejorar las condiciones de higiene y seguridad en minas, fábricas, y talleres; proporcionar alojamiento a los trabajadores cuando el trabajo lo requiriera; indemnizar a trabajadores por accidentes; efectuar el pago de salarios solo con efectivo; eliminar multas a los trabajadores, descuentos del jornal o retardos en el pago; ocupar en su mayoría trabajadores mexicanos; establecer como obligatorio el descanso dominical; impedir que se pagara menos al mexicano que al extranjero en trabajos de la misma clase, entre otros.

A principios del siglo XX, la propiedad semifeudal de la tierra seguía afectando a la mayoría de los mexicanos que, de acuerdo con el maestro De la Cueva, en cuestión porcentual representaba aproximadamente el setenta y dos por ciento de la totalidad de habitantes de esta nación (Cueva, 1996). Los diversos esfuerzos hasta este momento por legislar el área laboral ya comenzaban a dar frutos cuando en la mente de diversos líderes nacionales se pensaba en mejorar las condiciones tanto del campesinado como de los trabajadores; hecho que era motivado por los diversos abusos que sufría el área rural en la dictadura de Porfirio Díaz. Para eliminar la situación antes mencionada, Francisco I. Madero promulga el Plan de San Luis el 5 de octubre de 1910, enfatizando los ideales de libertad y Justicia y el enriquecimiento ilegítimo de un pequeño grupo de personas a costa del grueso de la población (Senado de la República, 2010).

Los once puntos que contenía dicho plan (diez principales más un transitorio) pueden resumirse en declarar nulas las elecciones de presidente, vicepresidente, magistrados de la Suprema Corte, diputados y senadores del año de 1910; desconocer el gobierno del General Porfirio Díaz; se declaraban vigentes todas las leyes sin perjuicio de ser reformadas aquellas que lo requirieran en su momento oportuno; se introdujo el principio de no reelección del presidente de la nación así como gobernadores de los estados y presidentes municipales; Francisco I. Madero asumía la presidencia provisional del país y daría cuenta al Congreso de la Unión de lo actuado dentro de su periodo de funciones, de proponía el 20 de noviembre para que el pueblo iniciara una revolución en contra del actual gobierno; y el castigo con prisión ante la resistencia de cualquier autoridad.

Ante la traición del Victoriano Huerta hacia Francisco I. Madero, Venustiano Carranza y el Congreso de Coahuila decidieron iniciar la lucha a través de la expedición del Plan de Guadalupe el veintiséis de marzo de mil novecientos trece. Este documento estaba integrado, en esencia, por siete puntos que exhortaban por el desconocimiento de Victoriano Huerta como presidente de México, así como los poderes Legislativo y Judicial; el desconocimiento de los gobiernos de los Estados que reconocieran a los poderes de ese entonces; se nombraba a Venustiano Carranza como Primer Jefe del Ejército y éste mismo sería encargado interinamente del Poder Ejecutivo; y sería el antes mencionado responsable de convocar a elecciones, tanto nacionales como locales (Universidad Nacional Autónoma de México, S/F).

El descontento continuó, con ello las protestas y el movimiento revolucionario hasta que el catorce de septiembre de mil novecientos dieciséis Venustiano Carranza convocó a elecciones del Constituyente para determinar los contenidos de una nueva ley suprema, consolidándose en mil novecientos diecisiete una nueva Constitución Mexicana que incluía la primera Declaración de Derechos Sociales y, con ello, el Derecho Mexicano del Trabajo. Con nueve títulos, ciento treinta y seis artículos y dieciséis transitorios, esta Carta Magna incluyó por primera vez en su artículo ciento veintitrés el ordenamiento de expedir leyes sobre el trabajo en cada Estado (Secretaría de Gobernación, S/F). El mencionado artículo contaba con treinta fracciones, y buscaba regular el trabajo de obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de los contratos de trabajo.

No debe quitarse el mérito a los diversos decretos que inspiraron y contribuyeron al desarrollo del artículo constitucional del trabajo: la reducción de la jornada del trabajo en los decretos del ocho de agosto de mil novecientos catorce de Aguascalientes y el decreto de Tabasco del diecinueve de septiembre del mismo año; la protección al salario mínimo en el mismo decreto

de Aguascalientes antes mencionado, (Cueva, 1996). El once de diciembre de mil novecientos quince a través del Decreto 392 Salvador Alvarado, en Mérida Yucatán, promulgó como parte de las llamadas “cinco hermanas” la primera Ley del Trabajo de ese Estado; integrada por ciento treinta y siete artículos y tres transitorios, esta ley incluía temas como libertad de trabajo, definición de obrero y patrón, conciliación de conflictos, actuación de Juntas de Conciliación, jornada máxima de trabajo, trabajo de mujeres y niños, salarios, higiene y seguridad, y huelgas, entre otros (Rodarte, 2015).

Con este esquema no tan favorecedor al pueblo mexicano, se logró concretar la Constitución de 1917 como una forma de esperanza para cambios radicales por quienes todavía sufrían los embates de las injusticias sociales. En el marco de este documento se esperaba con ansia la integración de las conquistas agrarias, la regulación de las relaciones obrero-patronales así como la recuperación de las riquezas de la nación. Sin embargo, en opinión de Mario De la Cueva, en el proyecto de constitución ninguna de las reformas sociales quedó debidamente asegurada, puesto que el artículo vigésimo séptimo remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria, y el artículo septuagésimo tercero se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo, y el artículo quinto se vio afectado al redactar un párrafo en el que se limitaba a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo (Cueva, 1996).

Así comenzó la lucha de diversos oradores por modificar los preceptos que esperaban los mexicanos cambiaran sus deprimentes condiciones de vida. A Héctor Victoria, orador proveniente del Estado de Yucatán, se le debe la más grande influencia de las necesidades de los obreros para ser incluido en nuestro más preciado documento legal. Su discurso, sencillo pero fundamental, versaba sobre muchas de las condiciones que hoy se contemplan en nuestra actual ley laboral: jornada máxima de trabajo, salario mínimo, descanso obligatorio semanal, prohibición de trabajo nocturno a niños y mujeres, entre otros. Victoria creía firmemente que la legislación laboral debía ser constantemente reformada a las condiciones sociales del tiempo y espacio. José N. Macías, Alfonso Cravioto, Heriberto Jara y Froylán Manjarrez también se pronunciaron por el establecimiento de normas laborales dentro de la nueva constitución, consolidándose con ello nacimiento el artículo ciento veintitrés constitucional en el año mil novecientos diecisiete.

Fundamentado en el esfuerzo por cumplir con los ideales que marcaba nuestra constitución, y apoyados en la idea de que las necesidades en materia de justicia social eran diferentes en cada entidad federativa, los legisladores acordaron incluir en el artículo ciento veintitrés el permiso para

que los Estados crearan leyes referentes al trabajo. Así, el catorce de enero de mil novecientos dieciocho se creó la ley del trabajo de Veracruz, Nayarit creó también su ley el dieciséis de octubre de mil novecientos dieciocho, Sinaloa emitió un documento similar el quince de julio de mil novecientos veinte, y Coahuila el veintiséis de julio del año antes mencionado, solo por mencionar algunas. Al respecto Patricia Kurczyn realiza una excelente cronología de las modificaciones en materia laboral en nuestro país (Kurczyn Villalobos, 1999).

En el año de mil novecientos treinta Pascual Ortiz Rubio aprobó una comisión técnica compuesta de oficiales de las secretarías del interior y de la industria comercio y trabajo para revisar el proyecto del Código de Trabajo que había sido encomendado a Portes Gil. Sin embargo, en mil novecientos treinta y uno fue enviado un nuevo proyecto de ley al presidente, que fue promulgada el dieciocho de agosto y publicada en el Diario Oficial de la Federación en el mismo año (Suárez Potts, S/F). A esta ley le sucedió la Ley Federal del Trabajo del mil novecientos setenta, en la que se acordó no referirse específicamente a las partes sustantivas de la anterior ley, sino solo a los aspectos procesales (Cueva, 1996).

Esta nueva ley cuenta con veintinueve decretos de reforma desde su creación (H. Congreso de la Unión, S/F), siendo una de las más extensas la del treinta de noviembre del 2012, en la que más de cien artículos fueron modificados. Algunos de los cambios más importantes en dicha reforma fueron: en el artículo segundo se incluyó el concepto de trabajo digno; fueron también introducidos los conceptos de hostigamiento y acoso sexual en el numeral tercero. Por lo que respecta a las prestaciones de las cuales los trabajadores son acreedores en caso de un despido injustificado, la ley se modificó al pago de salarios vencidos solo hasta el pago de doce meses. (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2012).

Con todo lo antes mencionado, podemos observar que ha sido una constante lucha por parte de la sociedad mexicana lograr todos los avances que en la actualidad nuestro conjunto de ordenamientos jurídicos proclama en pro de los derechos de los trabajadores. No está por demás mencionar que, aunada a nuestra legislación nacional, contamos con una serie de convenios internacionales que nuestro país ha ratificado y que afectan directamente los derechos laborales en nuestro país, pero que serán materia del próximo apartado.

1.3 El Derecho Humano al trabajo en el ámbito nacional e internacional

El todo es más que cualquiera de sus partes³ (Euclides de Alejandría)

Es trabajo es la virtud del hombre que le produce dignidad, razón por la cual ambos elementos se encuentran amalgamados firmemente. Desde que el hombre nace, el trabajo es una de las cualidades que lo distinguen: desde los primeros días de su vida se afana para respirar y comer, en su mediana edad se esfuerza preparándose académicamente, y más tarde se integra a las fuerzas productivas de una nación. Por ello, la humanidad ha tenido a bien darle al trabajo la protección necesaria dentro del ámbito legal, porque sin éste, al hombre le resulta imposible allegarse de todos aquellos medios necesarios para vivir con dignidad, tales como comida, salud vivienda, diversión, entre otros.

Así, en esta constante lucha de la humanidad por obtener condiciones justas en el trabajo se han desarrollado una serie de derechos que evolucionan constantemente; prerrogativas que al mismo tiempo son plasmadas en instrumentos jurídicos con el propósito de regir, en un tiempo y espacio determinados, las relaciones laborales. Este conjunto de principios debe encontrarse establecido primeramente dentro del orden jurídico supremo nacional, es decir la Constitución Política, y posteriormente en las leyes que de ella se derivan; colegido con lo anterior, dicho conjunto de normas jurídicas será utilizado como base legal para ratificar convenios internacionales que implican una observancia obligatoria.

³ Euclides de Alejandría, matemático que nació en el año 325 A. C y murió en 275 A. C. fue un matemático que aportó un gran cúmulo de conocimiento a la geometría. Retomado de Ecured.com, el 4 de febrero de 2019, https://www.ecured.cu/Elementos_de_Euclides. Con la aplicación del corolario enunciado por el matemático antes mencionado puede hacerse la siguiente analogía en el área del derecho: la conjunción de diversos ordenamientos legales relativos a un área específica del derecho produce una defensa más eficaz que la simple invocación de un solo estatuto.

Actualmente con la aplicación del Derecho Internacional, colegido con los Derechos Humanos, es posible realizar una defensa completa en cuanto a la defensa de las prerrogativas básicas que todo hombre tiene por el simple hecho de ser humano. Así, resulta ser obligación de todo abogado en el estudio del caso, así como en el proceso del juicio, definir cuáles son las normas internas aplicables al caso en concreto, y reforzar la defensa de su cliente con los convenios, leyes y cualquier otro estatuto internacional que nuestro país haya firmado y ratificado relacionado con la materia.

Así, desde el juicio de primera instancia será necesario invocar las normas que tengan relación con el conflicto a dirimir para ejercer una defensa adecuada y, de ser necesario, hacer del conocimiento en un juicio de garantías que las mismas fueron enunciadas en el momento procesal oportuno pero que fueron total o parcialmente omitidas por el juzgador, produciendo con ello violaciones a los Derechos Humanos.

Tal ha sido la importancia del trabajo en la vida del hombre que, aún en las ideologías religiosas también aparece el trabajo como un imperativo para la vida humana⁴, y cuya doctrina ha sido difundida en un libro catalogado como el más vendido en la historia de la humanidad (Notimex, 2018). A contrario sensu, la falta de regulación en el aspecto laboral produce efectos nocivos en la vida de las personas: acorde con el Ministerio Japonés de Sanidad, el *karoshi*⁵ en Japón produjo ciento noventa y una muertes; mientras que el número de suicidios por sobrecarga de trabajo fue mayor a dos mil ciento cincuenta y nueve personas según el Ministerio de Trabajo (ABCInternacional, 2018).

Ahora bien, los Derechos Humanos son entendidos como *el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona* (Comisión Nacional de Derechos Humanos, S/F), y no existe duda alguna de que la dignidad humana representa la piedra angular de los derechos humanos; reafirma esta postura la ideología de Jürgen Habermas al afirmar que *la dignidad humana es la fuente moral de la que todos los derechos fundamentales derivan su sustento* (Habermas, 2010). Por otro lado es necesario asentar que el sustantivo *dignidad* es una derivación del adjetivo *digno*, y se define este último vocablo como *merecedor de algo* (Real Academia Española, S/F). Lo antes mencionado nos lleva a concluir que cuando se habla de dignidad humana, indubitablemente nos referimos a que las personas son merecedoras de algo; y en relación con los derechos humanos, ese algo son las prerrogativas que permiten a los seres humanos ser tratados por igual, libres de afectaciones injustificadas.

En el mismo tenor, dado que la dignidad de cualquier ser humano repele cualquier ataque a sus derechos básicos, no representa problema alguno el que sea un solo individuo, o una minoría, quien alegue tal afectación; pues cualquier transgresión se traduce como una laceración al equilibrio de la justicia social. Al respecto, es también dable afirmar que los derechos humanos se sobreponen inclusive al bien común, contrario a lo que indica la Doctora en Derecho Perla Gómez Gallardo, quien erróneamente señala que “la mayoría de los ordenamientos jurídicos destacan la importancia del bien común sobre el particular, que se convierte en uno de los casos de justificación para pasar por encima de los intereses individuales” (Gómez Gallardo, 2009).

⁴ 2da Tesalonicenses 3:10-12: Porque también cuando estábamos con vosotros, os ordenábamos esto: Si alguno no quiere trabajar, tampoco coma. La Biblia, versión Reina-Valera 1960 (RVR1960).

⁵ Muerte por exceso de trabajo.

Es necesario precisar que si se traduce el interés individual como la facultad de hacer valer el derecho de un ser humano, actuar como lo indica la Doctora Gómez Gallardo implicaría un retroceso en el área legal y, por ende, olvidar más de cien años de lucha social a nivel mundial en pro del reconocimiento de los Derechos Humanos. Refuerza la postura antes descrita lo señalado por *John Rawls* en su obra *Teoría de la Justicia*, al indicar que *cada persona posee una inviolabilidad fundada en la justicia que ni siquiera el bienestar de la sociedad en conjunto puede atropellar* (Rawls, 20012).

Los derechos humanos no se pierden por el simple paso del tiempo, a partir de su afectación pueden invocarse en cualquier momento los medios necesarios para subsanarlos. Tampoco forman parte del comercio; esto es, no pueden venderse ni transmitirse, sino solo se hace efectivo el reclamo por las personas afectadas. Son inherentes a todos los seres humanos, sin excepción alguna, en los contextos económico, político, social, cultural, ambiental, laboral, espacial, temporal, o cualquier otro. Su carácter de absoluto hace que el derecho humano desplace a cualquier otra pretensión, individual o colectiva, que no tenga el mismo carácter de prerrogativa fundamental. Se encuentran íntimamente relacionados unos con otros, de tal suerte que la violación a un derecho conlleva también la trasgresión a otros. Por último, los derechos humanos no permiten la satisfacción parcial de los mismos (Medellín Urquiaga, 2011).

Ahora bien, se ha indicado que los derechos humanos se encuentran intrínsecamente relacionados unos con otros, poniendo de manifiesto el Principio de Interdependencia de éstos. Lo anterior implica abordar el tema de la desegregación de los derechos humanos, entendiéndose por ello la determinación de todas aquellas prerrogativas consecuentemente vulneradas con el derecho trasgredido inicialmente. Una vez definidos todos los derechos que forman parte del derecho humano violentado, es necesaria su completa satisfacción para poder considerar subsanada íntegramente la molestia. Los derechos deducidos o interrelacionados no tienen carácter de secundarios, ni se encuentran estratificados por debajo del derecho inicialmente afectado, por lo que resulta un completo error otorgar menor importancia a éstos que al derecho inicialmente infringido.

Subsecuentemente, a partir de la trasgresión del derecho humano y desempaquetar todas aquellas prerrogativas que se encuentran interrelacionadas al derecho inicialmente afectado, nace la obligación por todas las autoridades de reparar cautelosamente cualquier violación a las prerrogativas fundamentales, tomando en consideración que no siempre se requiere la

desegregación del derecho violentado. Como ejemplo se puede citar el Derecho Humano al trabajo, que en su desempeño conlleva los siguientes derechos: pago adecuado al trabajo realizado, derecho a la seguridad del trabajo, libertad de elegir el trabajo que mejor le convenga a las personas, derecho a una indemnización justa en caso de despido injustificado, entre otros.

Conviene subrayar en ese instante que no es correcto considerar a los derechos humanos como el derecho natural que filosóficamente se concibe, pues carecerían de la protección necesaria que la ley le otorga; esto es, los derechos humanos vistos desde el punto de vista del derecho natural solo son meras aspiraciones, deberes morales que nunca alcanzarán la estricta observación y cumplimiento de toda la sociedad y sus instituciones. Así, se precisa que los conceptos éticos y filosóficos que permean la esfera jurídica de las personas requieren forzosamente sujetarse al proceso legal de creación de leyes para que puedan entonces convertirse en verdaderos derechos, ello implica que se encuentren inclusive plasmados en diversos ordenamientos legales para su futura invocación cuando sea necesario.

Para mayor clarificación de lo señalado en el párrafo anterior conviene citar el análisis que realizó el jurista franco-italiano Luigi Ferrajoli al afirmar que los "derechos fundamentales" se identifican con los derechos que están adscritos universalmente a todos los ciudadanos o personas con capacidad de obrar, y que son indisponibles e inalienables. Continúa indicando el maestro que son derechos fundamentales, en el ordenamiento italiano o alemán, las prerrogativas universales e indisponibles establecidos por el derecho positivo italiano o alemán (Ferrajoli, 2006). Dicho de otra manera, los derechos humanos son aquellas prerrogativas, inherentes a los seres humanos, que se encuentran indiscutiblemente positivizadas.

Hecha esta salvedad, y dado que el mismo filósofo antes mencionado introduce el tema del marco legal de un país para dar debida fuerza a los derechos humanos, es pertinente invocar al Doctor en Derecho Benítez Treviño, quien magistralmente expone el Principio de Supremacía Constitucional y ratifica que la única ley suprema de un Estado es la constitución (Benítez Treviño, 2015). Así, es posible afirmar que los derechos humanos deben estar incluidos en la ley suprema de todo país, es decir, la constitución; y para el caso que nos ocupa, analizaremos brevemente los artículos primero, quinto y centésimo trigésimo tercero.

El artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se compone básicamente de cinco párrafos, cada uno de ellos invocando derechos y obligaciones dignas de analizar en este instante. En su primera parte, se indica el derecho que cualquier persona

tiene de gozar de todos los derechos que se encuentran estipulados en la Carta Magna, salvo las condiciones que ahí se establecen. Esto es, no obstante que el derecho a la libertad de escoger trabajo que mejor convenga a uno es una de las prerrogativas que se incluyen en el documento en comento, no cualquier persona puede alegar la violación a tal derecho; ergo, un doctor que se encuentre en condición de ilegal en nuestro país y no haya realizado los trámites necesarios para revalidar y certificar sus estudios carecerá, conforme a derecho, de la facultad necesaria para solicitar la protección de este derecho.

La aplicación del Principio Pro Homine señalado en el segundo párrafo permite a las personas obtener la interpretación más favorable en la interpretación de una norma, que para el caso que nos ocupa se vuelve una herramienta primordial cuando se vulneran los derechos de los trabajadores. La interpretación de normas laborales en nuestro país implica no solo el análisis de la legislación nacional, como la Constitución, Ley Federal de Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas laborales; además de considerar los diversos ordenamientos internacionales de los que nuestra nación forma parte, tal como el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La obligación de toda autoridad de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforma el tercer párrafo. Esto es, debido al pacto social que el hombre ha firmado y que le obliga consecuentemente a desprenderse de la capacidad de hacerse justicia por sí mismo, implica que es ahora el Estado, y las autoridades que de aquel dimanen, las encargadas de impartir justicia en todos los ámbitos. Con respecto al área laboral, desde el nacimiento del derecho social en la Constitución de mil novecientos diecisiete se han establecido diversas autoridades en materia laboral que diriman las controversias entre trabajadores y empleadores y así lograr un equilibrio entre los factores de la producción.

La prohibición de esclavitud en el territorio mexicano estipulada en el cuarto párrafo no solo protege la dignidad del hombre como tal, sino que se salvaguarda también el derecho de las personas a recibir una adecuada retribución por el producto de su trabajo. Pero la defensa de esta prerrogativa va más allá del cuidado del derecho del trabajador, puesto que el recibir un sueldo implica también el derecho alimentario de su familia, la posibilidad de contar con una casa digna, con los servicios necesarios y suficientes para su subsistencia, la posibilidad de adquirir servicios de salud, entre otros más.

El quinto y último párrafo que compone el primer artículo enuncia uno de los preceptos de mayor aplicación al derecho laboral: la no discriminación. Desde que el hombre ha vivido en sociedad, y hasta nuestros días, la discriminación ha sido el mayor enemigo del trabajador al manifestarse en diversas formas tales como sexo, edad, apariencia, nacionalidad, estado civil, condiciones físicas, condiciones intelectuales, preferencias sexuales, entre otras. En ocasiones un solo criterio para discriminar basta para vulnerar totalmente el derecho humano al trabajo; en otras circunstancias, la conjugación de dos o más factores violenta las prerrogativas fundamentales impidiendo parcialmente el pleno derecho atribuible al trabajador.

El artículo quinto, por su parte, realiza una excelente aportación al derecho humano al trabajo al pugnar por la libertad de elección de profesión, industria o comercio; esto implica que el hombre sigue conservando la autonomía de elección en las situaciones que repercuten en desarrollo como persona. En la misma tesitura, se vuelve a indicar la protección a los emolumentos que el mismo consigue por el producto de su trabajo. De igual manera se establece la prohibición de constreñir a cualquier persona a la realización de cualquier actividad laboral y mucho menos privarlo de una justa retribución. La dignidad del trabajador es tutelada por este mismo artículo al señalar que el Estado no permitirá que se celebren contratos en los que el trabajador pierda su libertad por cualquier causa, pero ello implicaría que el ser humano adquiriera el estatus de una cosa y con ello pierda su dignidad.

El precepto ciento veintitrés, norma fundamental del trabajo de la que derivan diversas leyes laborales expone las bases del trabajo privado, personas físicas y empleadores diferentes al Estado; y el trabajo entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores. Esta norma permite el nacimiento de otras leyes de suma importancia en nuestro país: La Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, entre otras. No está por demás señalar que este artículo es producto de la revolución social mexicana que tuvo una duración aproximadamente siete años, y que sigue siendo el pilar de muchos derechos humanos en materia del trabajo.

Por último tenemos al artículo ciento treinta y tres, precepto que enmarca la obligación de atender a lo señalado en la misma Constitución Política de nuestro país, las diversas leyes que emanen del Congreso de la Unión y los tratados internacionales que nuestro presidente celebre y sean aprobados por el Senado. Es así como este artículo abre la puerta para que los jueces en materia laboral tengan la obligación de considerar no solo la legislación local o nacional, sino la internacional al dirimir cualquier juicio de su competencia.

En esta tesitura, podemos nombrar como ejemplos de normas internacionales que nuestros juzgadores se ven obligados a observar en materia laboral la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado por el Senado Mexicano el dieciocho de diciembre de mil novecientos ochenta (Secretaría de Gobernación, 1981); el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la H. Cámara de Senadores del Congreso de la unión el dieciocho de diciembre de mil novecientos ochenta (Secretaría de Gobernación, 1981); y por lo que respecta a la Organización Internacional del Trabajo, institución tripartita de la Organización de Naciones Unidas que reúne a trabajadores, empleadores y gobiernos de ciento ochenta y siete Estados Miembros (Organización Internacional del Trabajo, S/F), de ciento ochenta y nueve convenios en total nuestro país ha firmado solo ochenta, de los cuales sesenta y seis están en vigor, nueve han sido denunciados, un instrumento ha sido abrogado y solo uno ha ratificado en los últimos nueve meses (Organización Internacional del Trabajo, S/F).

Cabe mencionar que si bien es cierto que no son todos los convenios en materia del trabajo que nuestro país ha ratificado, se enuncian solo éstos por la mayor frecuencia en su uso e invocación en los tribunales laborales.

1.4 Derecho al trabajo en las fuerzas armadas

“La mente es como un paracaídas, solo funciona si la tenemos abierta⁶” Albert Einstein

La Secretaría de Marina nace con el fin del movimiento de la Independencia de México el veintisiete de septiembre de mil ochocientos veintiuno bajo el nombre de Secretaría de Guerra y Marina, derivado de la propuesta de organización en cuatro secretarías del nuevo estado con fecha

⁶ Recuperado de Muy Historia, Quince frases geniales de Albert Einstein, 4 de enero de 2019, <https://www.muyhistoria.es/contemporanea/articulo/quince-frases-geniales-de-albert-einstein>, Albert Einstein fue un físico de origen alemán nacionalizado estadounidense, que nació en 1897 y murió en 1955. Mundialmente reconocido por sus investigaciones acerca de la teoría de la relatividad. Grandes Científicos, Kids CSIC, recuperado el 8 de marzo de 2019, <http://www.kids.csic.es/cientificos/einstein.html>.

Vale la pena retomar el pensamiento de este científico cuando al momento de investigar sobre un tema controversial, sea necesario despojarse de conocimientos que son tomados como verdad absoluta. El mantener la mente abierta no solo significa dar oportunidad a reflexionar objetivamente sobre un nuevo conocimiento, sino a probar nuevas hipótesis y correr experimentos que certifiquen nuestras teorías. En el área legal, debe tenerse siempre en cuenta que el derecho es una materia cambiante, que gira en torno a una sociedad y una determinada época, por lo que debe ser actualizado con un enfoque objetivo y mente abierta para cuestionar y derribar paradigmas.

cuatro de octubre de mil ochocientos veintiuno: Relaciones exteriores e interiores, Justicia y Negocios Eclesiásticos, Marina y Guerra, y Hacienda; confirmándose dicha estructura el ocho de noviembre de mil ochocientos veintiuno con la expedición del Reglamento Provisional para el Gobierno Interior y Exterior de las Secretarías de Estado y el Despacho Universal para poder dar paso a una nueva Administración Pública en México (Soberón Sanz, Manual de Organización General de la Secretaría de Marina, 2018). Cabe señalar que para el profesor Rafael Martínez Morales (Martínez Morales, 2005), disiente de la fecha del nacimiento de la Secretaría de Guerra y Marina, indicando él la fecha ocho de noviembre de mil ochocientos veintiuno.

La organización de la Armada tiene su origen en la Constitución, que para el caso aquí nos ocupa en el numeral 110 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, en específico en la fracción VI se indica que es potestad del presidente de nuestra nación, entre otras, nombrar a los oficiales de la armada con la aprobación del senado. En la siguiente fracción se indica también como atribución el nombramiento de los demás miembros del ejército permanente, armada y milicia activa. En la fracción décima se indica la disponibilidad de la fuerza armada permanente de mar y tierra para la seguridad interior y la defensa exterior de la nación. (Congreso de la Unión , 1824).

Vale la pena poner énfasis en la noble tarea encargada al personal de la Secretaría de Marina, pues una incipiente y emancipada nación se encuentra por su condición vulnerable y propensa a cualquier ataque del exterior, o inclusive desde su interior. Además, previendo posibles situaciones adversas a nuestro país, se previó en la primera fracción del artículo ciento doce, como restricción a nuestro presidente, mandar en persona en las fuerzas de mar y tierra previo consentimiento del congreso general. (Congreso de la Unión , 1824). No tardó mucho en poner ejemplo la Fuerza Armada de México en cuanto a la importancia de su trabajo, dado que el veintitrés de noviembre de mil ochocientos veinticinco logró la expulsión de los españoles en San Juan de Ulúa, Veracruz (Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México (INEHRM), 2016).

El transcurso de la historia de nuestro país, en específico en la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete, se contempla también formalmente la presencia de la Armada en nuestro país en las fracciones IV, V y VI, del artículo ochenta y cinco como atribuciones del presidente: Nombrar a los coroneles y demás oficiales superiores del ejército y armada nacional mediante la aprobación del Congreso, conforme a las leyes nombrar los demás oficiales del ejército

y armada nacional, y disponer de la fuerza armada permanente de mar y tierra para la seguridad interior y defensa exterior del país, respectivamente (Congreso de la Unión, 1857).

Conscientes de la importancia que representaba la Fuerza Armada en nuestro país, colegida con la necesidad de capacitación de su personal, el veintitrés de abril de mil ochocientos noventa y siete se decretó la Escuela Naval de Veracruz, siendo inaugurada el primero de julio del mismo año (Secretaría de Marina-Armada de México, 1997). No está por demás señalar que esta institución educativa y especializada en diversas áreas marítimas, legales y militares provee en la actualidad un gran número de personal capacitado para fungir en diversas áreas de la Secretaría de Marina.

Con el nacimiento de la nueva y actual Constitución que data del 5 de febrero de mil novecientos diecisiete, y ya demostrada la necesidad de contar con un cuerpo de Fuerzas Armadas organizado y leal a los más puros intereses de nuestra nación, se incluyen también diversas normas que regularán tanto el funcionamiento como la organización de esta insigne dependencia. Muestra de ello es lo señalado en la fracción XIV del artículo setenta y tres, que señala como facultad del Congreso el levantar y sostener el Ejército y la Armada de la Unión, y para reglamentar su organización y servicio. También, en la fracción II del artículo setenta y seis se enuncia como facultad exclusiva del Senado el ratificar los nombramientos que el presidente realice de los jefes supremos del Ejército y Armada Nacional, en los términos que la ley disponga. En la misma tesitura se estableció en el artículo treinta y dos que para ser miembro de la armada de nuestro país y desempeñar cualquier cargo o comisión es necesario ser mexicano por nacimiento (Congreso de la Unión, 1917). Con ello se reafirma la importancia del trabajo que todos los integrantes de esta dependencia realizan en pro de la protección de nuestra nación.

Debe también considerarse que dado el inicio de la nueva organización de nuestro país, y derivado del nacimiento de esta última Constitución, el treinta y uno de diciembre de mil novecientos diecisiete se decretó la Ley de Secretarías de Estado, en el que formaliza la Secretaría de Guerra y Marina, encargándosele a la misma conforme al artículo quinto de dicho ordenamiento las escuelas náuticas. Además, el treinta de diciembre de mil novecientos treinta y uno se modificó la ley antes mencionada, y en su décimo quinto numeral se modificaron sustancialmente las atribuciones de la Armada de México (Congreso de la Unión, 1931).

La primera Ley Orgánica de la Armada de México fue publicada el 3 de agosto de 1944 en el Diario Oficial de la Federación, determinándose así la estructura orgánica tanto de la Dirección

General de la Armada así como las instalaciones navales en las costas mexicanas; remplazándola la nueva ley del treinta de diciembre del dos mil dos. Esta norma se encuentra estrechamente relacionada con otras leyes, decretos y procedimientos internos que se tratarán en secciones más adelante; por ahora bástenos delimitar los aspectos relacionados a los recursos humanos.

El Mando Supremo y los Altos Mandos, así como todo aquel que ejerce actividades de mando, dirección y supervisión pertenecientes a la Secretaría de Marina se encuentran seriamente interesados en todo el personal que labora en esa institución: uno de sus objetivos con respecto a los recursos humanos es reclutar sin discriminación a jóvenes, altamente motivados, calificados y perseverantes, es esencial para la Armada (Fuerza Armada de México, S/F). No debe pasarse por alto mencionar que pese a los constantes esfuerzos que realiza esta dependencia en pro de ofrecer un trabajo digno, es necesario cuidar el lenguaje inclusivo o discriminatorio que implique la segregación sin justa razón.

La Ley Orgánica de la Armada de México establece en su artículo cuarto que uno de los elementos que la integran son los Recursos humanos, representado por el personal que presta sus servicios en esa dependencia sujetándose a las normas del orden naval y militar, preceptos que serán aplicables en igualdad de oportunidades. Al igual que en el ejército de nuestro país, el presidente de nuestra república es el comandante supremo de esta Secretaría. El numeral cuarenta y ocho señala que el reclutamiento del personal se efectuará acorde con los términos de la Ley del Servicio Militar o por contrato de enganche voluntario, perteneciendo a este último sistema el reclutamiento del personal de cadetes y alumnos así como el personal de la milicia auxiliar que no sea del Servicio Militar Nacional, tal como se indica en los numerales, conforme se indica en los numerales cuarenta y nueve y cincuenta de la misma ley.

Colegido con el tercer párrafo del artículo trigésimo segundo constitucional, el numeral cuarenta y siete establece los requisitos para formar parte de la Armada; siendo asignados el personal contratado en actividades de administración, intendencia naval, comunicaciones navales, del medio ambiente marino, docencia naval, logística naval, ingeniería, justicia naval, meteorología naval, músicos navales, sanidad naval, trabajo social naval, y cualquier otro necesario a juicio del Alto Mando. Conscientes también que todo ser humano tiene aspiraciones y requiere un plan de vida, la Marina se encuentra comprometida en brindar capacitación educación necesaria para perfeccionar sus labores o aprender otras para ser promovido dentro de la organización.

El personal que labora en esta dependencia se clasifica en dos grandes sectores: milicia permanente o milicia auxiliar. Los conflictos que se suscitan durante el ejercicio de sus labores se dirimen conforme a los órganos de disciplina: la Junta de Almirantes; Los Consejos de Honor Superior; Los Consejos de Honor Ordinario, y Los Consejos de Disciplina. En auxilio de estos cuerpos, documentos como el Catálogo de Faltas de la Secretaría de Marina, el Código Militar de Procedimientos Penales, el Código de Conducta de la Secretaría de Marina, Código de Justicia Militar, entre otros, son normativas de suma importancia.

No obstante que el trabajo que se realiza en esta Secretaría implica el uso de la fuerza, armas e inclusive actividades de contacto físico, la inclusión del respeto a los Derechos Humanos en todas las funciones del personal de la SEMAR, ya sea del personal civil o de sus mismos compañeros, es considerado como un deber para quienes integran este sector gubernamental. Y en la misma tesitura, se encuentra plasmado dentro de sus ordenamientos la prohibición de discriminación, la cero tolerancia al acoso sexual, uso de estupefacientes o abuso del alcohol (Fuerza Armada de México, S/F). Ejemplo de ello es la emisión del Manual de Derechos Humanos para el Personal de la Armada de México, el Código de Conducta de la Secretaría de Marina, entre otros.

Dado que existe una relación contractual entre los Poderes de la Unión y todos aquellos que prestan sus servicios a la Secretaría de Marina, existen una serie de prestaciones económicas y en especie de las que son merecedores todo el personal de la Secretaría de Marina tales como: sueldos y compensaciones, que se otorgan conforme al rango de cada trabajador pero que en esencia son justos para cada puesto desempeñado; atención médica, que es proporcionada por personal altamente calificado de la propia Secretaría; seguro de vida y seguro de retiro; retiro, al que se hacen merecedores todo personal de la SEMAR después de veinte años de servicio, casa-habitación, que se proporciona conforme a las respectivas leyes que rigen la institución.

En suma, conforme al párrafo anterior y concatenado con los demás que integran esta sección, es de fácil apreciación apuntar que a pesar de que esta dependencia no es tutelada por la Ley Federal del Trabajo, se consideran a sus integrantes como trabajadores, teniendo éstos similares derechos a los proclamados en la Ley del Trabajo, y con ello, también se encuentran protegidos por los Derechos Humanos Laborales.

1.5 Ley Orgánica de la Armada de México: historia, estructura y su relación con otros ordenamientos internos

“Quien no conoce su historia, está condenado a repetirla”⁷

Toda institución gubernamental requiere, para su correcto funcionamiento, un sistema administrativo-legal que indique la forma de organizarse; este tipo de ordenamiento posee como referencia en la Constitución Francesa de 1958 y acorde con Kelsen es de menor rango que la Constitución, pero superior a las leyes ordinarias (Sistema de Información Legislativa, S/F). Se conoce con el nombre de *ley orgánica* a la norma que señala la forma interna de la estructura y funcionamiento de un organismo o poder federal. El artículo setenta constitucional ejemplifica lo antes mencionado al ordenar la creación de una ley para regular las bases de organización y operación del Congreso; la Ley Orgánica del Poder Judicial Federal, La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, son otros ejemplos del ordenamiento aquí tratado.

Con fundamento en el artículo décimo noveno de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el veintinueve de diciembre de mil novecientos setenta y seis, y cuya última modificación data del treinta de diciembre del dos mil dieciocho, se otorgan facultades al titular de cada Secretaría de Estado para expedir los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público necesarios para el funcionamiento de cada Secretaría, debiendo contener estos documentos la información necesaria sobre la estructura orgánica de dicho organismo, así como las funciones de sus unidades administrativas. Aunado a lo anterior se establece que todos los documentos creados deben publicarse en el Diario Oficial de la Federación y es necesario mantenerlos actualizados en todo momento (Cámara de Diputados, 1976).

⁷ Esta cita se atribuye a diversos personajes históricos: Confucio, Napoleón Bonaparte, entre otros. Milenio Noticias, recuperado el 16 de abril de 2019, recuperado de la liga <https://sipse.com/milenio/opinion/opinion-daniel-uicab-acaecimientos-repetir-la-historia-295011.html>.

No obstante, el propósito de esta nota no es atribuir a un autor en específico la cita que da origen a este comentario, sino reflexionar sobre su contenido. Esto es, se requiere de un análisis de todas las variables que conforman la historia de un pueblo y así determinar las variables que causan afectación, para eliminarlos o tomar cursos de acción que subsanen el impacto negativo. Es importante precisar que a pesar de que la frase hace alusión a un pueblo, mismo que puede asemejarse a una nación, también tiene aplicación a entes más pequeños tales como empresas, dependencias gubernamentales, o inclusive a seres humanos de manera individual.

Uno de los primeros documentos que propiciaron la organización de la Marina, la Ley Orgánica de la Armada de México, se publicó el tres de agosto de mil novecientos cuarenta y cuatro, libelo que especificó la organización de la Dirección General de la Armada y las instalaciones navales en las costas de nuestra nación. El ocho de enero de mil ochocientos cincuenta y dos se reformó la ley antes mencionada, modificando el nombre de la Dirección General de la Armada a Comandancia General de la Armada. El doce de enero de mil novecientos setenta y dos se publicó una nueva ley orgánica para este sector gubernamental estableciendo que la Comandancia General; Regiones, Zonas y Sectores Navales; Fuerzas Operativas y Establecimientos Navales conformaban la estructura del Instituto Armado (Soberón Sanz, Manual de Organización General de la Secretaría de Marina, 2018).

El catorce de enero de mil novecientos ochenta y cinco se expide una nueva Ley Orgánica de la Armada de México teniendo como principales modificaciones considerar a los Órganos de Justicia Naval y las Coordinaciones Generales de Recursos Humanos, Materiales y Servicios Técnicos, además de que la Comandancia General de la Armada cambia de nombre a Jefatura de Operaciones Navales. El veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y tres es expedida una nueva ley orgánica desapareciendo con ella la Jefatura de Operaciones Navales y las Coordinaciones Generales que tenía adscritas (Soberón Sanz, Manual de Organización General de la Secretaría de Marina, 2018).

La Armada de México, como institución militar nacional de carácter permanente, posee también actualmente su respectiva ley orgánica cuya publicación fue realizada en el mandato del presidente Vicente Fox Quezada y data del treinta de diciembre de dos mil dos. Esta ley cuenta con cinco decretos de reforma, siendo el último de ellos el diecinueve de mayo de dos mil diecisiete. Actualmente cuenta con noventa y tres artículos divididos en seis capítulos: De la misión, atribuciones e integración de la armada de México; De la organización, Del personal, Grados y escalafones, Situaciones del personal y Del material.

En el primer capítulo se establece la misión de la Armada de México, siendo ésta la defensa exterior de nuestra nación, y en los mismos términos, la contribución con la seguridad del interior del país. Se establecen en esta sección dieciséis atribuciones para la Fuerza Armada, pudiendo ser realizadas éstas juntamente con el Ejército de México y otras dependencias del Ejecutivo Federal cuando así se requiera. Complementa este capítulo la descripción de los tres tipos de recursos que integran la Marina: financieros, integrados por el presupuesto anual autorizado a esta organización;

materiales, que constituyen los bienes existentes y futuros para el desempeño de las atribuciones de esta dependencia; y humanos, conformado por todas las personas que prestan sus servicios en la Marina supeditados a todos los ordenamientos que normen esta dependencia.

La segunda sección versa sobre la organización de los recursos humanos, indicando para ello de forma general cinco niveles de mando: supremo, alto, superiores en jefe, superiores y subordinados. Se indican aquí también las atribuciones de cada nivel de mando y se define el Estado Mayor General de la Armada, el Cuartel General del Alto Mando, el Consejo del Almirantazgo y la Comisión Coordinadora para Ascensos. Vale la pena destacar que se define en este apartado a los órganos disciplina necesarios para conocer, resolver y sancionar las faltas graves contra la disciplina naval: Junta de Almirantes, Consejos de Honor Superior, Consejos de Honor Ordinario y Consejos de Disciplina. Estos consejos y junta funcionan de manera permanente, y sus resoluciones son de forma autónoma y se aplicarán en tiempo y forma con la posibilidad de inconformarse ante el órgano de disciplina superior que emitió el fallo respectivo en un término de quince días naturales.

En el apartado denominado Del personal se divide al personal que labora en la Armada de México en dos grandes grupos, la milicia permanente y la milicia auxiliar; correspondiendo al primer género las cuatro opciones descritas en el artículo treinta y seis. Se precisan cinco requisitos para ingresar a la Marina acorde con el artículo cuadragésimo-séptimo, y el siguiente precepto indica las dos formas de reclutamiento de personal. Se incluyen también los niveles educativos incluidos en el sistema de educación naval, existiendo inclusive la posibilidad de efectuar estudios en instituciones nacionales o internacionales.

La quinta parte se ocupa de las relaciones del personal en la Marina, es decir, pueden las personas que integran esta organización encontrarse en activo, el retiro o reserva. El artículo setenta y dos de la Ley Orgánica de la Armada establece los supuestos básicos en que el personal se encuentra activo, del numeral ochenta y siete al noventa se establece los casos en los que el personal de la SEMAR se encuentra en reserva y, el artículo noventa y uno hace referencia a la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas para determinar cuándo el personal activo pasa a situación de retiro.

Por último, el capítulo sexto que se encuentra conformado por solo un artículo, señala que el material de la armada puede encontrarse en cualquier de cuatro situaciones: en condiciones operativas y listo para utilizarse en todo instante; en reserva, preparado para utilizarse en el

momento que la marina lo indique; en fabricación, construcción o modernización, para ser incorporado al servicio activo o modernizado para alcanzar el estatus de funcional y operativo; o en trámite de baja, cuando ya no existe posibilidad alguna de recuperar dicho material.

Esta ley requiere, para su correcto funcionamiento, de diversos ordenamientos legales que se aplican conjunta o supletoriamente de acuerdo con cada caso en específico que desee solventarse. Ejemplo de ello es el Manual de Organización General de la Secretaría de Marina, documento que fue expedido en el mes de febrero del año dos mil dieciocho por el Secretario de la Marina, Vidal Francisco Soberón Sanz, fundamentado en el artículo diecinueve de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Este documento complementa, clarifica los capítulos segundo y tercero de la Ley Orgánica de la Armada de México intitulados De la organización y Del personal, respetivamente. Esto porque proporciona a detalle la estructura orgánica del personal que labora en esta Secretaría, un organigrama en que se aprecian las líneas de mando y la descripción de funciones de diversos puestos y departamentos tales como: Secretario de Marina, Inspector y Contralor General de la Marina, Jefe el Estado Mayor General de la Armada, Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, Unidad Jurídica, Junta de Almirantes, Junta Naval, Subsecretario, Dirección General de Construcciones Navales, Dirección General de Servicios, Dirección General de Investigación y Desarrollo, Oficial mayor, Dirección General de Recursos Humanos, entre otros (Soberón Sanz, Manual de Organización General de la Secretaría de Marina, 2018).

Otro documento importante que tiene repercusiones trascendentales en su aplicación es La Política de Igualdad Laboral y no Discriminación de la Secretaría de Marina, que guarda un estrecho vínculo con el artículo cuarto de la multimencionada ley orgánica de esta dependencia, pues se estipula en dicho precepto que los recursos humanos deben sujetarse a los ordenamientos en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Aunado a lo anterior, la Política antes mencionada sirve como referencia para los órganos disciplinarios en cuanto a dirimir inconformidades por trato desigual entre los integrantes de esta Secretaría, exclusión de concursos para asensos, entre otros (Soberón Sanz, Política de Igualdad y no Discriminación de la Secretaría de Marina, 2016).

El Catálogo de Faltas emitido durante el mandato del presidente Vicente Fox Quezada, para ser específico el veintinueve de mayo de dos mil tres, muestra aquellas acciones u omisiones que en el desempeño de sus actividades repercute en el personal de la Secretaría de Marina a través

de una corrección disciplinaria por los respectivos órganos indicados en la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas. Con una lista de treinta y una faltas leves y treinta y dos faltas graves, se pretende regular el comportamiento del personal que integra esta Secretaría. Vale la pena precisar que en dicho catálogo no se encuentran contempladas específicamente las violaciones a los derechos humanos en cuanto al hostigamiento laboral, discriminación laboral o humana ni las omisiones de equidad de género que pudieran presentarse y que la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación de la Secretaría de Marina proclama como directrices preponderantes en esta organización. De igual manera se hace notar el incumplimiento al segundo supuesto jurídico enmarcado en el artículo décimo noveno de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; ergo, mantener actualizados permanentemente los manuales e instrumentos de apoyo.

El Código de Conducta de la Secretaría de Marina, publicado el tres de febrero de dos mil diecisiete, es un documento que ilustra los Principios Constitucionales, los Valores de todo Servidor Público, las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, y los Valores Fundamentales de la Secretaría de Marina que todo el personal que integra dicha dependencia debe acatar. Remarca este código en su parte introductoria que los lineamientos ahí señalados deben ser observados tanto en el desempeño del servicio público como en la vida privada del personal de la SEMAR, sin exceder las limitaciones impuestas por los Derechos Humanos. Este código se vincula con el artículo cuarto de la ley orgánica de esta dependencia, pues dicho precepto señala su estricta observancia, y sirve de base para la actuación de los órganos de disciplina en la valoración de la actuación del personal de la armada (Vergara Ibarra, 2018).

La Ley de Disciplina para el Personal de la Armada de México expedida también en el mandato del expresidente Vicente Fox Quezada el trece de diciembre de dos mil dos, establece una estrecha relación con la Ley Orgánica de la Fuerza Armada de México en cuanto a la regulación de la conducta de todo el personal que trabaja en esta Secretaría, ordenamiento que se observa en el primer artículo de esta ley. Se insta que el mantenimiento de la disciplina sea firme y razonado sin que ello implique todo rigor innecesario, extralimitaciones o sobrepasar las exigencias del servicio. No obstante que el deber se define como el conjunto de obligaciones a cargo del personal, y se establece la obligación de su cumplimiento con equidad y respeto por ambas partes, nada se indica con precisión y detalle sobre el respeto a los derechos humanos de las personas. Se establecen en este documento las medidas preventivas y correctivos disciplinarios para el caso de actuar desapegado a los lineamientos aquí establecidos. Para calificar las faltas

disciplinarias, se establecen también una serie de atenuantes y agravantes que los organismos disciplinarios deben aplicar (Cámara de Diputados, 2002).

Un documento que tiene aplicación común a las fuerzas armadas de nuestra nación, la Marina tanto como el Ejército y la Fuerza Aérea, que regula la aplicación del uso de la fuerza fue publicado el treinta de mayo del dos mil catorce y que fue aprobado mediante la firma del Secretario de la Defensa Nacional y el Secretario de Marina, Salvador Cienfuegos Zepeda y Vidal Francisco Soberón Sanz, respectivamente. Este libelo compuesto de cinco capítulos, veintitrés artículos, incluye el marco legal de referencia que motivó a su creación y estructura: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Orgánica de la Armada de México, Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos, Ley Federal de Armas de Fuego y Explosivos, Código Penal Federal; internacionalmente se invoca al Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley así como los Principios básicos sobre el uso de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

La importancia de la norma antes señalada versa sobre la regulación de la conducta, para el caso concreto de los integrantes de la Fuerza Armada de México, por lo que respecta al uso de la fuerza para repeler cualquier ataque, sin que existan extralimitaciones de esta atribución. Se ordena en este libelo el estricto apego y respeto a los Derechos Humanos en el uso de la fuerza por cualquier integrante de fuerza armada de nuestro país. Mediante la definición del concepto de uso de la fuerza se proporciona una guía al personal de la Secretaría que nos ocupa para el ejercicio de sus labores, además se clarifica en extensión la legítima defensa y se especifica que debe privilegiarse la persuasión o disuasión sobre cualquier otra alternativa (Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina, 2014).

Bajo el mandato del presidente Vicente Fox Quezada, el diez de septiembre del año dos mil diez se publicó el Reglamento General de Deberes Navales. Este documento se colige directamente con el Código de Justicia Militar, el Catálogo de Faltas, la Ley de Disciplina de la Fuerza Armada y la Ley Orgánica de la Armada de México. El objeto de este estatuto es establecer los deberes de todo el personal de la Secretaría de Marina acorde con su jerarquía, situación y servicio, tal como se enuncia en el primer artículo de dicha norma. No obstante que se plasma en principio de la subordinación entre grado y grado en la exacta ejecución de los deberes, se otorga al personal de la Marina, la posibilidad de manifestar objeción de quien recibió la orden, si ésta es contraria a la ley. Se establece también la obligación de ajustar la conducta del personal de la

SEMAR al respeto íntegro de los derechos humanos. El derecho de petición del artículo octavo constitucional se encuentra reflejado en el numeral cincuenta y tres de este documento, y la obligación de la no discriminación plasmada en el quinto párrafo del artículo primero constitucional se encuentra contemplada en el numeral sesenta y tres.

Otro aspecto que vale la pena mencionar del reglamento en comento es la obligación de la observancia de las normas de urbanidad, cortesía, ética, costumbres y respeto a la justicia en todo momento; esto implica que el personal de la armada se ve obligado a una constante capacitación y adquisición de conocimiento necesario para poder actuar con elevados estándares éticos durante su estancia en este cuerpo militar. Este documento contempla también la posibilidad de presentar denuncias falaces y su valoración y tratamiento en el Catálogo de Faltas; sin embargo, se indica que cualquier falta se sancionara con imparcialidad, firmeza y energía, pero respetando en todo momento los Derechos Humanos (Secretaría de Marina, 2003).

El dos de abril de dos mil dos, motivado fundamentalmente por la preocupación mundial de salvaguardar los derechos del hombre contra abusos de la autoridad, el respeto de la Armada de México con respecto a la dignidad humana y la preparación que se exige al personal de la Marina debido a su constante acercamiento a la población, entre otros, fue emitido el Manual de Derechos Humanos para el Personal de la Fuerza Armada a través del entonces Secretario de Marina, Marco Antonio Peyrot González. Dado que existe la probabilidad de violentar las prerrogativas fundamentales de las personas, en específico de los transgresores de la ley, debido a la atribución de la vigilancia y coadyuvancia de la Secretaría de Marina para la disuasión o persuasión de diversas faltas o delitos en la competencia de esta Secretaría, se hace necesario que todo el personal de las Fuerzas Armadas conozca toda la normativa necesaria para proteger, garantizar y respetar los Derechos Humanos (Peyrot González, 2002). No paso alto mencionar que a pesar de que es evidente la preocupación por la salvaguarda de las prerrogativas fundamentales, no se mencionada nada al respecto sobre la misma protección de tales derechos en materia laboral del personal de la armada.

En mil novecientos treinta y tres, bajo el mandato del presidente sustituto Pascual Ortiz Rubio, se emitió el Código de Justicia Militar, documento que a través de novecientos veintitrés artículos señalaba el procedimiento respectivo para juzgar los delitos que se cometieran por la Fuerza Armada de México, el Ejército de México y las Fuerzas Aéreas Mexicanas. La doceava reforma a dicho código, en fecha dieciséis de mayo del dos mil dieciséis, hizo que este documento

solo conservara el primer y segundo libro, De la organización y Competencia y De los delitos, faltas, delincuentes y penas, respectivamente, derogándose por consiguiente el tercer libro intitulado Del Procedimiento y conservando entonces un poco menos de cuatrocientos treinta artículos (Cámara de Diputados, 1933).

No obstante de haber sido derogado el libro tercero del Código de Justicia Militar, en la misma fecha de su derogación se promulgó el Código Militar de Procedimientos Penales. Este nuevo código con cuatrocientos cincuenta y un artículos, tiene como característica primordial el uso de un procedimiento acusatorio y oral, procurando integrar en él todas las garantías humanas a que tienen derecho todo aquel integrante de la Secretaría de Marina, para el caso que nos ocupa, que se vea envuelto en un proceso penal de naturaleza militar (Cámara de Diputados, 2016).

El Procedimiento para Someter Quejas sobre Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el Personal Militar y Civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Dependencia (CEPCI-SEMAR), aprobado en la segunda sesión del CEPCI-SEMAR celebrada el veinte de marzo de dos mil dieciocho, es el documento interno de más reciente creación por la Secretaría de Marina. La importancia de este documento se refleja en el valor que la Fuerza Armada de México le otorga al personal que ahí labora, y el reproche que hace sobre las conductas del hostigamiento sexual y acoso sexual, así como del hostigamiento laboral, acoso laboral, discriminación y el conflicto de interés. Señala también este documento que el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina (CEPCI-SEMAR) es el organismo interno responsable de atender las denuncias de las conductas contrarias a derecho antes mencionadas (Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, 2018).

No obstante de que dicho procedimiento pretende de una manera profesional dar solución a las conductas mencionadas en el párrafo anterior, es dable destacar que en el caso del hostigamiento laboral y acoso laboral, no se señala quién es el asesor o mediador, dónde pueden encontrarse dichas personas, qué preparación profesional tienen o cuál es la diferencia entre acudir a uno u otro. No está por demás señalar que mediante el escrutinio del procedimiento en comento se advierten posibles áreas de oportunidad que implican una desigualdad procesal así como la violación a los derechos humanos de una de las partes involucradas en un conflicto suscitado por las conductas ya antes mencionadas; sin embargo, para poder afirmar tal situación se utilizarán los

siguientes capítulos de este trabajo para aportar elementos objetivos y fehacientes que desechen o confirmen lo antes señalado.

Este último supuesto es lo que da origen a plantear la siguiente hipótesis y preguntas que constituyen el motivo de este trabajo de investigación:

Hipótesis: El actual Procedimiento para Someter Quejas sobre Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el Personal Militar y Civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Dependencia (CEPCI-SEMAR), aprobado en la segunda sesión del CEPCI-SEMAR celebrada el veinte de marzo de dos mil dieciocho, ***vulnera el principio de inocencia y no se encuentra totalmente ajustado conforme a la protección de derechos humanos.***

Ahora bien, para probar la hipótesis arriba mencionada será necesario, dentro del desarrollo de los siguientes capítulos de esta tesis de grado, dar contestación objetiva a las siguientes preguntas:

- 1. ¿Contempla el procedimiento arriba mencionado el derecho de defensa de la persona involucrada?***
- 2. ¿El multicitado procedimiento otorga al involucrado el tratamiento de inocencia hasta demostrar lo contrario?***
- 3. ¿El procedimiento en comento cuenta todas las obligaciones y prerrogativas necesarias para no vulnerar los derechos humanos de ninguna de las partes involucradas?***

Entonces dado que la tesis formulada en este proyecto de investigación solo tiene como resultado dos vertientes, su afirmación o negación, para el primer caso se sugerirán las modificaciones necesarias que subsanen tal área de oportunidad o, en su defecto, se propondrá un nuevo procedimiento si así se amerita. Para el caso contrario, es decir, que el procedimiento no sea violatorio de la dignidad humana, se establecerán los argumentos jurídicos pertinentes que lo sustenten.

CAPITULO II. ACOSO LABORAL: DEFINICIÓN Y TRATAMIENTO LEGAL

2.1 Acoso Laboral (moobing): Introducción

“El trabajo y la lucha siempre llaman a los mejores” (Séneca).

El crecimiento del comercio a nivel mundial es un fenómeno inevitable que afecta a todas las naciones. Además de romper las barreras arancelaras la globalización, el gran monstruo de su infraestructura industrial golpea los frágiles sistemas productivos de los países en vías de desarrollo, tambaleando en cascada la economía de los Estados incipientes y, por ende, el factor humano que en ellos participa.

Como defensa contra los embates capitalistas, las empresas buscan desesperadamente reestructurar su capital y, con ello, eficientizar la plantilla de su personal. Sin embargo, la última de las medidas antes señaladas en la mayoría de los países latinoamericanos se traduce en el despido de su personal, erróneamente creyendo que significará un ahorro, sin importar que se realice a costa de la explotación laboral de quienes fueron “elegidos” para continuar en sus respectivos puestos.

Con respecto al marxismo, Palomo Garrido señala que, al basarse la teoría capitalista en la competencia abierta entre los diferentes agentes, cuando las condiciones del mercado fluctúan en determinada dirección se tendrá por resultado la intensificación de la competencia (Palomo Garrido, 2016). Esta situación, obviamente, altera el equilibrio existente y crea condiciones estresantes para el factor humano, dado que la oferta y la demanda laboral cierra las puertas a un sector de la población y reduce a otra porción los salarios y prestaciones.

En el mismo tenor se pronuncia el investigador del Instituto de Investigaciones Económicas, el Doctor Gerardo González Chávez, quien afirma que la población de los estratos más bajos de la sociedad es la que más ha crecido en el mercado laboral, dado que el volumen de la oferta del trabajo es inevitablemente creciente, debido al efecto del aumento poblacional y al desplazamiento ocasionado por el cambio tecnológico (González Chávez, 2004). Con ello, podemos ver que cada vez más recrudecen las posibilidades para encontrar un trabajo.

Mediante el análisis de las dos premisas anteriores, podemos deducir que la competencia que genera el capitalismo involucra indudablemente al factor humano que se encuentra inmerso en el sector laboral. Es sin lugar a duda el elemento humano el primer componente que resiente cualquier embate al equilibrio de los factores de la producción, pues con acciones de despido

masivo, reducción de salarios y explotación en el trabajo las empresas buscan sobrevivir a acciones económicas agresivas traídas por la competencia.

Dado que el trabajo es la actividad legal y socialmente aceptada para obtener los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de las personas y sus familias, adquiere éste el estatus de prioritario en la vida de los seres humanos. Ha de precisarse además que la adquisición y preservación del empleo requiere no solo de la voluntad de los trabajadores de cumplir con las expectativas del puesto, sino de la protección las leyes para salvaguardar los derechos de la clase laboral.

Y en la misma tesitura, dado que el proceso de producción de satisfactores y la oferta de servicios son actividades netamente humanas, su elaboración requiere de relaciones interpersonales en el trabajo que pueden generar conflictos entre las personas. Al respecto, puede señalarse, sin temor a equivocarse, que son diversas causas las que pueden romper el equilibrio en el clima laboral dentro de la empresa, tales como la frustración, envidia, estrés, falta de empatía, excesiva competencia etc.

El hostigamiento laboral es una de las manifestaciones humanas negativas que actualmente se utiliza con mayor frecuencia en los centros de trabajo para tratar de eliminar a la competencia interna. María Fernanda Navarro indica que esta actividad está relacionada con la cultura que otorga poco valor al clima de respeto que debe prevalecer entre los miembros de un espacio laboral (Navarro, 2018), y esta aseveración contiene implícito su peso si por la palabra *respeto* se entiende a la consideración o deferencia (Real Academia Española, S/F) que se tiene a las personas.

Navarro cita en su artículo a la Directora de Marketing del Grupo Human, Erika Chafino, quien indica que aproximadamente el cuarenta por ciento de los profesionistas mexicanos ha experimentado el acoso laboral, y que el cincuenta por ciento de personas consideran que en su fuente laboral no cuenta con canales de comunicación adecuados para detener este tipo de conductas. De hecho, las cifras correctas pueden determinarse a través de una adecuada entrevista de salida de la empresa.

Contrastado con las cifras antes mencionadas, Karina Palacios indica que la Universidad Nacional Autónoma de México anunció que entre el quince y el veinte por ciento de los mexicanos han padecido acoso laboral, y que por lo menos el sesenta por ciento lo ha presenciado alguna vez en su vida (Palacios, 2018). Jesús Uribe Prado, académico de la Facultad de Psicología y

profesionista citado en el artículo de Karina Palacios, indica que este problema puede ser definido y diagnosticado solo mediante los esfuerzos conjuntos psicólogos sociales, abogados y políticos.

Sin embargo, a pesar de que de la correcta definición y diagnóstico depende la adecuada solución, se requiere tomar las medidas necesarias para su prevención y erradicación; requiriendo por ende del involucramiento de las instituciones y las personas adecuadas. Un aviso, una sanción, una rescisión de contrato pueden no ser acciones suficientes para detener y prevenir el acoso en la industria. La constante capacitación, la sensibilización, y adecuadas prácticas de trabajo en equipo, por el contrario, pueden ayudar a disminuir este cáncer laboral.

Cabe aclarar que los procedimientos internos relacionados con las buenas prácticas del ambiente laboral no siempre funcionan igual para todas las instituciones; y dado que el ser humano es un ente único afectado por su medio ambiente, su cultura general permea la cultura laboral, ésta última se transforma en única y diferente a las demás, por lo que la solución para combatir el acoso laboral siempre debe ser “un traje a la medida”.

Respecto a este problema, la máxima autoridad administrativa de nuestro país en materia del trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en específico la local del Estado de México, recientemente se pronunció a través de su extitular, el Maestro en Ciencias Políticas por la Universidad Autónoma del Estado de México Ignacio Rubí Salazar, indicando que el tema del hostigamiento aún permanece en silencio en diversos ámbitos (Mata, 2018).

Corroborar el dicho del extitular antes mencionado el cuadro-resumen intitulado *Conciliaciones por motivo de conflicto* (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018), mostrado como ANEXO A, al final de este proyecto de tesis. En dicha tabla puede observarse que con respecto al resumen de las Conciliaciones por motivo de conflicto que ha atendido dicha dependencia, desde el año dos mil uno al mes de noviembre del año dos mil dieciocho solo se ha reportado un caso de conciliación por motivo de rescisión por acoso.

En la misma tesitura, la misma dependencia publicó datos estadísticos en una tabla intitulada *Juicios por motivo de conflicto* (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 2018), de la que se presenta la última emisión, como ANEXO B, en el respectivo apartado al final de este proyecto de tesis. En dicho recuadro se especifica que desde el año dos mil uno a la fecha, no se han reportado juicios referentes a la rescisión por acoso.

Es evidente que la información presentada en ambas tablas no concuerda en lo absoluto con las declaraciones antes proporcionadas por Erika Chafino y Jesús Uribe, por lo que resulta totalmente lógico realizar las siguientes preguntas:

¿Se entiende correctamente por las autoridades laborales lo que es el acoso? ¿Los centros de trabajo identifican perfectamente el acoso? ¿Los defensores legales particulares conocen e identifican el acoso en el trabajo? ¿Los trabajadores están enterados del significado y características del acoso laboral? ¿Existen en nuestro país normas legales efectivas que identifiquen el acoso y lo prohíban? ¿Cuentan las empresas con los canales de comunicación adecuados para reportar el acoso laboral? ¿Los procedimientos internos de las empresas son eficientes para prevenir, tratar y eliminar el acoso laboral?

Dado que el acoso es considerado como un acto perjudicial directo en contra del Derecho Humano al Trabajo, es necesario comprender en qué consiste esta práctica, cuáles son sus modalidades, en contra de quién se dirige y cuáles son sus repercusiones, entre otros aspectos. Con ello, no solo será posible identificar correctamente y a tiempo el acoso laboral, sino será posible identificar sus elementos y, con ello, crear posibles cursos de acción para combatirlo.

Acorde con María del Carmen Vidal Casero (Vidal Casero, S/F), se identifica a esta práctica bajo el nombre de acoso laboral, hostigamiento laboral, síndrome del acoso institucional, acoso psicológico, acoso moral en el trabajo y psicoterror en el trabajo, entre otros vocablos en español; y *moobing*, *psychological intimidation at work place* (Demirag & Cirtci, 2017), *psychological harassment*, *workplace harassment*, *harassment in the workplace* (Power Thesaurus, S/F), entre otros términos en idioma inglés.

José Luis de Ugarte, en su publicación realizada en la Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, cita a Heinz Leymann para indicar que el concepto de acoso laboral (Ugarte, 2012), se refiere a lo siguiente:

[...] aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo [...]

Vale la pena destacar el mérito de la definición antes mencionada, dado que constituye el primer concepto proporcionado del acoso laboral que, como ya se precisó, fue elaborado por Heinz

Leymann a principios de los ochentas del siglo pasado (Leymann, 1996). No obstante, es importante indicar que en la anterior acepción resaltan siete aspectos que la matizan de subjetiva e imprecisa.

El primero de ellos versa sobre el elemento activo de esta figura antijurídica: el acosador. Se establece puntualmente en la definición antes proporcionada la singularidad de quien realiza el cúmulo de conductas hostiles; no obstante, cabe la posibilidad de que sea más de un sujeto quienes ejerzan conjunta o alternadamente conductas de acoso laboral sobre una o varias personas.

El segundo aspecto subjetivo de la definición antes mencionada es la *violencia psicológica extrema*. Leymann no establece los extremos legales que implica este concepto, por lo que se requiere de su precisión para detectar esta figura legal negativa. Al respecto, Porras Velázquez señala es necesario tener presente que en ocasiones la violencia extrema no se equipara como agresión, pero coincide con la violencia institucional, haciendo de la tortura un medio para mantener el orden social y defender el sistema de producción dominante (Porras Velázquez, 2017).

El maestro en psicología de la Fundación Universitaria Los Libertadores, de Colombia, Néstor Raúl Porras Velázquez, cita a la publicación de la Secretaría de Salud Laboral de C. C. O. O. Madrid, para señalar que la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político (Luna, 2003).

Vale la pena señalar que la investigación del Maestro Porras Velázquez presenta serias contradicciones al afirmar, en la página veintidós, que la violencia laboral puede manifestarse en sentido vertical u horizontal; esto es, por un superior o inclusive un subordinado, así como por un compañero. Sin embargo, en el penúltimo párrafo de la página veinticuatro atribuye como fuente de dichas conductas tan solo a un superior jerárquico.

Y a pesar que Porras tampoco proporciona con exactitud una definición de lo que implica la violencia psicológica extrema, sí nos orienta al indicar que para él, la misma coincide con la tortura, término que se define como *todo acto por el cual se inflige intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, ya sean físicos o mentales* (Organización de las Naciones Unidas, 1984).

Sin embargo, de nueva cuenta los vocablos *dolores o sufrimientos graves* traen aparejada subjetividad a la definición proporcionada de *tortura*; esto se explica fácilmente porque la cantidad de dolor o sufrimiento no son cuantitativamente medibles, y por lo tanto su aplicación puede variar

considerablemente de un ser humano a otro sin que exista una referencia o escala que pueda medir tales conceptos.

Dos términos que contribuyen con una fuerte carga de subjetividad a la propuesta de Leymann son *sistemática* y *recurrente*; vocablos que son utilizados para señalar que es de esa forma como se realiza la conducta del agresor. El máximo órgano lingüístico de nuestro idioma define al primero de los términos antes señalados en dos vertientes: primero, como algo que se ajusta a un *sistema* (Real Academia Española, S/F), y esta última palabra tiene por significado el conjunto de cosas que relacionadas entre sí ordenadamente contribuyen a un determinado objeto (Real Academia Española, S/F).

Así, atendiendo a la definición antes proporcionada, colegida con el razonamiento de Leymann, el sujeto activo de la acción debe realizar todas las actividades necesarias para lograr un determinado objeto: la separación del trabajo del sujeto pasivo de la agresión; de lo que conlleva a afirmar que este elemento volitivo puede ser lo más difícil de probar.

En segundo lugar, se entiende por sistemático, *dicho de una persona, que procede por principios y con rigidez en su tenor de vida, escrito, opiniones* etc. (Real Academia Española, S/F); y por principio entendemos *la norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta* (Real Academia Española, S/F). Entonces, en ese sentido, la idea fundamental que rige el pensamiento del sujeto activo en el acoso laboral es la creación de daño o destrucción del sujeto pasivo, motivado por una o diversas causas: celos, envidia, estrés, etc.

De lo antes señalado puede observarse que en cualquiera de las dos vertientes será difícil comprobar el elemento volitivo o el principio que rige el comportamiento del agente activo, a menos que pueda administrarse con otros elementos involucrados en el acoso. Esto arroja una directriz a observar en todo proceso de solución de conflictos internos sobre acoso laboral: la correcta valoración de pruebas en su conjunto, para identificar los nexos que existen entre ellos.

El vocablo *recurrente* implica que una situación vuelve a ocurrir (Real Academia Española, S/F); esto es, la violencia psicológica extrema aparece una y otra vez, afectando la esfera jurídica, social, económica, y psicoemocional del sujeto pasivo del acoso laboral.

Leymann establece que la frecuencia con que se realiza el acoso es por lo menos una vez por semana; sin embargo, se debe tener presente que, dado que cada individuo responde de manera diferente a la intensidad y repetición de esta figura jurídica, la recurrencia y periodo propuesto por el autor en comento carece de elementos necesarios para considerarse objetivo.

Además, que no se requiere precisamente dicha recurrencia y sistematicidad para colocar a la persona a una situación de desvalorización y angustia, extremos que conlleven al deterioro de las funciones cognitivas, emocionales, conductuales, asilamiento sociolaboral, eficiencia laboral, y hasta el abandono de la fuente laboral.

La referencia que hace el autor en su definición de acoso laboral en cuanto a *un tiempo prolongado* vuelve a abrir la puerta a la discusión sobre un elemento indefinido en el concepto de acoso laboral. Se apoya la afirmación anterior en la variación con que el factor humano responde a las agresiones psicológicas, siendo por ende muy arriesgado señalar un tiempo en específico para configurar el acoso laboral.

Leymann sugirió que con una recurrencia de la conducta negativa una vez por semana, durante seis meses por lo menos se configuraba el acoso laboral; e indicó además que la diferencia entre un conflicto laboral y el acoso laboral se distingue por la frecuencia y duración con que se realiza la conducta lesiva (Leymann, 1996). Se insiste de nueva cuenta que, dados los perfiles psicológicos y físicos, distintos en cada una de las personas, el nivel de tolerancia al acoso varía de individuo a individuo, siendo entonces inconsistente los tiempos propuestos por Leyman.

Respecto de la duración que señala Heinz, para refutar dicho argumento con objetividad y lógica fundamental basta con señalar que es posible que una persona no soporte la presión ejercida por el o los acosadores durante seis meses, sino que inclusive basten solo tres meses -el clásico periodo probatorio laboral-, para que su eficiencia y comportamiento se vea alterado por el acoso sufrido, y con ello tomar la decisión de renunciar a su trabajo.

En la misma tesitura, es cuestionable que la *destrucción las redes de comunicación* sea parte de la finalidad del acoso laboral, sino que parece ser parte de la consecuencia debido al deterioro de las habilidades conductuales y comunicativas del trabajador acosado. Lo que si es cierto es la destrucción de la reputación del acosado, entendiéndose ésta como la opinión o consideración, prestigio o estima (Real Academia de la Lengua Española, s.f.) que los demás tienen del acosado.

Aunado a lo anterior, también es cierto que es probable que el acoso haya sido generado con el firme propósito de perturbar el ejercicio de las labores del acosado; esto es, provocar errores en la precisión de los resultados entregados, originar postergaciones en la fecha de entrega, provocar un detrimento en la calidad de los entregables, etc.; en suma, no entregar el acosado el

trabajo asignado en tiempo y forma. No está por demás señalar que lo antes mencionado puede provocar el despido o la renuncia del propio trabajador.

Es así como es posible llegar a la conclusión de que Leymman, aún como padre y pionero de la figura del acoso laboral, no proporcionó una definición exacta de lo que es el moobing o acoso laboral; si bien es cierto que proporciona una idea de lo que implica, también lo es que los elementos con los que intenta describir a dicha acción antijurídica son imprecisos, e inducen a la ambigüedad u oscuridad del concepto.

Es más, el concepto proporcionado por el autor en comento se limita a un restringido espacio de acción en el que el sujeto activo, ergo acosador, puede infringir vulneraciones a su víctima; sin embargo, no contempla otros espacios de ambiente laboral en donde también se puede ejercer el acoso pero que, sin embargo, conforme a la definición del psicólogo ya mencionado, no puede configurarse como acoso dado que no se encuentra en el lugar de trabajo.

Con lo antes mencionado es posible aseverar que existe un grave problema para el trabajador puesto que, a falta de una definición exacta del acoso laboral, es difícil configurar la existencia de un acto que vulnera, entre otros, el derecho humano al trabajo. Con ello, también es posible escalar dicha dificultad al área judicial, dado que no será posible al juzgador encontrar los elementos jurídicos necesarios para determinar la vulneración.

Es necesario precisar que la Organización Internacional del Trabajo, ni la Organización de las Naciones Unidas, o cualquier otro organismo mundial cuenta con alguna definición precisa del término que da vida a este capítulo. Es más, no existe al momento ningún convenio ni directiva que trate a fondo este problema, existen apenas acciones incipientes como consultas a los Estados y diversos organismos patronales y laborales al respecto. Es en base a ello que se propone este trabajo de tesis, para proponer acciones positivas sobre el problema del acoso laboral en la Armada de México.

2.2 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En nuestro país, el máximo ordenamiento de donde derivan todas las demás leyes se conoce como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; documento constituido por una parte dogmática, que consta de veintinueve artículos, y otra orgánica, compuesta por ciento siete

artículos (Cámara de Diputados, 1917). En este ordenamiento se consagran la mayoría de las prerrogativas básicas del ser humano en su primera parte.

El primer artículo se compone por cinco párrafos, enunciando en su conjunto la defensa fundamental de los Derechos humanos: el goce completo de los Derechos Humanos reconocidos por nuestra Ley Máxima y los tratados internacionales para toda persona que se encuentre en territorio mexicano; la aplicación del principio *pro persona*; la obligación de las autoridades para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos; la prohibición de la condición de esclavitud; y por último, la no discriminación por ninguna circunstancia.

Por lo que hace al artículo quinto del multicitado ordenamiento, encontramos enunciado en él la libertad de profesión en su primer párrafo, precisándose que dicha prerrogativa solo puede ser interrumpida por determinación judicial, por el ataque a los derechos de un tercero o por resolución gubernamental. De ello se desprende entonces que coartar el derecho al trabajo por cualquier causa diferente a las señaladas, ergo el acoso laboral, se considera anticonstitucional y violatorio de un derecho humano.

Esto es, se parte de la presunción que las personas trabajan en el oficio que libremente eligieron, en donde desarrollan su potencial para conseguir los medios necesarios para su subsistencia y la de su familia. Entonces, cualquier medio de presión para orillar a las personas a abandonar su fuente laboral constituye un bloqueo al ejercicio de sus derechos fundamentales, por lo que de ello se deriva entonces considerar al moobing, o acoso laboral, como una actividad violatoria de garantías individuales.

Ahora bien, se especifica que solo podrá vedarse tal derecho por determinación judicial, esto es, no por cualquier autoridad ni sujeta a capricho de cualquiera de ellas; sino a través de un procedimiento judicial en donde la persona cuenta con el derecho a ser oído y vencido ante juicio, tal como se señala en el segundo párrafo del décimo cuarto artículo constitucional.

El artículo décimo cuarto de nuestra Constitución reafirma lo antes señalado al indicar que nadie puede ser privado de su libertad, propiedades, posesiones o derechos sino mediante un juicio que sea llevado ante los tribunales competentes. Entonces, se reafirma con ello que el ejercicio de acoso en contra de cualquier persona con el firme propósito de obligarlo a retirarse del trabajo, o tan solo por el hecho de causar afectación en su estima, prestigio o de cualquier otro tipo, sin que

haya existido la voluntad de obligarlo a renunciar, resulta en una vulneración a un derecho fundamental.

Dicho de otro modo, dado que para que exista la figura antijurídica del moobing se requiere forzosamente que una persona desempeñe el papel de acosador, sujeto activo que realiza los actos necesarios que vulneran el derecho al trabajo de otras personas; y sin importar la naturaleza del trabajo, ya sea público o privado, nada justifica el abandono del trabajo por motivo de acoso laboral.

Colegido con lo anterior, el décimo séptimo precepto constitucional establece la prohibición de hacer justicia por uno mismo; por lo que, si acaso el móvil del acoso se traduce en venganza de cualquier situación en la que se haya sentido afectado el acosador, tampoco es ésta una justificación suficiente para realizar el acoso laboral. De hecho, el segundo párrafo del citado artículo menciona que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los respectivos tribunales, y no ejercer entonces la autojusticia.

El título sexto de nuestra Carta Magna lleva por nombre *Del trabajo y de la previsión social*, consta de un solo artículo: el ciento veintitrés. El precepto antes mencionado contiene dos secciones: El apartado A, que consta de las bases para el trabajo entre particulares; y el Apartado B, que versa sobre el trabajo entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores. Este artículo da vida a la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento máximo en materia laboral en cuanto a relaciones laborales entre particulares; y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

A pesar de no encontrarse este artículo dentro de la parte dogmática, el mismo versa sobre el derecho humano al trabajo. Se indica además la obligación del Congreso de la Unión sobre la expedición de leyes sobre el trabajo, lo que implica que es este organismo quien debe atender la actual ausencia del tratamiento legal del acoso laboral. Esto se menciona dado que el ser humano no es una mercancía para el Derecho Laboral, por lo que su seguridad física, psicológica, dignidad, y capacidad para el trabajo deben protegerse dentro de un ambiente laboral seguro, con leyes que lo protejan contra el acoso y violencia en el trabajo.

Por último, el artículo ciento treinta y tres señala que la propia Constitución, las leyes que emanen de la misma y los tratados internacionales celebrados por nuestro presidente, con aprobación del senado, serán la ley suprema de toda la unión. Este texto da apertura a invocar, por cualquier persona que se encuentre en nuestra nación, cualquier tratado internacional celebrado y ratificado por nuestro país cuando le sea producida cualquier vulneración a sus derechos humanos.

Precisando lo señalado en el párrafo anterior, existe una serie de convenios que es necesario tener presentes, además de realizar un íntegro análisis de sus contenidos para tener presente todo el cuerpo de leyes con que cuenta el trabajador para ser defendido legalmente ante los tribunales, instrumentos jurídicos tales como: la Convención Americana de los Derechos Humanos; Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos; Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Como puede observarse, del análisis de los artículos relacionados con el derecho al trabajo, la protección de los derechos humanos y el marco legal constitucional que compete a estudio del acoso laboral, no se establece en específico alguna prohibición al respecto, pero de manera general nos indica que deben salvaguardarse todos aquellos derechos que atenten contra la prerrogativa fundamental de dedicarse a la actividad que mejor le convenga a las personas y que sea lucrativa para poder satisfacer sus necesidades.

De la presente norma fundamental se desprende que deben analizarse por lo menos los siguientes ordenamientos: la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, con el objeto de escudriñar los ordenamiento que derivan tanto del apartado A como del apartado B de artículo ciento veintitrés del citado ordenamiento; así como el Código Penal Federal y Código Penal de la Ciudad de México para extraer, en el caso de existir, la figura jurídica del acoso laboral y analizar su tratamiento.

Aunado a lo anterior, es menester también realizar una búsqueda acerca de los diversos criterios que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha esgrimido con respecto al moobing. Es preciso realizar esta búsqueda dado que, si bien es cierto que existen señalamientos a favor de la protección de los derechos laborales, debe determinarse con precisión su interpretación, y determinar si con ello es suficiente para cubrir el vacío jurídico del acoso laboral.

Por último, y dado que la misma Constitución establece su importancia, se requiere de una revisión de los principales instrumentos internacionales que tienen injerencia en nuestra ley para determinar su aportación con respecto a la afectación del acoso laboral. Con ello se acotará el estudio legal de nuestro cuerpo de leyes, determinando inclusive si el problema está ya configurado legalmente o se tiene un vacío en esta parte del derecho.

2.3 Ley Federal del Trabajo

Nuestra Ley Federal del Trabajo, que data del primero de abril de mil novecientos setenta, y cuya última reforma publicada fue realizada el veintidós de junio de dos mil dieciocho, consta de diecisiete títulos y mil diez artículos y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

En el segundo artículo de la ley en comento se establece que las normas del trabajo buscan encontrar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social; de igual manera establece dicho precepto que también propician el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Al respecto, la introducción del concepto trabajo digno o decente merece ser analizado en todas sus vertientes para analizar su impacto en los trabajadores.

Así, señala el segundo párrafo del precepto analizado que se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe ningún tipo de discriminación; se cuenta con acceso a la seguridad social; se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene. Sin embargo, este concepto idealizador no llega a materializarse en muchos de los centros de trabajo.

Se ha dejado ya indicado que, en palabras de Habermas, la *dignidad humana es la fuente moral de la que todos los derechos fundamentales derivan su sustento*, y que todo hombre es digno por el simple hecho de ser hombre; es decir, el hombre es merecedor de todos los derechos que su calidad de ser humano le confiere. Pero en la realidad, no puede hablarse de un trabajo digno cuando existe en el mismo acoso laboral.

La discriminación, segrega, vulnera derechos en cascada que derivan en la posible renuncia del trabajador; además, es generadora de violencia psicológica, que puede inclusive destruir la autoestima, prestigio y autoconfianza de las personas, y que repercute de manera económica tanto en la familia de la persona afectada como en la economía social por la imposibilidad de ser totalmente productivo. Este aspecto impide también el aprovechamiento total de una capacitación y eleva inclusive las posibilidades del trabajador de sufrir accidentes en su fuente laboral.

El tercer numeral establece el derecho al trabajo, y humaniza el mismo al señalar que no es éste un artículo de comercio. En otras palabras, no es posible comprar el trabajo ni el derecho al trabajo, lo que implica que su negociación a través de actos del comercio atenta contra el derecho

humano al trabajo. Este mismo precepto se encuentra en concordancia con la fracción vigésima quinta del apartado A del artículo ciento veintitrés constitucional.

El artículo tercero bis, añadido a la ley en comento en la reforma del treinta de noviembre del año dos mil doce, establece que el hostigamiento es *el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, independientemente de que se realice en uno o varios eventos*. A pesar de ser una definición corta e incompleta para el objeto de este trabajo de investigación, vale la pena resaltar el acierto al señalar que puede ser ejercido el hostigamiento en uno o varios eventos, contrario a la postura de Lymman ya antes señalada.

De nueva cuenta se hace referencia, en el artículo sexto, a la invocación de los tratados internacionales en materia laboral que nuestra nación ha firmado y ratificado en todo aquello que beneficien los derechos del trabajador a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento legal.

Complementa el señalamiento anterior la definición de trabajador proporcionada en su numeral nueve, y que la letra indica que *trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado*. Y en su numeral diez establece que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; además establece la relación de subordinación entre un patrón y los trabajadores de uno o algunos de sus trabajadores. Con ello, se establece la corresponsabilidad en la observación de los derechos de los trabajadores por cualquier patrón.

El artículo vigésimo señala que se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; y por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Además, señala que ambas figuras jurídicas producen los mismos efectos jurídicos, inclusive se presume, según el numeral veintiuno, la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre aquel que presta un trabajo personal y el quien lo recibe. Si bien es cierto que con estas precisiones se establece el tratamiento del hostigamiento laboral en esta ley, aún nos encontramos lejos de precisar los elementos necesarios para acotar el moobing.

Se establece como causa de rescisión del trabajador, sin responsabilidad para el patrón, el incurrir durante sus labores en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus compañeros, según la fracción tercera del artículo cuarenta y cinco. Sin embargo, resulta ser

una definición incompleta de lo que representa el acoso laboral, pues dicha actividad antijurídica puede ocurrir antes o después de las horas de trabajo, o en horas de descanso.

La fracción octava del artículo mencionada en el párrafo anterior establece puntualmente la penalización con la rescisión del empleo para el hostigamiento contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo, pero ya se ha dejado asentado la vaguedad por la Ley Federal del Trabajo con respecto al término hostigamiento; además que dicha fracción incurre también en el error de señalar que el hostigamiento puede darse en el establecimiento o lugar de trabajo.

Es importante señalar en este punto la aplicación que tiene el segundo párrafo del artículo décimo cuarto constitucional en cuanto al derecho de ser oído y vencido ante tribunal previamente establecido, del que se hace referencia en el artículo cuarenta y ocho de la multirreferida ley. Sin embargo, existe la posibilidad de separación de la fuente laboral, aún después de haber probado su inocencia, mediante el pago de una indemnización.

Contrario sensu, el trabajador puede rescindir de la relación laboral cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes ejerzan violencia, amenazas, injurias u hostigamiento en contra del trabajador sus familiares en primer grado; inclusive fuera del servicio.

En cuanto a los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, se señala como obligación de éstos últimos, en la fracción sexta del artículo ciento treinta y dos de la ley en comento, el guardar la debida consideración a los trabajadores, evitando el mal trato ya sea de palabra u otra. Además, conforme al numeral ciento treinta y tres se encuentra prohibido a los mismos realizar actos de hostigamiento en el lugar de trabajo y permitir este tipo de actos.

Por lo que respecta al trabajador, éste está obligado a observar buenas costumbres durante el servicio, según se estipula en la fracción séptima del artículo ciento treinta y cuatro; sin embargo, no se indica ninguna prohibición a los mismos en cuanto al hostigamiento, solo la ejecución de actos que pongan en peligro la vida de sus compañeros.

Con ello se pone de manifiesto la vaguedad del tratamiento del acoso laboral en esta ley, dada la falta de precisión en cuanto a la inclusión de la definición adecuada del acoso laboral, sus modalidades, características, los sujetos que intervienen, y los lugares en donde puede aplicarse; poniéndose de manifiesto que el trabajo digno del cual se habla en dicho ordenamiento posee solo la calidad de aspiración.

2.4 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional

Corresponde a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (Cámara de Diputados, 1970), la regulación de la relación jurídica del trabajo para los titulares y trabajadores de las dependencias de los Poderes de la Unión, del Gobierno del Distrito Federal, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Comisión Nacional Bancaria y de Valores, entre otros.

Esta ley fue emitida bajo el mandato del presidente Adolfo López Mateos, el veintiocho de diciembre de mil novecientos sesenta y tres; y su última reforma data del veintidós de junio del año dos mil dieciocho. Consta de diez títulos y ciento sesenta y cinco artículos, haciéndose en este instante la presión que dicho ordenamiento no se encuentra en su totalidad actualizado por lo que hace a las dependencias que ahí menciona o en cuanto a algunas figuras jurídicas.

Esta ley define al trabajador como la persona que *presta un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento expedido o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales*, según su artículo tercero; y señala además en el siguiente precepto que éstos se dividen en trabajadores de confianza y trabajadores de base, enunciándolos y describiéndolos en los numerales siguientes conforme al poder en que trabajan: ejecutivo, legislativo y judicial.

Por lo que hace referencia al título segundo, los derechos y obligaciones de los titulares y trabajadores, el artículo cuarenta y tres enuncia las obligaciones de los titulares, pero no hace ningún señalamiento en cuanto a la prohibición del acoso laboral. En el siguiente artículo se establece como obligación de los trabajadores observar buenas costumbres dentro del servicio, sin especificar nada sobre el ejercicio de la violencia u hostigamiento; es más, tampoco se menciona como una causal de suspensión temporal.

En cuanto a la cesación, se indica que nadie podrá ser cesado sin justa causa salvo, entre otras causas, la puesta en peligro de la salud o vida de las personas o incurrir en faltas de probidad u honradez, así como en actos de violencia, injurias, amagos o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros. Acertadamente se pronuncia que dicho comportamiento se encuentra prohibido aún fuera de las horas de servicio.

El titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento solo para el caso que se encuentre de acuerdo el Sindicato correspondiente; pero si no lo está, dicho Titular tiene la facultad de demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, quien resolverá mediante incidente por separado la suspensión de los efectos del nombramiento.

Se señala en el artículo ciento trece que prescriben en cuatro meses las acciones para demandar la indemnización, o en su defecto la reinstalación, por causas de despido o suspensión injustificado, término que se contará a partir de la respectiva notificación de suspensión o despido al trabajador. Y el mismo término tiene el funcionario para suspender, cesar o aplicar acciones disciplinarias a sus trabajadores, contado dicho término a partir de que sean conocidas las causas imputables.

De nueva cuenta podemos observar que la ley analizada en este apartado es también omisa en el tratamiento del acoso laboral, no define dicho concepto, tampoco establece sanciones respectivas para los acosadores, ni propone algún plan de acción para combatirlo. Se pone de relieve entonces la ausencia de protección a los derechos laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

No está por demás señalar que con la última reforma constitucional en cuanto a la inclusión de los Derechos Humanos era preciso actualizar todos nuestros ordenamientos para que se encontraran alineados a los nuevos lineamientos constitucionales; sin embargo, esta ley ha quedado desfasada en cuanto a la inclusión de diversos términos jurídicos, propiciando con ello una desventaja para el trabajador.

Prueba de ellos es la total ausencia de la invocación de la aplicación de los tratados internacionales en cuanto a los artículos que protejan las prerrogativas fundamentales de los trabajadores al servicio del Estado; pues no obstante de prestar sus servicios a un ente moral diferente al privado, por el simple hecho de ser humanos son también merecedores de todos los derechos que protejan su dignidad.

2.5 Jurisprudencia

La jurisprudencia se define como la interpretación de la ley de observancia obligatoria que emana de las ejecutorías que se pronuncia la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando

en Pleno o en Salas, y por los Tribunales Colegiados de Circuito (Semanao Judicial de la Federaci3n, 2003). El art3culo doscientos quince de la Ley de amparo se1ala que la jurisprudencia se establece por reiteraci3n de criterios, por contradicci3n de tesis y por sustituci3n. (C1mara de Diputados, 2018).

Por su parte, el numeral doscientos dieciseis de la ley arriba citada presenta los supuestos en los que se crea la jurisprudencia por reiteraci3n y por contradicci3n. En el siguiente precepto, se establece la obligatoriedad de su aplicaci3n para las diversas hip3tesis jur3dicas. Cabe precisar que la jurisprudencia puede ser confirmatoria de la ley cuando se ratifica lo se1alado por 3sta; supletoria, cuando se llenan los vac3os de la ley; o interpretativa, cuando explica el o los sentidos de los preceptos legales.

Se ha dejado asentado hasta el momento que nuestra Ley Suprema no se1ala nada espec3ficamente referente al acoso laboral; que en el 1rea penal no existe la figura jur3dica del *moobing* o acoso en el trabajo; y que en materia laboral se se1ala someramente lo que significa esta pr1ctica lesiva de los Derechos Humanos en el trabajo. No obstante, existen ya pronunciamientos efectuados por nuestro M1ximo Tribunal de Justicia Nacional y que es menester analizar.

Primero, es necesario acotar el t3rmino de Acoso laboral, o *moobing*, que propone la Suprema Corte de Justicia de la Naci3n. En la D3cima 3poca nuestro M1ximo Tribunal emiti3 una tesis aislada con n1mero de registro 2006870 en el mes de julio del a1o dos mil catorce, con el n1mero de tesis 1a. CCLII/2014 (10a.) (Semanao Judicial de la Federaci3n, 2014). Dicha tesis lleva por t3tulo *Acoso laboral (Mobbing). Su noci3n y tipolog3a*, indicando para ello que

[...] *El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relaci3n laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la v3ctima, con miras a excluirla de la organizaci3n o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sist3micamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relaci3n laboral [...]*

De forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresi3n en contra de alg1n empleado o del jefe mismo;

La din1mica en la conducta hostil var3a, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusi3n total de cualquier labor asignada a la v3ctima, 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.

Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Con respecto a las vías adecuadas para hacer valer los derechos de la persona afectada por el acoso laboral, se pronuncia al respecto la tesis aislada identificada con el número *1a. CCL/2014 (10a.)*, emitida en fecha *ocho de julio del año dos mil catorce*, de la *Décima época* lleva por título *Acoso laboral (mobbing). La persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule* (Semanao Judicial de la Federación, 2018).

Señala este criterio que se cuenta con las vías laboral, penal, civil o administrativa para ejercer la acción legal que el acosado desee intentar para la defensa de sus derechos. Acciones como la rescisión del contrato por causas imputables al patrón, la presentación de una querrela penal para el caso de combatir amenazas o lesiones; iniciar un procedimiento administrativo en caso de actuar en contra de un servidor público trasgresor de derechos, o utilizar la vía civil para la reparación del daño sufrido por esa conducta, son algunas de las acciones legales que puede ejercer.

No obstante que efectivamente es posible ejercer las acciones antes señaladas, debe tenerse presente que el trabajo es la primera fuente de ingresos de donde las personas adquieren los recursos necesarios para lograr su subsistencia y la de su familia, y su pérdida implica entonces una limitación a la obtención de ingresos; es más, el ejercicio de una acción legal implica la erogación de recursos económicos y tiempo que probablemente no cuente la persona afectada. Entonces, la solución parece ser no tan sencilla como suele presentarse.

Es de tomarse en cuenta que el ejercicio de una acción laboral requiere desde su presentación hasta la ejecución de sentencia de 6 meses por lo menos, aunque el tiempo en realidad

es variable dependiendo la carga laboral de la Junta, ya sea local o federal, en la que se haya interpuesto la demanda. Aunado a lo anterior, el viacrucis del trabajador se ve afectado por dos variables que se encuentran fuera de su control: los permisos para la asistencia a las audiencias de pruebas y demás, y la posibilidad de encontrarse en la “lista negra” de trabajadores que ejercen acciones legales en contra de sus empleadores.

Por lo que hace a la acción penal, la acreditación del daño causado puede ser de dos tipos: físico, para el caso que el acoso haya derivado en agresiones físicas que dejen marcas físicas, o inclusive la muerte; y la secuela de un posible daño psicológico, que deberá ser acreditado mediante un profesional en psicología. Ha de señalarse que puede darse el caso que la empresa no cuente con políticas adecuadas para el caso tratar un reclamo en la vía penal entre dos de sus trabajadores, por lo que el acosador puede tener aún la facultad de continuar con las agresiones inclusive en mayor escala.

Por lo que hace al reclamo en la vía administrativa, las desventajas a enfrentar por la parte afectada son las siguientes: a) requerimiento de recursos económicos para contar con la defensa legal adecuada, b) posible “desaprobación” del o los superiores del trabajador afectado en la realización de la defensa de sus derechos, corriéndose inclusive la posibilidad de aliarse el acosador con los jefes de la parte afectada, aumentando de nueva cuenta el acoso laboral pero ahora por diverso acosador; c) por último, como consecuencia de la “desaprobación” de los superiores por el ejercicio de la acción legal en contra del moobing, puede derivar la situación laboral del trabajador en un aislamiento o inclusive despido.

Lo mismo hace en cuanto al ejercicio de una acción civil en cuanto al reclamo de la reparación del daño: se requieren recursos económicos, es necesario tiempo del trabajador para atender audiencias legales, existe el riesgo de continuar en la “zona de conflicto” si no existen adecuadas medidas precautorias que impidan el acercamiento entre el acosador y el acosado, entre otros.

Aunado a lo anteriormente dicho, y tal como lo establece la tesis aislada con número de identificación 1a. CCLI/2014 (10a.), y fecha de emisión del ocho de julio de dos mil catorce, obviamente de la Décima Época, con número de registro: 2006868, intitulada *Acoso laboral (Mobbing). Carga probatoria cuando se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil* (Semana Judicial de la Federación, 2014), existen cuatro requisitos a saber que debe cumplir la parte actora para obtener el resarcimiento del daño.

Con respecto a lo señalado con anterioridad, criterio orientador emitido por nuestro máximo tribunal señala que la víctima del acoso laboral debe demostrar ante el juzgador que el objetivo del acoso sufrido fue su intimidación; opacar su figura, trabajo o intelecto; y consumirlo emocional o intelectualmente, con el firme propósito de excluirlo de la organización, o satisfacer el deseo del hostigador de agredir, controlar o destruir.

Acertadamente, nuestros magistrados van más allá de lo que señala la tradicional definición de moobing, en la que se establece que el objetivo final de esta figura antijurídica es que el trabajador termine abandonando el lugar del trabajo; dado que erróneamente si se considerara que este fuera el objetivo, entonces hasta el cumplimiento de tal hecho podría acreditarse la existencia de una acción jurídica.

Sin embargo, nuestros magistrados consideran que no se requiere la renuncia o abandono del trabajo, sino demostrar que el hostigador desea controlar, destruir o agredir al acosado; puesto que correctamente consideran que la sola existencia de tales afectaciones, aún sin que sea materializado el abandono del trabajo, se crea un agravio en la persona afectada, hecho que debe ser reparado puesto que viola sus derechos.

Por cuanto hace a la definición o precisión del acosador, se establece en dicha tesis que el mismo puede ser uno o más superiores jerárquicos, o entre compañeros de trabajo. Sin embargo, es necesario precisar que tal situación puede también acontecer por parte de un subordinado o un conjunto de los mismos, puesto que el factor intimidación se produce no en la lucha de poderes intelectuales, o laborales, sino principalmente físicos, en donde cabe la posibilidad que la sola fuerza de un subordinado, o la del conjunto de dos o más de ellos produzcan el acoso a un superior.

Por lo que respecta al tercer elemento, se establece que debe probarse que son parte de una serie de actos o comportamientos hostiles; sin embargo, nuestro máximo tribunal no considera que un acto aislado pueda considerarse como hostigamiento. No obstante, es necesario precisar que puede bastar un solo evento para amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al acosado; ergo, la amenaza de crear causar un daño físico a su persona o a su familia para el caso de realizar una actitud laboral en específico.

Y el último elemento es que las conductas hostiles se hayan presentado conforme a la exposición de hechos en su demanda, hecho que pudiera parecer el más sencillo de todos, pero que requiere de cierta precisión al redactar y relacionar con las pruebas para que éstas sean contundentes en el ánimo del juzgador para dar oportunidad al desarrollo de la acción ejercitada

por el acosado. Así, se hace necesario la presencia de los cuatro elementos antes señalados para conseguir el resarcimiento del daño moral.

Entonces, como ha de observarse en cualquiera de las vías antes mencionadas, si bien es cierto que existe la posibilidad de ejercer una acción legal para detener el acoso laboral, también lo es que todas ellas implican erogaciones económicas, psicológico, y la inversión de tiempo que, en su conjunto, conllevan un detrimento en el patrimonio de la parte afectada. No está por demás señalar que con ello se sigue victimizando a la parte acosada.

Con ello, si bien es cierto que el numeral décimo séptimo de nuestra Carta Magna establece la prohibición de hacerse justicia por sí mismo; y colegido con ello se proclama el derecho para que se administre justicia en los plazos y términos que fijan las leyes, lo cierto es que se estableció en este artículo un ideal que no ha sido alcanzado para satisfacer las necesidades legales de un conflicto laboral, por lo menos, por razones de tiempo.

Una tesis aislada que proporciona una pauta de conducta aceptable en la solución de un conflicto de acoso en cuanto a la protección de la persona afectada es la tesis intitulada *Medida cautelar decretada por la comisión estatal de derechos humanos del estado de Michoacán en un caso de acoso sexual y laboral*, emitida en la Décima Época, con el número de registro 2006457, emitida en el Libro 6, Tomo II, en mayo del 2014, e identificada con el número de tesis XI.1o.A.T.16 L (10a.) (Semana Judicial de la Federación, 2014).

En relación con la tesis antes mencionada, y para el caso que sea ejercida por cualquiera de las vías antes mencionadas cualquier defensa de los Derechos Humanos de un trabajador, es innegable que el mismo debe ser protegido desde el conocimiento del acoso para evitar que sea reiterado dicha conducta antiprosesal en su contra; o inclusive, sea compelido a renunciar para evitar el proceso judicial el acosador.

Entonces, dentro de las medidas precautorias que deben emitirse en cualquier vía son la falta de contacto entre el afectado y el acosador, la separación del acosado del medio ambiente en el que sufre la vulneración, la completa discreción del problema para evitar afectaciones a la autoestima del trabajador, evitar a toda costa la separación temporal o definitiva del trabajador de su fuente laboral, pues ello implicaría un sutil modo de despido injustificado del empleado.

Cabe precisar que en el transcurso del ejercicio de cualquier acción para la defensa de los derechos de la persona afectada puede suscitarse la renuncia del trabajador, o inclusive el abandono del trabajo, objetivo principal del acoso. Por lo tanto, es necesario precisar que debe evitarse tal

acción a toda costa, pues de darse el caso es el empleador corresponsable de esta situación de vulneración al Derecho Humano al Trabajo del acosado.

Con respecto a la Convención Americana de los Derechos Humanos, en específico al primer numeral del artículo vigésimo quinto, establece que toda persona tiene derecho a un recurso rápido y sencillo para la protección de su derecho, o inclusive a la aplicación de un recurso sencillo y efectivo ante los jueces y tribunales que la ampare contra actos que viole sus derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

Es de apreciarse el propósito de la Convención antes mencionada de proteger a todo ser humano cuando exista un ataque a sus Derechos Humanos, pero tal como se ha mencionado con antelación, no existen en nuestro sistema legal recursos rápidos y sencillos que reparen las vulneraciones a los Derechos Humanos. No requiere demostración señalar que para el caso del moobing, la aplicación de políticas internas y adecuados procedimientos internos para su tratamiento.

Sin embargo, se debe reconocer la aportación que realiza nuestro Máximo Tribunal Judicial en cuanto a la definición del acoso laboral, así como las posibles vías de acción judicial con que cuenta la persona afectada para la defensa y el ejercicio de sus derechos.

2.6 Código Penal: Federal y Local (Ciudad de México)

Para tratar el acoso laboral desde la perspectiva del Derecho Penal, es necesario que el acoso sea tipificado como un delito. Nuestro Código Penal Federal fue emitido el catorce de agosto de mil novecientos treinta y uno y la última modificación fue realizada el cinco de noviembre de dos mil dieciocho. Este código consta de cuatrocientos veintinueve artículos distribuidos a lo largo de veintiséis títulos.

No obstante que el acoso laboral afecta, entre otras prerrogativas, el derecho humano al trabajo, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a vivir en un ambiente libre de violencia, y secundariamente afecta el derecho a recibir alimentos, además de producir afectaciones psicológicas, morales, sociales y hasta físicas, no se encuentra tipificado aun como delito. Sin embargo, existen dos referentes que requieren ser analizados.

El primer libro establece las reglas generales sobre los delitos y la responsabilidad, la tentativa, las personas responsables de los delitos, las causas de exclusión de los delitos, el concurso

de delitos, la reincidencia, las penas y medidas de seguridad, la prisión, la sanción pecuniaria, el decomiso, amonestación, apercibimiento, suspensión de derechos, entre otros. Es importante precisar que no se realizará aquí un análisis detallado de los temas antes señalados, pues se requiere un espacio más amplio para su tratamiento, además que no es ese el propósito esta tesis.

En el libro segundo comienza el tratamiento de los delitos del fuero federal, siendo los relacionados con la afectación a la nación los primeros en analizarse, tales como: Traición a la Patria, espionaje, sedición, motín, rebelión, terrorismo, financiamiento del terrorismo, sabotaje, conspiración, entre otros. El Título Tercero versa sobre los delitos contra la humanidad, y el Título Bis trata los Delitos contra la Dignidad de las Personas.

Así, el artículo 149 ter señala que se aplicará una sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días de multa a quien por razones de discriminación niegue un servicio, niegue o restrinja derechos laborales o niegue o restrinja derechos educativos. Dicha pena aumenta en una mitad al servidor público que niegue o retarde un trámite, servicio o prestación. Cuando la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad; y en igual tesitura se aumentará la pena para aquellos casos en que se limite el acceso a las garantías jurídicas para la protección de los derechos humanos.

De lo ante mencionado vale la pena resaltar que el Código Penal Federal protege derechos laborales en razón de la discriminación, o inclusive la obstaculización de la defensa de los mismos o de cualquier derecho humano. Sin embargo y en un análisis más profundo, la discriminación puede considerarse como uno de los tantos derechos que se vulneran mediante la práctica del acoso laboral, ergo, no se ataca directamente el problema de raíz.

Por otro lado, el numeral doscientos diecinueve señala que comete el delito de intimidación el servidor público, que por sí mismo o mediante un tercero utilice la violencia física o moral, inhiba o intimide a cualquier otro para evitar que formule querrela, denuncie, o aporte información relativa a la comisión de un delito. Como puede observarse, en el caso concreto no se ataca el hostigamiento, sino la querrela del mismo, por lo que el trabajador sigue en estado de indefensión.

Relacionado con el anterior precepto se encuentra la fracción trigésima cuarta del numeral doscientos veinticinco, que establece que es un delito contra la administración de la justicia el que un servidor público obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso u hostigamiento. Así, se observa de nueva cuenta que no se tipifica en este

código la figura antijurídica del acoso laboral, solo se presentan aisladamente consecuencias de su materialización.

El Código Penal para la Ciudad de México, de fecha dieciséis de julio de dos mil dos, y cuya última actualización data del dieciséis de junio del año dos mil dieciséis, cuenta con trescientos sesenta y cinco artículos (Asamblea legislativa del Distrito Federal, 2002). Todos estos preceptos se encuentran ubicados dentro de cinco libros.

Ubicados en el Libro Primero, los títulos primero, segundo, tercero, cuarto y quinto versan sobre los principios y garantías penales, el delito, sus consecuencias jurídicas, la aplicación de medidas de seguridad y la extinción de la pretensión punitiva. Es hasta el Libro Segundo que dicho código empieza a tipificar los delitos, empezando con el de homicidio.

El artículo doscientos seis señala como pena de uno a tres años de prisión, o de veinticinco a cien días de trabajo a favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que por razón de discriminación provoque o incite al odio o violencia, niegue un servicio o prestación a la que se tenga derecho, veje o excluya a una persona y niegue o restrinja derechos laborales. Cuando quien realice tal afectación sea un servidor público, se aumentará en una mitad la pena y se impondrá destitución.

Es necesario hacer notar que el código local, al tratar el delito de discriminación, no hace ninguna alusión a los derechos laborales; y al igual que lo mencionado en el código anterior, la discriminación solo se concibe como un resultado del acoso laboral; entonces, este ordenamiento no ataca el problema tampoco de fondo, sino solo una de sus consecuencias.

Más adelante, para ser específico en el precepto doscientos sesenta y nueve, se menciona que se impondrá una pena de tres a diez años de prisión y de cien a mil días de multa al servidor público que por sí o por conducto de otra persona, mediante el uso de la violencia física o moral, inhiba o intimide a cualquier persona, para evitar que ésta o cualquier otra persona denuncie, formule querrela o aporte información, antecedentes, datos, medios de prueba o pruebas relativas a la presunta comisión de un delito.

Colegido con lo anterior, el párrafo segundo del citado artículo señala que aplicarán las mismas sanciones se impondrán a los servidores públicos que ya sea a través de ellos o por un tercero, ejerza represalia contra quienes presenten denuncia o querrela o aportado información, antecedentes, datos, medios de prueba o pruebas sobre la comisión de un delito; lo mismo se

aplicará al ejercer cualquier represalia contra persona ligada por vínculo afectivo o de negocios con el denunciante, querellante o informante.

Finalizando con el precepto en comento, el tercer párrafo indica que las mismas sanciones serán impuestas al servidor público que por sí o a través de otra persona, intimide o coaccione a la víctima u ofendido con el propósito de otorgar el perdón durante el proceso judicial.

De esta sección, podemos resumir que no se encuentra tipificado el delito de acoso laboral, por lo que el Ministerio Público se ve imposibilitado a defender tal acción antijurídica. De ello también se deriva que el juzgador del área penal no pueda dirimir un juicio con tal figura antijurídica, restándole solo la condena por los resultados que deriven del desdoblamiento de la afectación al Derecho Humano al Trabajo.

Por último, tomando como referencia la Convención Americana de los Derechos Humanos (Organización Americana de los Derechos Humanos, 1981), la utilización de la vía penal se contrapone al primer numeral del artículo veinticinco de la citada convención, pues no proporciona esta vía un recurso sencillo y rápido para arreglar la afectación sufrida a los derechos humanos del acosado; pues si bien es cierto que la última reforma penal establece que debe existir una prontitud en la resolución de cualquier asunto de esta área, también lo es que la excesiva carga de trabajo no permite que se materialice tal objetivo.

2.7 Tratamiento legal internacional

Por inicio de cuentas, se ha de señalar que la Organización Internacional del Trabajo cuenta con más de ciento noventa instrumentos jurídicos en materia del trabajo, pero ninguno de ellos versa sobre el hostigamiento o acoso laboral. De hecho, en la reunión número ciento siete de la Organización Internacional del Trabajo, se llevó a cabo un trabajo consultivo sobre el tema del acoso laboral intitulado *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, en el que participaron diversos países, organismos patronales y representaciones obreras (Organización Internacional del Trabajo, 2017).

En el instrumento antes mencionado, se realizaron diversas preguntas relacionadas con el tema del acoso, para lograr una definición unificada, realizar la consulta sobre la emisión de un convenio o una directriz por parte de la Organización Internacional del Trabajo, los elementos que identifican al acoso laboral, entre otros.

La Convención Americana de los Derechos Humanos establece dentro de su cuerpo normativo la obligación de respetar los preceptos ahí señalados; la garantía de contar con recursos fáciles y rápidos para la defensa de los derechos humanos, la protección de la familia, entre otros, que son derechos fundamentales vulnerados como consecuencia del acoso laboral.

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de fecha dieciséis de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, señala como obligación, en los artículos seis y siete el derecho a trabajar, que se traduce como el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y representa la obligación de los Estados tomar las medidas pertinentes para garantizarlo. Además, Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, ergo, deben actuar para evitar el acoso laboral en las fuentes de trabajo (Organización de los Estados Americanos, 1966).

Por último, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos establece la prerrogativa de ser oído y vencido ante un tribunal previamente establecido en la defensa de los derechos humanos; se establece también la protección de la familia incluyendo por ende el derecho a la satisfacción de sus necesidades a través de un trabajo digno, libre de toda situación que vulnere otros derechos de las personas, como el derecho al trabajo.

CAPITULO III. ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO Y EL PROTOCOLO PARA SOMETER QUEJAS SOBRE CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL UTILIZADO EN LA SECRETARÍA DE MARINA

3.1 Introducción

“Quien en verdad sabe de qué habla, no encuentra razones para levantar la voz”
(Leonardo Da Vinci⁸).

La Secretaría de Marina ha desarrollado diversos procedimientos, organismos y protocolos (tales como El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina (CEPCI-SEMAR), Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (UPRODEHU), o Protocolo OFL-MAY-CEPCI-SEMAR-02) para atender de forma interna las violaciones a los derechos laborales que sufren sus integrantes en el diario desempeño de sus funciones. Todos ellos tienen como prioridad al ser humano, es decir, el bienestar los integrantes de las Fuerzas Armadas; y mostrando un sentido superior de ética y justicia, se incluye también la protección de los civiles con quienes tienen contacto. Así, la conservación de los Derechos Humanos del personal de la SEMAR y los civiles es el eje rector para la creación de organismos e instrumentos que permitan desarrollar sus funciones en un clima aceptable de trabajo.

Ahora bien, lógico resulta entender que todo aquello que no es creación de la naturaleza es por ende producto del ser humano; y éste como ser imperfecto tiene la característica de crear cosas

⁸ Se atribuye esta frase al polímata Leonardo da Vinci, personaje que nació en Italia en 1452 y murió en 1519 (recuperado de Canal Historia, Perfiles, Leonardo Da Vinci, 23 de junio del 2019 <https://canalhistoria.es/perfiles/leonardo-da-vinci/>).

Se puede deducir de la reflexión de la cita que en esta nota nos ocupa que la adquisición de conocimiento sobre un tema brinda a cualquier persona las bases necesarias para hablar libremente sobre ese tópico en específico. La construcción de argumentos sólidos depende tanto de la capacidad cognitiva de las personas, de su habilidad para estructurar su discurso y del cúmulo de conocimientos objetivos que posea. Así, en todo trabajo de tesis es menester la compilación de conocimientos fehacientes para contar con elementos necesarios en el análisis de situaciones que representen oportunidades de mejora.

Se ha comentado en líneas anteriores que un elemento básico del aprendizaje, y por ende del cambio, es la capacidad de mantener la mente abierta para dejar atrás paradigmas y aceptar nuevos conocimientos y posibles cursos de acción en las situaciones que atañen directamente a las personas. Se requiere así la conjugación de tres elementos para hacer valer el resultado de una tesis de grado: la preparación cognitiva por parte del investigador, la adecuada estructuración y exposición de los conocimientos vertidos en su proyecto de tesis y la capacidad de mantener la mente abierta por parte del receptor del resultado final de la investigación.

En el área legal, y en específico cuando se trate sobre la aplicación de Derechos Humanos, es menester tener vasto conocimiento tanto del caso en concreto como del o de los derechos humanos que se encuentran vulnerados puesto que se corre el riesgo de establecer, en el diseño de leyes, normas imprecisas o incompletas que protejan las prerrogativas fundamentales.

perfectibles. Es de todos conocido que un procedimiento, artefacto, un proyecto de ley, comités de trabajo etc., se crea para cumplir un objetivo que en ocasiones no se alcanza completamente. Para ello, es necesario su estudio a través de la separación de sus partes, o de la integración de sus componentes, en ocasiones de su aplicación en la práctica o mediante el uso de la simulación cuando la materialización de su prueba se torna imposible. Esto implica la realización de un estudio minucioso, objetivo y coherente que contemple todos los elementos que en él intervienen, tanto humanos como materiales, así como el catálogo de posibles resultados y su impacto en el medio ambiente.

El Procedimiento para la presentación de denuncias por presuntos incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR (Secretaría de Marina, 2019), y el *Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)* (Secretaría de Marina, 2018) son dos instrumentos necesarios para atender quejas relacionadas con la violencia laboral. En ellos se determina el procedimiento interno de las Fuerzas Armadas para atender quejas del personal de la SEMAR y civiles relacionadas con conductas que violan derechos laborales de quienes tienen un vínculo con la Secretaría de Marina.

Sin embargo y tal como se indicó con anterioridad, se requiere del análisis minucioso de ambos instrumentos para determinar si existen elementos que vulneren los derechos de quienes se ven inmiscuidos en una queja. Dicho de otra manera, dado que la Secretaría de Marina se encuentra trabajando constantemente en la inteligencia de apegarse a los lineamientos necesarios para que sus integrantes no sufran vejación alguna en sus prerrogativas laborales, los instrumentos internos que sus autoridades desarrollan requieren de una constante revisión y actualización. Es por lo que en este capítulo se dedica al análisis de los documentos mencionados en el párrafo anterior para identificar en ellos posibles áreas de oportunidad, ya sea por discrepancias o lagunas que impidan a sus usuarios tener un pleno y claro entendimiento de éste, afectando por ende su defensa en la presentación de quejas que violen los derechos laborales.

Es también necesario aclarar que no es el objetivo de esta sección proporcionar una solución a la imprecisión encontrada, sino que se analizarán y se determinará si la misma representa una violación a los Derechos Humanos, siendo éste el criterio clave para realizar propuestas de mejora en el siguiente capítulo. Se requiere precisar que los procedimientos pueden ser rígidos o flexibles,

pero en ambos casos se fracturan las prerrogativas básicas de por lo menos una de las partes que en él intervienen; por tanto, es menester su constante revisión y perfeccionamiento.

La confrontación de los dos instrumentos clave en la resolución de quejas, *El Procedimiento para la presentación de denuncias por presuntos incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR* y el *Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)*, permitirá subsanar las áreas de oportunidad que afectan el grado de efectividad en la impartición de justicia en la resolución de una queja por violencia laboral. No se pasa por alto la revisión de los formatos empleados en el protocolo actual para determinar su eficacia. Como parte de este capítulo se presenta en el Apéndice C, un diagrama de flujo que permite entender el actual procedimiento.

3.2 Análisis y confrontación del *Procedimiento para la presentación de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR* y el *Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)*

En el dos mil quince fue creado el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina (CEPCI-SEMAR), organismo presidido por el C. Almirante Oficial Mayor; y en su segunda sesión celebrada el veinte de marzo del año dos mil dieciocho fue aprobado el *Procedimiento para someter quejas sobre conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el personal militar y civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la dependencia CEPCI-SEMAR*, bajo la premisa de que el recurso humano representa el más alto valor de dicha dependencia; reforzando la idea de que tanto la Ley de Disciplina como su Catálogo de Faltas, entre otros instrumentos jurídicos, norman la actuación de su personal.

Aunado a lo anterior y bajo los ideales de respeto a la dignidad y los derechos de las personas por su calidad humana, se establece en el apartado denominado *Introducción* del documento en comento, que el objetivo de la emisión de dicho instrumento es proporcionar una

guía para quienes deseen reportar algún comportamiento indigno del personal de la SEMAR, logrando así: a) facilitar y esclarecer el proceso para someter quejas ante el CEPCI-SEMAR y, b) prevenir las conductas señaladas por medio de la disuasión debido al conocimiento del documento que en este apartado se analiza (CEPCI-SEMAR, 2018).

La herramienta antes mencionada emana *del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (Protocolo-OFLMAY -CEPCI/SEMAR-001)*, documento que fue emitido y aprobado en la segunda sesión del CEPCI-SEMAR celebrada el veinte de marzo de dos mil dieciocho. Es así como mediante la aplicación de los dos ordenamientos antes mencionados la Fuerza Armada de México dirime de manera interna controversias relacionadas con la violencia laboral.

Ahora bien, en un esfuerzo por mantenerse actualizada la Secretaría de Marina en cuanto a la emisión de documentos internos y conservar un estricto apego al respeto de los Derechos Humanos, ya sea de los integrantes que conforman esta Secretaría así como de los civiles que guardan relación con dicha dependencia, en la tercera sesión del CEPCI-SEMAR celebrada el siete de mayo del dos mil diecinueve se emitió el *Procedimiento para la presentación de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR* (en adelante se le llamará tan solo *Procedimiento* por cuestiones de economicidad).

Al respecto, no obstante que este documento ha cambiado de nombre, el *Procedimiento* sigue haciendo referencia a los pasos que deben seguirse para presentar una queja sobre conductas contrarias al Código de Conducta, tales como el hostigamiento y acoso sexual, el hostigamiento y acoso laboral, discriminación y conflictos de interés. Y de igual manera que su antecesor, el documento del cual procede el *Procedimiento* se denomina ahora *Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)*, al cual en adelante se denominará tan solo el *Protocolo* por cuestiones de economicidad.

Inicia el *Procedimiento*, al igual que su versión anterior, manifestando que tanto el personal de la Secretaría de la Fuerza Armada tanto como cualquier civil pueden presentar su inconformidad derivada de conductas contrarias al Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas⁹ (SIC) y

⁹ Es importante acotar que el nombre correcto del documento al que hace referencia el *Procedimiento para la presentación de denuncias por presunto incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR*,

al Código de Conducta de la Secretaría de Marina; y la misma indicación se señala también en el *Protocolo*; sin embargo y a diferencia de éste último, el *Procedimiento* no hace referencia a la posibilidad de presentar la queja ya sea de forma oral o escrita. El desconocimiento de esta situación limita las posibilidades de presentar una queja, lo que representa una violación a los Derechos Humanos con respecto al acceso de la justicia.

Se debe precisar que para cada uno de los dos grupos antes mencionados se proponen diversas vías para la presentación de su queja por violencia laboral. Por un lado, el *Procedimiento* establece cuatro posibles cursos de acción a saber para los integrantes de la Marina: Inspecciones de los mandos navales, unidades o establecimientos de la Secretaría de Marina, directamente en el CEPCI o a través de los conductos regulares. Por otro lado, el *Protocolo* limita la presentación de la inconformidad por los Conductos regulares ante su inmediato superior o directamente ante las inspecciones de los mandos navales correspondientes. Cabe mencionar que ni el *Protocolo* ni el *Procedimiento* especifican cuáles son los *conductos regulares*, por lo que se crea una laguna en su aplicación.

Un hecho que vale la pena remarcar y que afecta indirectamente al Servidor Público involucrado es la ausencia de la estipulación de un periodo en el cual puedan presentarse las quejas. Dicho de otra manera, resulta ilógico que quien alegue haber sufrido un ataque a sus derechos laborales haga valer su inconformidad demasiado tiempo después con fines contrarios a la salvaguarda de un derecho, tales como entorpecer la carrera militar o manchar la reputación del Servidor Público Involucrado. Se realiza esta precisión porque si bien es cierto que los Derechos Humanos son imprescriptibles (Serrano & Daniel, S/F), resulta fuera de toda lógica jurídica intentar hacer valer un derecho con el propósito de combatir una violación jurídica laboral cuando a través del paso del tiempo no se generó alguna afectación directa sobre el quejoso en el trabajo, o generándose el agravio el quejoso no tomó importancia y prefirió continuar con su vida.

Respecto de los civiles y acorde con el *Procedimiento*, se establece que la denuncia se presentará ya sea a través de la Unidad de Atención Ciudadana o por el CEPCI-SEMAR. Por lo que hace a la primera de las dos opciones, la disconformidad deberá presentarse por escrito o a través del correo electrónico contactociudadano@semar.gob.mx, y después de hacer un análisis de fondo del mismo, se remitirá a la instancia correspondiente de acuerdo al fondo de la denuncia.

es Código de ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, lo cual debe precisarse para evitar lagunas en las referencias. www.gob.mx/sfp/documentos/codigo-de-etica-de-los-servidores-publicos-del-gobierno-federal-94426.

Cuando la inconformidad se presenta ante el CEPCI-SEMAR, tanto los dos grupos de quejosos deben presentarla directamente a través del Secretario Ejecutivo de este órgano o al correo electrónico comité.etica@semar.gob.mx.

Ahora bien, en el *Protocolo* no se hace en ningún lugar mención de los correos electrónicos antes señalados, sino que se remite tanto a los civiles como al personal de la Marina al portal de Denuncia Ciudadana de la Secretaría de Marina, en la página institucional www.semar.gob.mx. Además, se señala en este mismo documento que las quejas que versen sobre violencia laboral deberán ser remitidas a la Inspección de Mando Correspondiente para verificar que cumplan con los requisitos necesarios y así continuar con el trámite; además las mismas deberán ser atendidas por la Unidad de Protección a los Derechos Humanos, UPRODEHU, hecho que el *Procedimiento* no menciona en lo absoluto.

Entre los requisitos esenciales que debe contener la queja, según se percibe en ambos documentos, se encuentran el nombre del denunciante; la dirección física o correo electrónico para recibir notificaciones, aunque el *Procedimiento* requiere teléfono en lugar de la dirección; breve relato de los hechos y medios de prueba que no sean contrarios a la ley. Al respecto, cabe realizar las siguientes precisiones: 1) No es posible solicitar un breve relato de hechos, esto es, dado que el vocablo *breve* es ambiguo y permite la adopción de diversos criterios con respecto a la precisión u omisión de hechos que pudieran dar vida o no a un procedimiento legal, la palabra antes mencionada provoca confusión en los quejosos de modo tal que pudiera impedirles el acceso a la justicia de manera eficaz; 2) no obstante que no se precisa los tipos de pruebas por aceptar ni sus características ni limitaciones, éstas pueden crear un sentimiento de injusticia en el quejoso cuando pretenda ofrecer sus medios probatorios pero los mismos no cumplan con estándares mínimos legales para ser consideradas como tales; por último, 3) existe la facultad de subsanar las omisiones que contenga la denuncia, en un lapso no mayor a cinco días, contados a partir de la notificación por escrito al quejoso por parte de la autoridad que recibió la disconformidad por escrito.

Por lo que respecta a la oportunidad de subsanar la prevención, el quejoso no pierde en ningún momento la posibilidad de hacer valer su derecho por otras vías en caso de no subsanar su queja; sin embargo, tal omisión conlleva a archivar el expediente dejando a salvo sus derechos. Otra omisión importante de dicho proceso que vale la pena exponer es la falta de tiempo que debe precisarse para cada una de las etapas que conlleva este procedimiento, puesto que con esto se permite alargar el proceso, despartándose entonces de lo señalado en el primer párrafo del artículo

25 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos¹⁰. La disposición antes señalada es aplicable para ambas partes del proceso, tanto a la supuesta víctima como al Servidor Público Involucrado son afectados por la dilatación innecesaria de los tiempos en el *Procedimiento*.

Ahora bien, se señala en el Procedimiento que una vez identificada la materia que sustenta la queja, para el caso de que la misma verse sobre violencia laboral, deberá actuarse conforme al Protocolo OFL-MAY-CEPCI-SEMAR-02. Y en la misma tesitura, el Protocolo señala que será menester remitir la queja por el Mando Naval Correspondiente hacia la UPRODEHU, para solicitar que se realice la designación de la Persona Asesora o bien tenga intervención un mediador, además de gestionar las medidas necesarias para detener la situación que violenta los derechos humanos. Cuando sea el mando naval quien determine las acciones para salvaguardar los derechos del denunciante, éste deberá informar de tal determinación al CEPCI-SEMAR, quien ratificará dichas medidas o las modificará en caso de que las mismas sean excesivas; sin embargo, el *Protocolo* no señala que puede modificarlas en caso de que sean insuficientes.

Vale la pena puntualizar que la reubicación física, cambio de unidad administrativa, cambio de horario, u otras medidas que hayan sido impuestas y que cuenten siempre con la anuencia de la persona denunciante no pueden exceder de tres meses; esto es, dicha limitación obliga al CEPCI-SEMAR a resolver su procedimiento en ese límite de tiempo, lo que pudiera comprometer la calidad de la resolución del caso porque si bien es cierto que al involucrar en este proceso a dos personas, por ley ambas tienen derechos y obligaciones, y al finiquitarse dicho periodo puede exigirse el regreso de las condiciones como estaban antes de ser impuestas las medidas, sin importar que se haya o no dirimido la situación. Esto es, conforme al Derecho Humano al Debido Proceso, ergo, cumplir las formalidades del ordenamiento utilizado tal cual está escrito sin modificaciones que afecten a cualquiera de las partes, puede comprometerse la decisión final tomada por el CEPCI-SEMAR.

Asimismo, se le hará del conocimiento de forma escrita a la persona denunciante tanto la recepción de su queja por la UPRODEHU, así como la asignación de la persona asesora que le asistirá durante todo el proceso. Por lo que respecta a la perfección de su denuncia, se le invitará a proporcionar las pruebas que considere pertinentes para poder completar el proceso. Además, se le

¹⁰ Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

dará la oportunidad de conciliar el problema a través de un mediador, siempre y cuando sea el quejoso el único afectado y ambas partes del conflicto estén de acuerdo. Cabe aclarar que para el caso en que la afectación se dirima a través de la mediación, ambas partes de este asunto deben trasladarse a las instalaciones próximas de la UPRODEHU, y en el proceso de conciliación deberá estar presente un representante del CEPCI-SEMAR, cuya función será corroborar que no exista coacción o violación a los Derechos Humanos, dejando constancia escrita del acuerdo al que se llegue, cuando así sea el caso; o en su defecto, enviará la queja al Secretario Ejecutivo del CEPCI-SEMAR para que se pronuncie en cuanto a su competencia de atender la queja y determinar asimismo al Subcomité que será el responsable de atenderla.

Cuando no es posible efectuar la mediación, el Mando Naval proporcionará a la persona asesora la queja respectiva para realizar las gestiones necesarias que procedan, asignándole inclusive un espacio para que pueda recabar todos los informes necesarios. A su vez, el asesor remitirá todos los informes necesarios a la UPRODEHU por la vía más rápida. Dicha Unidad tiene a su vez la obligación de remitir toda la información recibida al CEPCI-SEMAR, quien se encargará de determinar el Subcomité pertinente de atender la queja. Cabe señalar que, si el Subcomité emite una observación o recomendación que deba atender la Inspección y Contraloría General de la Marina, INCOGMAR, deberá hacerse saber al denunciante, cambiando su calidad de presunta víctima y convirtiéndose en parte del procedimiento que se siga ante ese órgano.

Ahora bien, no obstante que el Subcomité haya realizado un proyecto de queja, mismo que el CEPCI-SEMAR haya aprobado, no significa que el denunciante no tenga la facultad de inconformarse con dicha resolución, misma que puede ser en dos sentidos: a) cuando se considere que la misma queja es infundada o falsa; hecho que repercutirá en el quejoso dado que el informe será remitido al superior del mando, pudiendo entonces crear una sanción para el supuesto afectado; y b) si el fallo fue menor en sanción o impacto al acto reprobado, tiene el denunciante la posibilidad de inconformarse con la resolución, demandando lo que a derecho corresponda. Cabe señalar que no existe dato alguno de como inconformarse, ante que instancia hacerlo, ni las formalidades y tiempo para interponer dicho recurso, lo que presenta una seria deficiencia el Protocolo revisado en este apartado.

Se presenta dentro de la sección de Apéndices, en la letra C, el diagrama de flujo que integra los documentos mencionados en el título de esta sección, mostrando con ello el actual procedimiento empelado para dar solución a las controversias planteadas por violaciones a los

derechos laborales. No obstante de existir lagunas en el Protocolo OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002 y en el respectivo procedimiento, tal como se verá en el siguiente tema, se procuró ajustar dicha información para hacer del mismo una herramienta precisa para la identificación de omisiones.

Toca en la siguiente sección hacer precisión de las áreas de oportunidad encontradas en los documentos anteriores, dividiendo dichas imprecisiones en afectaciones para el denunciante o implicado, precisando cómo afecta tal omisión en la eficacia del procedimiento y su repercusión en los derechos humanos de los involucrados.

3.3 Identificación de las omisiones e imprecisiones del Procedimiento para someter quejas sobre conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el personal militar y civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la dependencia (CEPCI-SEMAR) (CEPCI-SEMAR) y del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)

a. Presunta víctima, quejoso o denunciante

En esta ocasión se inicia el análisis por la persona afectada, no por ser el más importante, sino porque es quien inicia el procedimiento de quejas. El *Protocolo* otorga tres nombres diferentes a la persona afectada en el caso de violencia laboral: 1) En el inciso f del numeral 7 se le da el nombre de *presunta víctima*; en el inciso b, del mismo numeral se le llama *persona denunciante*; y en el segundo párrafo del arábigo 8 se le asigna el nombre de *persona quejosa*. El hecho de asignarle el nombre de *presunta víctima* al personaje en comento da oportunidad a no otorgar ciega credibilidad al dicho del quejoso, evitando con ello inculpar anticipadamente al Servidor Público Involucrado; pero no atenta contra la dignidad del afectado pues le otorga con el nombre la posibilidad de colocarse como merecedor de la reparación de un derecho. Para efectos de este análisis no importa cómo se le denomine a la persona quien interponga su inconformidad ante los mandos militares, siempre y cuando se identifique plenamente.

Por lo que respecta a las denuncias verbales, se reitera que su omisión en el *Procedimiento* representa una disminución en la posibilidad de acceder a la reparación de un derecho, por lo que debe subsanarse. Además, se establece que las denuncias verbales deben ser ratificadas por escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación; sin embargo, el *Protocolo* no menciona la forma específica ni la instancia ante la cual deben ser ratificadas. Aunado a lo anterior, no se señala la existencia de un registro que controle la fecha, hora e interposición verbal de quejas para conocer el debido cumplimiento de la ratificación. Asimismo, no se señala la instancia a la cual debe presentarse la corrección de la queja en el caso de que la misma haya sido prevenida en el primer intento de presentación.

De lo antes señalado puede indicarse que con dicha omisión no se respetan garantías judiciales consagradas en la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos suscrita en San José de Costa Rica el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve; en específico cuando se indica que debido a la omisión señalada, se corre el riesgo de no presentar adecuadamente la queja, vulnerándose el precepto 5.1 que señala la obligación de respetar la integridad física, psíquica y moral de las personas. Dicho de otra manera, la falta de presentación de la queja puede permitir una constante vejación a los derechos de las personas en cuanto a la protección de su integridad; no sin olvidar que se le coartan también garantías judiciales, tales como el derecho a ser oída para la debida defensa y protección de sus derechos, como se establece en el numeral 8.1 del ordenamiento antes citado.

Por lo que respecta a su derecho de recurrir el fallo, el *Protocolo* no contempla este derecho, violentando con ello lo señalado en el inciso h del arábigo 2 del octavo artículo de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Ante tal omisión, el denunciante se encuentra imposibilitado para defender correctamente sus derechos cuando en el fallo incurran errores de apreciación, insuficiencia de valoración de pruebas, errores de interpretación de hechos, etc., afectando así el Derecho al Debido Proceso. Aunado a esto, se carece de protección judicial, acorde con el numeral 25 de la convención ya mencionada porque no se cuenta con un recurso rápido y sencillo para la defensa de sus intereses.

Con ello se pone de manifiesto que deben ser subsanadas por lo menos estas dos observaciones si es que se desean mejorar los documentos que dan origen a esta revisión, puesto que la primera observación conlleva al total estado de indefensión jurídica al no poder la *supuesta víctima* presentarse ante el órgano competente a defender sus derechos. En la misma tesitura y sin

importar que *el denunciante* haya presentado correctamente su queja, el mismo se encuentra imposibilitado para ejercer una total defensa jurídica si la queja fue dirimida incorrectamente y desea inconformarse para enderezar el procedimiento; ergo, al no contar con la posibilidad de impugnar el fallo, subsiste la violación a los derechos humanos laborales para el caso que aquel no le haya favorecido a sus intereses. En ambos casos el Derecho al Debido Proceso se encuentra vulnerado por la imprecisión de ambos documentos.

b. Servidor público involucrado.

Para el caso de la persona cuya conducta es contraria al Código de Ética de la Secretaría de Marina, tanto el *Procedimiento* como el *Protocolo* le proporcionan el nombre arriba señalado, asignándole un nombre que no le produzca afrenta o sea indigna y evitando así vulnerar su dignidad. Y en la misma tesitura, la cláusula de confidencialidad que se estipula para la no divulgación de la identidad de las personas involucradas en la queja, desde el personal que recibe la denuncia hasta el mediador y el Subcomité y CEPCI-SEMAR, permite también mantener intacto la dignidad de los involucrados.

En el mismo sentido, en el establecimiento de las medidas provisionales para salvaguardar la integridad física y psicológica de la presunta víctima, se hace la aclaración que ello no significa que efectivamente el *Servidor Público Involucrado* tenga completa o parcial responsabilidad de lo que se le imputa; es decir, que se tomen como verídica las manifestaciones hechas por el denunciante en su queja. Esto permite que el Servidor conserve la calidad de inocente hasta que se le demuestre lo contrario, y de este modo mantener intacto el principio de presunción de inocencia que debe prevalecer en cualquier procedimiento en donde se desee imputar a una de las partes de un hecho antijurídico.

Ahora bien, por lo que respecta a las áreas de oportunidad que se identifican en los dos documentos que se analizan en esta sección y que afectan directamente los derechos del *Servidor Público Involucrado*, podemos establecer en primer lugar que se vulnera el Derecho Humano a una defensa adecuada al no informarle, al mismo tiempo que se informa a la supuesta víctima de su aceptación de su queja, que se encuentra involucrado en un procedimiento interno, violentado en principio de igualdad de las partes y afectando así el Derecho de la conservación de las Garantías Judiciales proclamado en el artículo octavo de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, en específico los incisos b y c del numeral 2, que versan sobre la comunicación al

imputado de la acusación que se ejerció en su contra así como negársele el tiempo necesario para preparar una defensa adecuada.

Concatenado con ello, en ningún momento se le asigna defensor que le permita impugnar las imputaciones hechas en su contra, o asesor alguno que le indique cómo hacer por él mismo la defensa de sus intereses; violentando también el inciso d del segundo numeral del mismo artículo octavo de la convención antes señalada. Aunado a lo anterior, solo se le otorga al asesor de la supuesta víctima la facultad de recabar los medios de prueba que a su juicio considere pertinentes, omitiendo así el derecho que el Servidor Público Involucrado tiene al respecto.

La segunda omisión encontrada en los procedimientos multiseñalados es la imposibilidad de atacar el fallo emitido por el Subcomité, mismo que es ratificado por el CEPCI-SEMAR. Todo lo anterior da pauta a llevar un proceso en total estado de indefensión, siendo esto contrario a los Derechos Humanos y al objetivo principal de la Secretaría de Marina: la protección y defensa de las prerrogativas fundamentales de todo su personal. La imposibilidad de combatir la resolución emitida es contraria a lo señalado en el inciso h del numeral 2 del artículo octavo de la Convención arriba citada. Con ello vemos que existe una violación de derechos fundamentales de las garantías judiciales que todo ser humano posee.

Esto es, no basta con considerar al Servidor público involucrado como inocente hasta que se demuestre lo contrario, sino que es menester otorgarle la posibilidad de defensa para lograr una igualdad jurídica en la aplicación del procedimiento interno para dirimir quejas en contra de violencia laboral. Hágase notar también que la falta de un lapso de tiempo en la cual pueda prescribir o caducar una conducta contraria al Código de Ética afecta también directamente al Servidor Público Involucrado, quien probablemente en la aplicación de los estándares de trabajo pudo haber afectado la sensibilidad de un compañero de trabajo, actuando este último presentando una queja, como venganza, en un tiempo de sumo posterior al hecho acontecido.

Por último, el *Protocolo* no señala nada respecto a cualquier acción que pudiera tomar el *Servidor Público Involucrado* cuando la queja no procedió. Dicho de otra manera, existió una vulneración en contra de la parte antes mencionada, por lo que le compete a éste el derecho de actuar conforme crea pertinente.

3.4 Análisis de los documentos empleados en el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)

a. Anexo UNO-BIS. Presentación de la queja por presunto hostigamiento y/o acoso laboral y/o discriminación

Este es el primer formato con el que tiene contacto el quejoso con las autoridades encargadas de dirimir y tramitar las quejas por violencia laboral. Este documento se integra por dos secciones: *Datos del denunciante e Información sobre la queja*; la primera de ellas recaba la información necesaria del denunciante para tener la información necesaria en caso de requerir contacto con el mismo, la última obtiene los datos de tiempo, modo y lugar del hecho, así como del *Servidor Público Involucrado*. El *Protocolo* menciona este formato para el caso en que dicha informalidad se presente por escrito, y señala que puede ser localizado en la Normateca de la Secretaría de Marina. Debe ser correctamente llenado, escaneado y enviado a través del portal www.semar.gob.mx, en el apartado de Denuncia ciudadana, en específico en la opción de Adjuntar archivo, o a cualquiera de los dos correos ya mencionados con antelación.

Respecto de este primer documento, llama la atención el hecho de ofrecer a la víctima un “acompañante emocional” (ver Apéndice D), personaje que no es mencionado en el *Protocolo* en comentario y mucho menos definido como tal en cuanto atribuciones y límites en el documento que nos ocupa, por lo que ello genera una laguna en el Debido proceso. Este tipo de imprecisión puede elevar, o disminuir según sea el caso, las expectativas del quejoso por considerar que éste sujeto se encargará de alcanzar su objetivo -la sanción al *Servidor Público Involucrado*-; o en su defecto, restar la objetividad y credibilidad del procedimiento por lo subjetivo del nombre asignado.

b. Anexo DOS. Solicitud de prevención de queja

Una vez presentada la queja, y ratificada de ser el caso, el mando naval encargado de su proceso debe asegurarse que la misma posea la información necesaria para su correcta diligenciación; por lo que en caso de ser necesario, se deberá prevenir a la presunta víctima para que subsane las deficiencias en la misma. Para ello será necesario enviar al *denunciante*, ya sea por correo electrónico o mensajería, un formato oficial (ver Apéndice E) que solicite la corrección de la queja en un lapso no mayor a cinco días hábiles. Esto dará oportunidad salvaguardar el Derecho

Humano de contar con acceso a la justicia por parte del quejoso tal como lo establece el primer numeral del artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Sin embargo, del análisis del documento que en este apartado nos ocupa se desprende que la fundamentación del mismo es incorrecta en el sentido que no es el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-001) por el cual se dirime ahora el procedimiento para resolver las denuncias sobre violencia laboral, sino su segunda versión; esto es, la versión correcta es el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002) que fue aprobado en la Cuarta Sesión del CEPCI-SEMAR el treinta de octubre de dos mil dieciocho.

c. Anexo TRES. Acuerdo de Archivo

Una vez recibidas las correcciones realizadas en la prevención, se revisa la denuncia de manera interna por el Inspector de Mando Naval, quien junto con el apoyo de dos testigos de asistencia verifica que realmente se haya subsanado completamente la prevención solicitada. Para el caso que no se haya cumplido con la corrección, precisión o entrega de información, la Secretaría de Marina utiliza de manera interna el Acuerdo de Archivo, documento que incluye la información que se le requirió al denunciante para subsanar su queja, pero especificándose en este documento que la misma no fue entregada total o parcialmente. Concatenado con lo anterior, el acuerdo indica que, debido a la omisión del denunciante, se hace efectivo el apercibimiento de declararse como definitivamente concluida la queja y archivarse.

Sin embargo, el documento en comento (ver Apéndice F) se encuentra erróneamente fundamentado al señalar que esta determinación se sustenta en el segundo párrafo del numeral quinto del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-001) cuando ya existe una segunda versión de dicho protocolo y que contempla lo que la prevención mencionada en líneas anteriores: segundo párrafo del numeral 6 del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la

Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002).

d. Anexo CUATRO. Oficio de aviso de archivo de queja

Para el caso de que el quejoso no haya subsanado tal como se le indicó la prevención que se le realizó por falta de información necesaria en su denuncia, dentro de los cinco días hábiles contados a partir del aviso correspondiente, se le enviará un oficio (Apéndice G) informándosele oficialmente que su queja ha sido archivada y que toma a partir de este instante la calidad de definitivamente concluida; no obstante el aviso anterior se da aviso al denunciante que se dejan a salvo sus derechos para hacerlos valer en la instancia que considere conveniente.

Asimismo, este aviso presenta como fundamento el segundo párrafo del arábico cinco del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-001; sin embargo y al igual que el anterior documento, el fundamento se encuentra superado por el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002), acorde con el segundo párrafo del numeral seis.

e. Anexo CINCO. Constancia de Asesoría de Primer Contacto

Una vez que se ha determinado que la queja satisface todos los requisitos necesarios para su aceptación, se le envía a la persona afectada un documento denominado Constancia de Asesoría de Primer Contacto, en la cual se asigna una Persona Asesora o Mediador y se deja constancia del primer contacto entre ambos personajes. No se pasa por desapercibido que la Constancia, mostrada en el Apéndice H, se refiere específicamente a Acoso y Hostigamiento Sexual y se encuentra también erróneamente fundamentada, señalado para ello la Sección Segunda del Capítulo del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016.

En la misma tesitura, el documento antes mencionado refiere hacer del conocimiento de la persona quejosa las funciones de la Persona Consejera; personaje que se encuentra asignado, según el *Protocolo*, a un denunciante por acoso sexual y no a quien ha sufrido y denunciado violencia

laboral. De igual manera se invocan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Se hace del conocimiento de la persona quejosa tres vías para atender su inconformidad: la vía penal, invocando en su apartado un artículo del Código Penal Federal que en la actualidad no corresponde a lo ahí señalado; la vía administrativa al interior de la Secretaría de Marina, que hace referencia a un procedimiento establecido en el Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Prevención, Atención y Sanción por Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Secretaría de Marina, emitido por acuerdo secretaría el doce de abril de dos mil doce; Vía Penal exterior a la Secretaría de Marina, que al parecer es relacionada con la primera vía; y la Vía Laboral.

Se señala además de forma somera las actividades que realizará la persona quejosa con su consejero; además de que nunca se menciona lo que realizará el mediador o el asesor con la persona que alega haber sufrido violencia laboral, y más aún, no se percibe explícitamente invitar a la persona denunciante a proporcionar pruebas sobre la afectación sufrida. Así se deduce que el documento que presenta el *Protocolo*, no se relaciona directamente con una queja producida por hostigamiento y acoso laboral, por lo que debe entonces descartarse el documento aquí presentado y adecuarse al tema tratado en este proyecto de tesis.

f. Anexo SEIS. Ofrecimiento de mediador

Una vez que se ha determinado que la denuncia se encuentra completa, la Unidad de Protección de Derechos Humanos, UPRODEHU, designará un mediador para buscar llegar a un acuerdo pacífico entre los dos personajes que intervienen en un asunto de violencia laboral. Para ello, la UPRODEHU enviará un oficio a través del mediador propuesto a la supuesta víctima, haciéndole saber lo que señala la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación que la Secretaría de Marina emplea en todas sus relaciones laborales (véase el Apéndice I); además, hará sabedor al denunciante de lo que es el Acoso Laboral, la formas en las que éste se presenta. En dicho también se brindará atención especializada a la supuesta víctima en caso de necesitarlo y se le indicará cuál es el papel del mediador si es que desea que éste busque una solución al problema denunciado. Señala también dicho documento que para el caso de no encontrarse posible afectación que califique como acoso laboral, el expediente será remitido a las autoridades correspondientes para determinar lo necesario.

Es importante señalar que el documento aquí analizado no hace mención ni del Protocolo ni del Procedimiento, sino que invoca el Acuerdo Secretarial número 266 de fecha catorce de octubre de dos mil dieciséis, por lo que parece no tener área de oportunidad en el aspecto legal; sin embargo no se aprecia área alguna en donde el quejoso manifieste su deseo de trabajar conjuntamente con el mediador, tal como se indica en el último supuesto jurídico del numeral 8 del Protocolo "... siempre y cuando la persona denunciante sea la única afectada y que las partes tengan interés en resolver el conflicto a través de la intervención de la figura del Mediador ...".

g. Anexo SIETE. Constancia de acuerdo de mediación

Una vez que ambas partes acuerdan el uso del mediador para dirimir el conflicto, el titular de la Unidad de Protección a los Derechos Humanos enviará una notificación (Apéndice J) al Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina para informarle que las partes han accedido a dirimir su conflicto a través de la mediación, recabando para ello informes de la supuesta víctima, del Servidor Público Involucrado, de testigos y recopilando información adicional; o en su defecto señalar al Presidente antes señalado que los actores no desearon utilizar el medio alternativo de solución. El documento mostrado en el Apéndice J muestra que los testimonios pueden ser recabados por el Mediador o por el Asesor, señalándose en este instante que no se encuentran hasta el momento ningún documento que señale las atribuciones del Asesor, solo se indica en el Protocolo que será designado para el acompañamiento del denunciante, lo que pone en tela de juicio su imparcialidad en la recopilación de información de las partes.

h. Anexo OCHO. Constancia de asignación de Comité

Para el caso que el denunciante o el Servidor Público Involucrado, o ambos, no quisieran utilizar un medio alternativo de solución de conflictos, el Presidente del CEPCI deberá determinar su competencia en el asunto remitido por el titular de la UPRODEHU, dejando establecido el Subcomité encargado de llevar todas las gestiones necesarias para dirimir la controversia y remitan de nueva cuenta al Comité sus conclusiones (ver Apéndice K). Además, se asentarán las medidas tomadas para la protección de la supuesta víctima y ordenando que se den a conocer a quien las mismas implique; con la aclaración que la adopción de las medidas ahí descritas no implican dar por cierto los hechos narrados en la denuncia.

i. Anexo NUEVE. Constancia de archivo por desistimiento

Cuando el quejoso no cumpla con lo ordenado en el Protocolo por falta de interés, el Subcomité asignado podrá levantar un acta de archivo de queja por falta de interés o desistimiento de la persona denunciante (Apéndice L). En este documento deberá especificarse el por qué se archiva la queja, plasmando en la constancia las firmas del presidente del Subcomité y de los testigos que sirvieron de apoyo. Es de señalarse que este documento se encuentra mal identificado, por no ser el anexo 12 como está etiquetado, sino debe ser el anexo 9. Aunado a lo anterior, la fundamentación que manifiesta el documento en comento no es correcta, porque hace éste referencia al numeral veintitrés del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, sin embargo no especifica la versión de dicho protocolo; y la última versión, PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002 solo cuenta con 18 numerales.

j. Anexo DIEZ. Constancia de asignación de Comité

Por lo que respecta al anexo diez, éste es el mismo documento tratado en el anexo 8, sin embargo, el Protocolo lo menciona de nueva cuenta con el número de anexo 10 en el punto 13. Por la razón antes mencionada no se hará de nueva cuenta análisis sobre este documento.

k. Anexo ONCE. Formato de admisión de queja y orientación de presentación

Otro de los supuestos con que puede encontrarse el Secretario Ejecutivo del CEPCI al momento de recibir las denuncias de los quejosos, es que no sea competente dicho Comité para dirimir el asunto que le fue entrado por el inconforme. Para estos casos el Protocolo señala que el anexo 11, aunque este documento se encuentra erróneamente etiquetado como anexo 9, será utilizado para informar la determinación antes mencionada a la supuesta víctima y orientarla, en caso de que ésta última así lo señale, para presentar su queja ante la autoridad competente.

No obstante lo anterior, resulta necesario señalar dos aspectos importantes de este documento: primero, se encuentra mal fundamentado legalmente al señalar el segundo párrafo del numeral “deiciseístrece” (SIC) del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, lo que causa confusión inclusive al omitir señalar la versión del protocolo al que hace

referencia; y segundo, invita a la supuesta víctima a seguir presentando pruebas aún a pesar de no ser el mismo Comité competente para dirimir ese asunto.

I. Anexo DOCE, Acta de Conciliación y/o mediación

No obstante que el Protocolo no menciona un anexo DOCE, el anexo etiquetado como ONCE pertenece al Acta de conciliación y/o mediación (ver Apéndice N), y el Protocolo lo establece como anexo SIETE. Aunado a lo anterior este documento se encuentra mal fundamentado, pues solo señala en el segundo párrafo de la segunda hoja que toma como fundamento en lo dispuesto en el veintiuno y veintidós (SIC).

Ahora bien, conforme a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos puede observarse que efectivamente existen, tanto en el Protocolo como en el Procedimiento, violaciones al Debido Proceso, Acceso a la Justicia, y a las Garantías Judiciales, que vulneran los Derechos Humanos de la supuesta víctima y del Servidor Público Involucrado. Con las evidencias presentadas en este capítulo, es viable para este proyecto de tesis realizar propuestas que subsanen tales afectaciones a las prerrogativas fundamentales de ambos actores para el caso de violencia laboral en la Secretaría de Marina.

CAPITULO IV. PROPUESTA

4.1 Introducción: Justificación del cambio

“En la vida hay algo peor que el fracaso, el no haber intentado nada” (Franklin D. Roosevelt).

Según la Real Academia Española, el *fracaso* se define como *malogro, resultado adverso de una empresa o negocio* (Real Academia Española, S/F); por otro lado, Sheyla Mosquera indica que para Henry Ford el fracaso era *la gran oportunidad de empezar otra vez con más inteligencia* (Mosquera, 2014). Con ello se puede percibir que existen dos posturas frente a lo que implica el vocablo en comento: una pesimista que tiene como enfoque el resultado no alcanzado; y la segunda, cuyo enfoque optimista insta a volver a intentar las acciones necesarias bajo un proceso de análisis que permite bloquear las variables adversas que impiden alcanzar la meta. Y en una concepción un poco más objetiva se indica que *el fracaso debe ser considerado como un éxito en proceso, es decir la consecución de metas en unidades cortas de tiempo, preferentemente un día* (Mejía Sánchez, Mendoza Juárez, Ángel, & Romero González, 2016).

Cabe aclarar que este proyecto de tesis en ningún momento asevera que tanto el Procedimiento para someter quejas sobre conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el personal militar y civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la dependencia (CEPCI-SEMAR) (CEPCI-SEMAR) ni el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002) son un fracaso; por el contrario, es totalmente cierto que los mismos instrumentos han sido producto de una constante revisión y mejora.

Así, establecido que este proyecto de tesis se fundamenta en el objetivo de pasar de un estado estático a un estado activo con respecto a los procedimientos internos que la Secretaría de Marina aplica en la resolución de conflictos de violencia laboral, en donde ya resulte insuficiente tan solo conocer y seguir al pie de la letra los instrumentos mencionados en el párrafo anterior para resolver situaciones de acoso y hostigamiento laboral, es posible afirmar que hoy por hoy es necesario mantener una mente abierta para aceptar que toda herramienta escrita para la solución de

conflictos laborales no son perfectas, y por lo tanto debe adoptarse un espíritu crítico que permita cuestionar cada uno de los pasos del Procedimiento y Protocolo para determinar su efectividad, sin que en el desarrollo de su proceso vulnere los derechos de las personas. Además, es indispensable mantener una actitud objetiva en la investigación para aportar elementos necesarios y suficientes que apoyen indefectiblemente propuestas que mejoren cualquier herramienta utilizada por la Secretaría de Marina para la solución de conflictos de violencia laboral.

Se ha dejado en claro en líneas anteriores que el hombre es un ser imperfecto, y que por ende todas sus creaciones son perfectibles; por lo tanto, cualquier proceso, procedimiento, ley, protocolo o cualquier creación que sea aplicable a la impartición de justicia también resulta susceptible de mejora. Concatenado con ello, es necesario precisar que el Derecho, como disciplina social, no se encuentra aislada de otras ciencias que ofrecen conocimiento especializado para dar solución a problemas específicos; tal es el caso de la reingeniería de procesos, herramienta básica utilizada por los ingenieros de procesos y administradores en la que, acorde con Mauricio León Lecovich, se hace necesario evaluar las variables internas y externas para lograr un cambio e innovación en las organizaciones. Además, constituye una recreación y reconfiguración de las actividades y procesos, implicando así cambios radicales en cómo se hacen las cosas, y de esta manera volver a crear y configurar de manera radical él o los sistemas de la organización (Ospina Duque, La reingeniería de procesos: una herramienta gerencial para la innovación y mejora de calidad en las organizaciones, 2016).

Acorde con el autor en comento, entre los problemas más comunes para lograr un cambio e innovación se tiene el abandonar el esfuerzo antes de tiempo y dar marcha atrás cuando se encuentra resistencia; y en contraposición, para obtener éxito es necesario tomar en cuenta poner en la creatividad, y no en la tecnología, la base para generar los cambios, además de cuestionar los paradigmas existentes, verificando su correspondencia y utilidad para el presente y futuro de la organización; entre otros. Es por lo que, ya identificadas en el capítulo anterior las áreas de oportunidad tanto del procedimiento como del protocolo, se planteará en este apartado una propuesta de mejora para evitar violaciones a Derechos Humanos en el actual método utilizado por la Secretaría de Marina en la resolución de violencia laboral.

4.2 Breve descripción de los Derechos Humanos vulnerados en el *Protocolo* y el *Procedimiento*

Existen diversos instrumentos jurídicos que señalan los Derechos Humanos a los que tienen derechos todos los mexicanos; de hecho, el portal web de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, CNDH en adelante, en la página *Derechos Humanos-¿Cuáles son?*, establece diez subdivisiones: Derechos Humanos Universales; Derechos Humanos de niñas, niños y adolescentes; Derechos relativos al programa contra la Trata de Personas; Derechos relativos al programa de agravios a Periodistas y Defensores Civiles de Derechos Humanos; Derechos relacionados con la Desaparición de Personas; Derecho de las Personas Migrantes; Derechos de las Comunidades y Pueblos Indígenas; Derecho a la Protección de la Salud; Derechos Económicos, Sociales, y Ambientales; y Derechos de las Personas Adultas Mayores.

Existen además diversos instrumentos jurídicos que indican las prerrogativas básicas de los mexicanos, tales como: La Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica); Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Pacto de los Derechos Sociales y Políticos; Declaración Universal de los Derechos Humanos; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la Mujer; C-019 Convenio sobre la igualdad de trato; C-111 Convenio sobre la discriminación; y obviamente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre otros.

Hacer un análisis de los Derechos Humanos que son vulnerados en el *Procedimiento* y el *Protocolo*, así como su respectivo desdoblamiento, tomaría un estudio extenso que en esta tesis no sería posible implementar a profundidad, sin embargo, se analizará a continuación las principales prerrogativas que se desean proteger:

a) Acceso a la justicia

Este derecho se encuentra plasmado en el artículo décimo séptimo de nuestra Constitución Política, y lo define la Comisión Nacional de Derechos Humanos como:

Toda persona tiene derecho de acudir ante los tribunales para que se le administre justicia de manera pronta, completa, imparcial y gratuita.

El Estado procurará que este derecho se realice en condiciones de igualdad y de no discriminación, garantizando en todo momento las formalidades esenciales del procedimiento.

Toda persona tiene derecho a acudir ante los jueces o tribunales competentes, para que le amparen contra actos que violen sus derechos humanos. (Comisión Nacional de Derechos Humanos, S/F)

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece en su Tesis Jurisprudencial denominada Derecho de Acceso Efectivo a la Justicia, Etapas y Derechos que le Corresponden (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017), que a este derecho también se le denomina Garantía de tutela jurisdiccional, y que se define como el derecho subjetivo que toda persona tiene dentro de los plazos y términos que fijan las leyes para acceder a los tribunales independientes e imparciales para proponer una pretensión o defenderse de ella, en un proceso en donde se respeten ciertas formalidades. Con ello es posible señalar que, si los requisitos para tener acceso a la justicia no son claros o carecen de ciertas formalidades, entonces no será posible defender ante la autoridad la pretensión que cualquier persona tenga para la defensa de sus intereses. En caso contrario, no solo tiene este derecho quien pretende hacer valer su pretensión, sino quien requiere defenderse de ella; dicho en otras palabras, negar la defensa a quien combate una pretensión es negarle el acceso a la justicia, y por ende violar su Derecho Humano.

En la misma tesitura, los numerales 8.1 y 25.1 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos establecen también el Derecho de Acceso a la Justicia. Cabe aclarar que, si bien es cierto que la Convención antes mencionada hace énfasis en un proceso meramente judicial, la Suprema Corte de Justicia de la Nación extiende esta facultad a quienes ejercen funciones materialmente jurisdiccionales, ergo, CEPCI-SEMAR.

b) Igualdad ante la ley

Al respecto, puede señalarse que no existe un trato preferencial al dirimir una controversia legalmente; esto es, mantienen igual oportunidad las partes de una controversia en el acceso a la justicia, trato por parte de la ley, protección de sus derechos, oportunidad de presentar pruebas para su defensa, ser oídos ante autoridad, etc. Los artículos primero y décimo cuarto constitucionales consagran esta prerrogativa; y los preceptos primero, vigésimo cuarto y vigésimo quinto de la

Convención Americana sobre Derechos Humanos también hacen alusión a este Derecho Humano. Se define este derecho por la Comisión Nacional de Derechos Humanos como sigue:

Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, y en las leyes que de ellos deriven.

Todas las personas son iguales ante la ley. El contenido de la ley deberá atender a las circunstancias propias de cada persona a fin de crear condiciones que permitan el acceso a su protección en condiciones igualdad.

Ninguna persona puede ser juzgada por leyes o tribunales creados especialmente para su caso.

Por su parte nuestro Máximo Tribunal señala que el Derecho Humano a la Igualdad Jurídica puede entenderse desde dos concepciones: la igualdad formal o de derecho, y la igualdad sustantiva o de hecho. Al respecto, la primera se identifica como una uniformidad en la aplicación de las normas jurídicas para evitar diferenciaciones legislativas que violenten el principio de proporcionalidad; la segunda consiste en alcanzar una paridad de oportunidades en el ejercicio y goce real y efectivo de los derechos humanos (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017). Así, es posible entender que las dos partes que actúan en la protección de su derecho deben tener la misma oportunidad de defensa en la presentación de pruebas, al ser oídos.

c) Debido proceso

El debido proceso es una garantía procesal que debe estar presente en toda clase de procesos, no sólo en aquellos de orden penal, sino de tipo civil, administrativo o de cualquier otra rama del derecho (Secretaría de Gobernación, S/F). Esto es, debe existir un conjunto de formalidades esenciales en todo procedimiento para la defensa de los derechos de cualquiera de las partes que intervienen en una controversia. El Derecho al Debido Proceso se encuentra consagrado en los artículos octavo y vigésimo quinto de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, así como en el décimo cuarto de nuestra Carta Magna. La Comisión Nacional de Derechos Humanos define al Debido Proceso como

Es el derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída por la autoridad competente, con las debidas formalidades y dentro de un plazo razonable, previo al reconocimiento o restricción de sus derechos y obligaciones.

El debido proceso debe contemplar las formalidades que garanticen una defensa adecuada, es decir:

- i. El aviso de inicio del procedimiento;*
- ii. La oportunidad de ofrecer las pruebas y alegar en su defensa;*
- iii. Una resolución que resuelva las cuestiones debatidas, y*
- iv. La posibilidad de impugnar la resolución mediante los recursos procedentes.*

La misma Suprema Corte de Justicia de la Nación ha señalado que el debido proceso también implica, además de los puntos arriba mencionados, el derecho a contar con un abogado, a no declarar en contra de sí mismo y conocer la causa del procedimiento sancionatorio (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2014).

d) Derecho de probar

No obstante que este derecho puede encuadrarse dentro del Derecho Humano al Debido Proceso por cuanto hace al hecho de tener la oportunidad tanto el activo como el pasivo de ofrecer pruebas y alegar en su defensa, es conveniente analizar lo que señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación al respecto. En la Décima Época nuestro Máximo Tribunal emitió una tesis jurisprudencial intitulada *Carga de la Prueba y Derecho a probar, sus diferencias*, documento en el que indica que el derecho de probar es una prerrogativa propia del ser humano, siendo entonces aceptable en cuanto a la interpretación de las normas probatorias aceptar aquella que permita la máxima actividad probatoria de las partes, dado que el exceso en la admisión de pruebas permite la aproximación y hasta de hacer coincidir la verdad histórica con la verdad que se declare en la sentencia. Así, dado que la verdad es un derecho humano, entonces su restricción forzosamente debe justificarse. Por lo tanto, la norma probatoria forma parte del Derecho Humano al Debido Proceso, y debe interpretarse conforme al artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017).

e) Fundamentar y motivar

Acorde con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se entiende como fundamentar la actividad de cualquier autoridad de citar los preceptos legales, tanto sustantivos como adjetivos para sustentar la opinión respecto de un asunto que se dirima; y la motivación se refiere a la

adecuación del derecho invocado, a través de razonamientos lógico-jurídicos, al caso concreto (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1994). En la misma tesitura, el artículo décimo sexto constitucional señala en su primer párrafo que ninguna persona será molestada en su esfera jurídica si no es a través de mandamiento escrito por autoridad competente en la que funde y motive la causa legal de dicha molestia (Congreso Constituyente, 1917). Por su parte, la Comisión Nacional de Derechos Humanos encuadra esta obligación dentro del Principio de Legalidad.

En otra interpretación que hace la misma Suprema Corte, señala que la fundamentación y motivación debe entenderse como dar a conocer detallada y completamente la esencia de todas las circunstancias y condiciones que determinaron el acto de voluntad, con el propósito de hacer claro para el afectado cuestionar y controvertir el fondo de la decisión, dándole oportunidad de realizar una real y auténtica defensa. Ergo, no basta que el fallo cuente con una endeble e incongruente motivación pro forma, insuficiente o imprecisa, y por el contrario no se requiere una amplitud o abundancia, sino la expresión de lo estrictamente necesario para explicar, justificar y posibilitar la defensa, así como para comunicar la decisión remarcando los aspectos más importantes que el juzgador creyó pertinentes, citando la norma y un argumento necesario para acreditar el razonamiento del que se deduzca la relación de pertenencia lógica de los hechos al derecho invocado, que es la subsunción (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2006)

Por otro lado, nuestro mismo Máximo Tribunal Judicial señala que para el caso en que los motivos o causas que haya tomado la autoridad no se adecuan a la hipótesis al momento de emitir una resolución, el acto reclamado es por lo tanto violatorio de garantías (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1999). De hecho, en un proceso judicial, la total omisión o imprecisa motivación da lugar a solicitar la protección del amparo (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2002). De lo antes señalado se desprende que la impetuosa invocación de cualquier instrumento jurídico para emitir cualquier resolución es violatoria de Derechos Humanos, en específico del Derecho Humano de Acceso a la Justicia, así como del Derecho Humano al Debido Proceso.

f) Derecho de apelar la resolución

El derecho de inconformarse con la resolución emitida por el CEPCI-SEMAR forma parte del debido proceso; sin embargo, es necesario hacer alusión a esta prerrogativa por separado puesto que el actual Protocolo no la contempla como un derecho, es más, realiza una prohibición tácita en el actual numeral 16:

[...] Una vez aprobadas las observaciones y recomendaciones por parte del Comité, éste en su caso turnará a INCOGMAR, el expediente original informando a la persona denunciante de la remisión, *sin que ello le otorgue el derecho de inconformarse con la decisión tomada por el Comité [...]*

Se ha indicado ya que la Comisión Nacional de Derechos Humanos establece como parte del Derecho Humano al Debido Proceso que tiene toda persona la impugnación de resoluciones mediante los recursos procedentes para su adecuada defensa; y por su parte la Convención Americana sobre los Derechos Humanos lo establece bajo el rubro de Garantías Judiciales, en el inciso *h* del numeral 2. Por su parte nuestro máximo ordenamiento prevé las inconformidades en los fallos judiciales a través de los artículos centésimo tercero y centésimo séptimo. Es importante señalar que no importa bajo que rubro se cobije el Derecho Humano a inconformarse con la resolución dictada por alguna autoridad, siempre y cuando se dejen a salvo los derechos de quienes actúan en una controversia para hacer esta prerrogativa fundamental.

g) Derecho de presunción de inocencia

El dieciocho de junio del dos mil ocho se reformó nuestra Constitución para dejar atrás el proceso penal inquisitorio escrito y dar paso a un proceso penal acusatorio oral en el que se subsanaban una serie de violaciones y vicios que por años afectaba a quienes se veían inmiscuidos en esta área legal. Un avance importante de esta reforma es que el imputado gozaba ahora de una presunción de inocencia hasta que fuera declarado culpable; esto es, durante el proceso y a diferencia del anterior sistema, la dignidad del imputado se salvaguarda para no ser tachado como infractor sino hasta que efectivamente fuera declarado como tal.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos acogió este Derecho Humano protector de la dignidad de las personas imputadas, en la primera fracción del inciso B del vigésimo numeral, culminando así con una etapa en que el prestigio e imagen de las personas se vituperaba por el solo hecho de verse inmiscuido en un proceso penal como posible infractor de la ley, haciéndose acreedor a apelativos y tratos en ocasiones humillantes y contrarios a los Derechos Humanos sin haber deslindado todavía responsabilidades los jueces.

Por lo que respecta a este Derecho Humano denominado Presunción de Inocencia, mismo que comúnmente es más relacionado con el área penal, ha de establecerse que en todo procedimiento debe respetarse la dignidad de las personas al no ser señalado como infractor o

criminal hasta que esto sea perfectamente comprobado; en otras palabras, la presunción de inocencia acompaña al “imputado” durante todo el proceso hasta que exista una sentencia condenatoria que cause estado y lo señale como verdadero infractor. Entonces, si existe alguna opinión o trato de que señale a un posible infractor como un verdadero infractor, se violenta el Derecho Humanos aquí tratado.

La Comisión Nacional de Derechos Humanos incluye este Derecho en el rubro señalado como Seguridad jurídica para los procesados en materia penal; y la Convención Americana sobre los Derechos Humanos lo incluye el segundo numeral del artículo octavo intitulado De las Garantías Judiciales.

Así, con la breve descripción de estos siete Derechos Humanos se procederá en el capítulo siguiente a realizar las propuestas necesarias para implementar una mejora tanto en el Procedimiento para someter quejas sobre conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el personal militar y civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la dependencia (CEPCI-SEMAR) (CEPCI-SEMAR), como en el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002).

Ha de señalarse también que se dará inicio por el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina en su última versión, PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002, pues de éste emana el Procedimiento para someter quejas sobre conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el personal militar y civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la dependencia (CEPCI-SEMAR) (CEPCI-SEMAR) así como los formatos empleados durante su aplicación.

En la misma tesitura se aclara que por cuestiones de economicidad, las propuestas a los formatos empleados durante la solución de conflictos por violencia laboral en la Secretaría de Marina se harán solo en la parte afectada, misma que ya fue identificada y señalada en cada uno de los formatos que presentan áreas de oportunidad identificados en el capítulo anterior.

4.3 Propuesta

Todas las violaciones a los Derecho Humanos, tal como se señala en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su tercer párrafo del primer artículo¹¹, deben ser protegidos y garantizados, y dicha obligación no solo es impuesta a los impartidores de justicia, sino que por su importancia se extiende a toda autoridad. Además, se impone al Estado, y entiéndase a este como todos los organismos que de él emanan, el deber de prevenir y reparar todas las violaciones a las prerrogativas básicas en los términos que la ley establezca. Ergo, dentro de su ámbito de aplicación la Secretaría de Marina debe apegarse estrictamente a lo ordenado en la norma antes señalada.

Como ya se ha visto con anterioridad, en el Protocolo y Procedimiento se han encontrado diversos aspectos que vulneran los Derechos Humanos de las partes que se ven inmiscuidos en conflictos derivados del hostigamiento y acoso sexual, hostigamiento y acoso laboral, discriminación, violaciones al derecho de igualdad y conflicto de intereses; por ello, es necesario su revisión y modificación para apegarnos estrictamente a lo señalado en el párrafo anterior. Dado que la revisión de los documentos antes mencionado ya fue hecha en el capítulo anterior, en este apartado se ofrece una modificación tanto al Protocolo como al Procedimiento para evitar violaciones a los Derechos Humanos.

En el Apéndice O muestra una propuesta que toma las bases del actual Protocolo pero que modifica en aquellos puntos donde se propicia la vulneración a los Derechos Humanos. En primer lugar se establece la vigencia del instrumento en comento, lo que implica por ende la derogación de los anteriores protocolos, con la finalidad de aplicar correctamente el instrumento adecuado al caso concreto en tiempo y espacio. El Derecho al Debido Proceso se ve reflejado al tramitar la controversia a través de un procedimiento previamente establecido, cumpliendo las formalidades que previamente la norma señala.

Se incluye también una breve descripción de términos utilizados a lo largo del Protocolo, lo que dará oportunidad a los usuarios de comprender anticipadamente los vocablos empleados. Además, se aclaran las figuras jurídicas que se implementan en la norma, tales como Persona asesora, Persona consejera, mediador, denuncia, queja y Servidor público involucrado entre otros.

¹¹ [...] Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley [...]

Esta inclusión lleva por cometido una correcta comprensión, por quienes utilizan el Protocolo, de cada una de las actuaciones de cada personaje que se ve involucrado en el proceso, y con ello evitar exceso u omisión de funciones.

Se incluye también las diversas formas de presentar una denuncia, tanto por el personal civil como por quienes se encuentran adscritos a la Secretaría de Marina. A diferencia con el formato anterior, en esta propuesta se señalan todas las vías y formas por las cuales es posible presentar la inconformidad: oral o escrita, personal o electrónicamente. Además, se prevé el redireccionamiento para la unificación de una sola forma de presentación de la inconformidad: el uso del formato de presentación de quejas: ANEXO UNO BIS. Esta sugerencia asegura el Derecho de acceso a la justicia para todos aquellos que se vean en la necesidad de presentar una denuncia ante la Secretaría de Marina.

Otro aspecto novedoso que suma vital importancia es la notificación al Servidor Público involucrado de que es partícipe de un procedimiento en su contra. Con ello aseguramos la aplicación del Derecho de igualdad ante la ley, puesto que se da oportunidad al supuesto infractor de preparar la defensa adecuada para la protección de sus derechos. Dicho de otra manera, no se discrimina al posible imputado, como lo hace el actual procedimiento, y se establece una igualdad de oportunidades entre las partes para ser oídos ante la autoridad competente. La notificación del inicio de un procedimiento también forma parte del Derecho Humano al Debido Proceso, pues permite la preparación de su defensa e inclusive puede solicitar un asesor, lo que implica también la aplicación del Derecho de igualdad en el proceso puesto que esta facilidad también es brindada al denunciante.

La notificación al Servidor Público involucrado conlleva además la posibilidad de preparar y presentar las pruebas que considere pertinentes para la defensa de sus intereses. Así, la inclusión en el nuevo Protocolo del Derecho Humano a Presentar Pruebas, y que no fue contemplado en los formatos anteriores, brinda la posibilidad de defensa, ante la autoridad competente, de quien supuestamente vulneró los derechos de otra persona, aplicando conjuntamente el Derecho de Igualdad ante la Ley.

No se pasa por alto mencionar que se incluye también en la propuesta la posibilidad de impugnar el fallo, hecho que explícitamente se encuentra prohibido por el actual protocolo en su numeral décimo sexto. Este derecho humano a inconformarse con la resolución emitida por

autoridad competente forma parte del Derecho Humano al Debido Proceso y se encuentra también contemplada por nuestra Constitución Política.

El Principio de Presunción de Inocencia debe ser aplicado mientras dure todo el proceso, hasta antes de ser emitida una sentencia que condene al posible infractor. Sin embargo, si aquel no fue sentenciado, no debe ser considerado como infractor puesto que nada le fue probado el cargo denunciado. Y en igual tesitura, cuando se desiste el denunciante de la queja, nada le ha sido probado, pues el proceso para adjudicar o deslindar responsabilidades no fue aplicado; por ende, no fue posible evaluar el caudal probatorio necesario para emitir un fallo de manera razonable. Por lo que siguiendo esta lógica, resulta contrario a la aplicación de Derechos Humanos tomar como referente, en perjuicio de cualquier persona, un proceso inconcluso en el que nada fue demostrado, tal como erróneamente se considera en el actual Protocolo en las tres últimas líneas del segundo párrafo del numeral nueve. Dicho de otra manera, la dignidad del Servidor Público se ve lacerada al ser estigmatizado como posible infractor sin habersele comprobado nada.

Por último, se sugiere la modificación de todos aquellos formatos en los que la invocación de la norma, en específico del protocolo OFLMAY-CEPCI-SEMAR-002, se encuentra errónea. Esto es, ha de recordarse que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado en cuanto a que la motivación y fundamentación errónea da origen a inconformarse con las resoluciones emitidas; ergo, la emisión de documentos en los que se archiven denuncias, se desechen quejas, se soliciten prevenciones, se asienten actos, entre otros, solo da origen a violaciones a Derechos Humanos por afectar el debido proceso, propiciar discriminación y desigualdad en las partes, impedir el acceso a la justicia, entre otros.

En la misma tesitura, el Procedimiento también fue modificado como parte de la propuesta de este proyecto de tesis, en específico para clarificar las vías o formas de presentar una denuncia. De igual manera se especificó cual protocolo debe seguirse para poder aplicar el debido proceso en la solución de las controversias ya mencionadas con anterioridad.

Por último, las observaciones realizadas a los formatos empleados en la aplicación del Protocolo deben ser modificadas con relación a fundamentar con exactitud el acto que da origen a la emisión del oficio del que se trate, por lo que se sugiere que una vez modificado el Protocolo, se realice la revisión y adecuación de los formatos empleados y se plasme en ellos la norma correcta que permite el acto enunciado.

4.4 Conclusiones

Después de haber expuesto de breve manera lo que implica el acoso laboral y el hostigamiento laboral, precisando quiénes pueden padecerlo y cómo es posible que tales personas se consideren como parte de una relación laboral; concatenado con los diversos ordenamientos legales que prohíben la violencia laboral y aquellos que protegen los Derechos Humanos; colegido con el análisis de los ordenamientos que son utilizados en la Secretaría de Marina para dar solución a controversias por violencia laboral, es posible llegar a las siguientes tres conclusiones:

1. Los Derechos Humanos forman parte inherente de todas las personas, y deben ser protegidos por toda autoridad y reparadas sus violaciones. Por igual manera, deben ser prevenidas sus violaciones por actos de autoridad y leyes que afecten tales prerrogativas. En tal tesitura, se requiere de una constante revisión de todo aquel ordenamiento que sea aplicado con la intención de dirimir controversias que afecten la esfera jurídica de las personas, y por ende realizar las modificaciones pertinentes para prevenir y evitar violaciones a los derechos fundamentales de toda persona.

2. En específico, se concluye que tanto el Procedimiento para someter quejas sobre conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el personal militar y civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la dependencia (CEPCI-SEMAR) (CEPCI-SEMAR), como en el Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002) incluyen serias deficiencias que en su aplicación han vulnerado los Derechos Humanos de quienes se vieron involucrados en una situación de violencia laboral y optaron por este medio de solución para la defensa de sus derechos.

3. Para efectos de dar cabal cumplimiento a lo señalado en el tercer párrafo del primer artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y materializar al mismo tiempo lo indicado por la Secretaría de Marina en cuanto a señalar que el factor humano es el elemento más importante con que cuenta dicha organización, es necesario que se analice lo plasmado en este proyecto de tesis y al mismo tiempo sean consideradas las sugerencias planteadas para modificar tanto el Protocolo como el Procedimiento, y con ello apegarse en estricto derecho al respeto y protección de los Derechos Humanos de quienes por cuestión laboral encuentran un vínculo con la Secretaría de Marina.

APÉNDICES

Apéndice A. Conciliaciones por motivo de conflicto.

Cuadro VI.3.1																		
Conciliaciones por Motivo del Conflicto ¹																		
Próxima actualización: 25 de febrero de 2019																		
Periodo	Total	Agüinaldo	Aportaciones	Condiciones Generales de Trabajo	Designación de Beneficiarios	Despido	Medidas Disciplinarias	No Laborales	Pago de Reparto de Utilidades	Pensión IVCM Riesgo de Trabajo	Preferencia de Derechos	Prestaciones Ley Federal del Trabajo ²	Prestaciones de Seguridad Social	Rescisión de Contrato	Rescisión por Acoso	Retención Salarial	Retiro Voluntario	Otras Instancias
2001	10,762	13	110	377	248	5,154	95	1	427	540	178	1,481	115	127	0	614	1,282	0
2002	9,424	30	60	337	157	4,369	94	0	466	563	195	1,387	97	78	0	468	1,123	0
2003	9,861	21	97	407	130	4,366	73	0	350	547	118	1,383	124	60	0	518	1,667	0
2004	10,531	26	108	531	143	4,121	106	0	281	539	130	1,607	128	107	0	489	2,215	0
2005 ³	9,994	10	135	346	95	4,047	94	0	306	753	167	1,313	117	158	0	378	919	0
2006	8,489	49	327	382	103	3,989	89	0	224	623	127	1,070	124	103	0	335	944	0
2007	8,284	21	81	368	99	3,654	52	20	190	574	101	1,199	424	121	1	335	1,044	0
2008	8,772	15	1,127	103	136	3,663	42	51	212	214	41	1,730	193	84	0	285	876	0
2009	10,990	21	540	99	152	4,699	28	23	173	259	51	3,078	252	64	0	637	914	0
2010	7,419	17	161	86	104	3,532	26	--	153	174	49	1,412	178	50	0	273	1,204	0
2011	7,118	10	83	69	38	3,178	18	--	97	125	46	1,876	85	42	0	215	1,236	0
2012	6,907	9	418	63	86	3,155	22	--	63	114	49	1,387	64	41	0	192	1,244	0
2013	7,595	10	81	45	57	3,872	16	--	91	89	19	1,546	97	30	0	147	1,495	0
2014	8,390	9	58	43	53	3,678	22	--	110	117	15	1,726	128	68	0	215	2,144	4
2015	8,155	8	49	36	32	3,350	26	--	80	98	13	1,501	142	34	0	108	2,674	4
2016	8,445	8	74	49	34	3,248	17	--	135	96	13	1,678	100	25	0	110	2,843	15
2017	8,517	7	34	15	47	2,859	6	--	128	109	13	1,773	102	32	0	73	3,313	6
2018 ⁴	35,002	4	47	21	37	2,660	6	--	98	60	10	28,633	53	30	0	56	3,279	8

¹ Ver las definiciones de los motivos de conflicto en el glosario.

² Como resultado de una revisión y estudio de los servicios de conciliación proporcionados, fue necesario reclasificar aquellos asuntos que por su naturaleza de registro expresaban que el motivo de conflicto reclamado estaba asociado al rubro de Prestaciones, con ello el resultado final muestra un crecimiento. Por este motivo, el resultado para efectos de comparación no coincide con la serie histórica de emisiones anteriores.

³ La suma total es mayor debido a que incluye 1,156 mesas de conciliación, 916 de las Representaciones Foráneas y 240 realizadas en Oficinas Centrales.

⁴ En 2018 la cifra es mayor por los convenios realizados para la población trabajadora, con motivo de las bases de colaboración entre el ISSSTE, JFCA y PROFEDET, por concepto de pago de prestaciones (vales de despensa).

Fuente: PROFEDET, Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo.

Apéndice B. Juicios por motivo de conflicto.

Cuadro VI.4.1																		
r Motivo del Conflicto ¹																		
Próxima actualización: 25 de febrero de 2019																		
Periodo	Total	Aguiñado	Aportaciones	Condiciones Generales de Trabajo	Designación de Personal	Despido	Medidas Disciplinarias	No Laborales ²	Reparto de Utilidades	Riesgo de Salud	Preferencia de Derechos	Prestaciones Ley Federal del Trabajo ³	Prestaciones de Seguridad	Rescisión de Contrato	Rescisión por Acoso	Retención Salarial	Retiro Voluntario	Otras Instancias
2001	8,599	14	71	109	3,105	2,007	35	0	50	1,996	177	770	51	65	0	101	48	0
2002	9,068	10	203	122	3,236	2,032	53	0	30	1,989	116	1,043	51	56	0	105	22	0
2003	9,351	6	298	68	3,584	1,942	53	0	63	1,848	118	1,063	136	80	0	75	17	0
2004	9,029	10	401	89	3,228	1,837	53	0	45	1,837	114	1,045	184	69	0	88	29	0
2005	9,385	9	934	67	2,979	1,618	62	0	41	1,851	179	1,415	107	57	0	51	15	0
2006	10,525	1	2,329	56	2,515	1,564	47	0	18	1,746	133	1,520	493	37	0	44	22	0
2007	14,419	4	2,790	56	2,277	1,326	48	2	29	1,338	154	946	5,290	33	0	78	48	0
2008	26,056	14	19,207	26	2,353	1,453	39	25	31	1,207	111	1,278	124	56	0	102	30	0
2009	33,840	16	25,478	48	3,267	1,372	31	23	24	1,440	105	1,703	179	27	0	97	30	0
2010	30,295	10	21,666	20	2,832	975	26	--	14	989	51	3,448	133	27	0	71	33	0
2011	27,901	4	19,267	20	3,678	1,032	17	--	12	972	50	2,545	187	20	0	61	36	0
2012	27,045	2	14,530	12	8,212	987	17	--	54	1,148	58	1,783	127	20	0	57	38	0
2013	23,228	1	8,193	16	11,039	1,349	14	--	22	1,114	43	1,204	141	16	0	47	29	0
2014	19,435	2	8,377	23	7,046	1,451	40	--	31	1,232	39	876	179	30	0	62	46	1
2015	15,127	0	6,186	16	4,987	1,393	29	--	29	1,146	42	1,079	107	18	0	47	47	1
2016	14,414	2	5,117	16	5,072	1,338	15	--	35	1,295	27	1,241	127	27	0	41	55	6
2017	14,246	4	4,657	11	5,395	1,396	29	--	59	1,330	16	1,091	124	23	0	45	56	10
2018	12,577	2	3,871	5	4,421	1,518	20	--	29	1,181	18	1,312	77	10	0	49	49	15

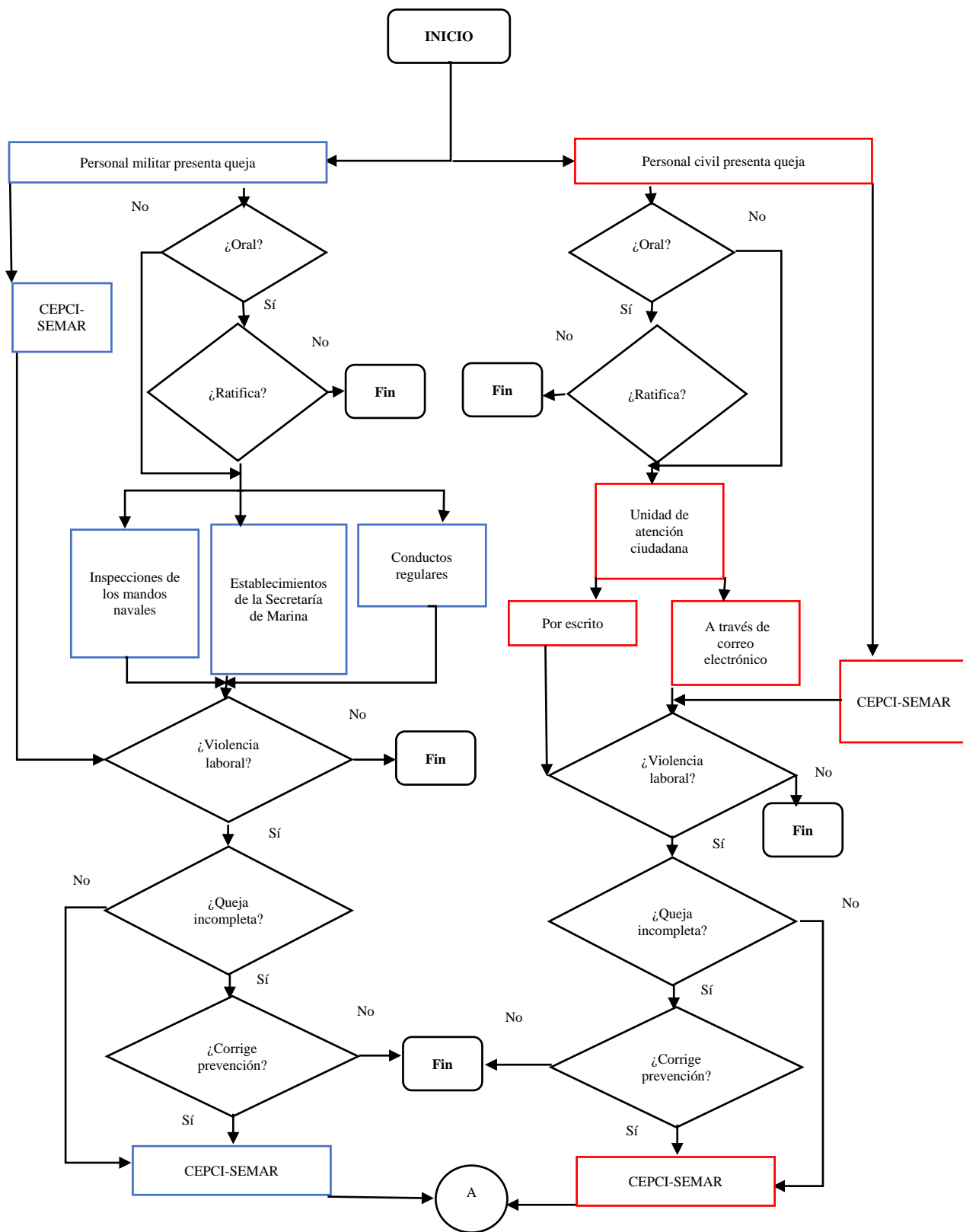
¹ Ver las definiciones de los motivos de conflicto en el glosario.

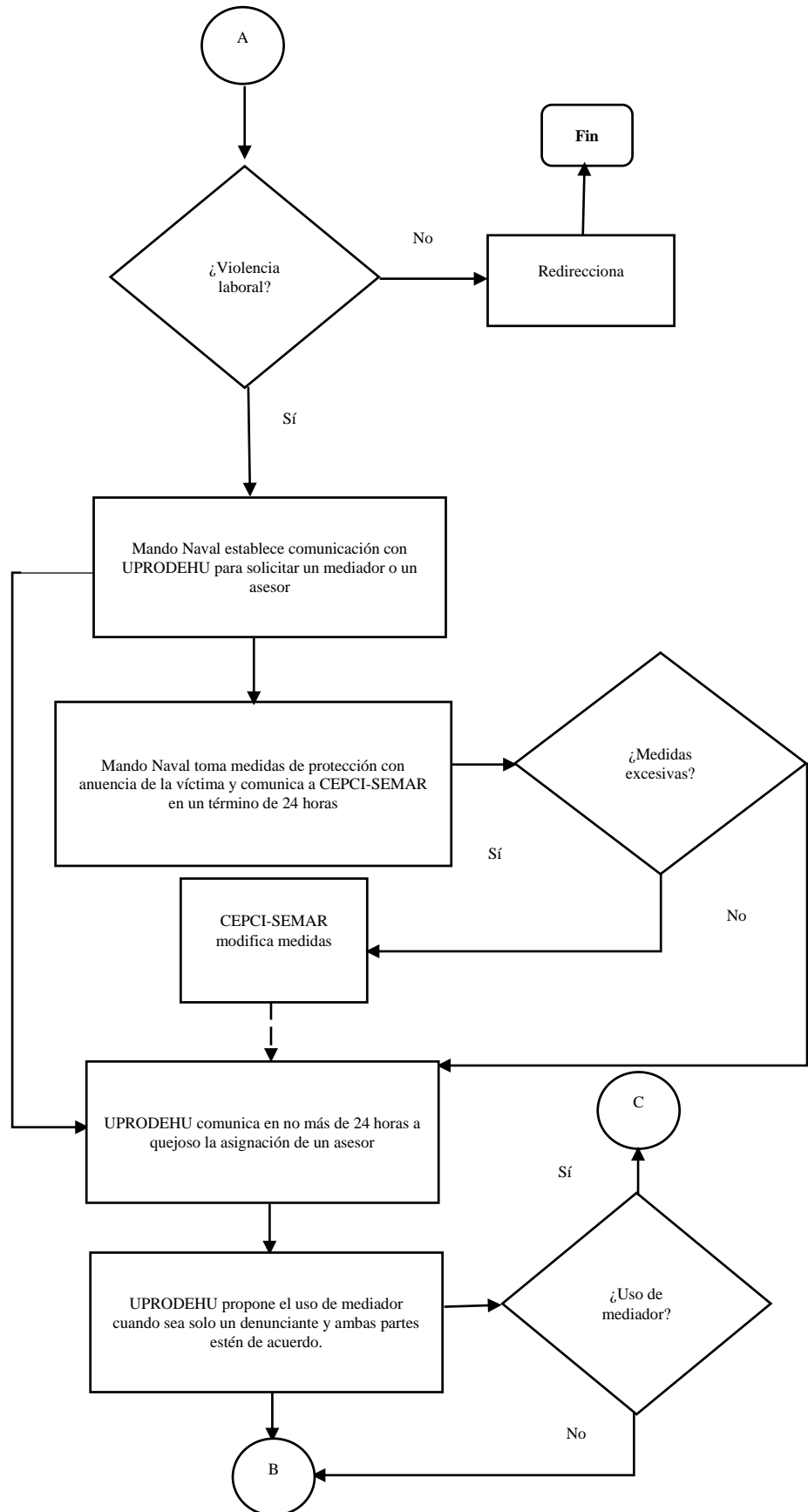
² Las cifras a partir de 2010 se encuentran en el concepto "Prestaciones Ley Federal del Trabajo".

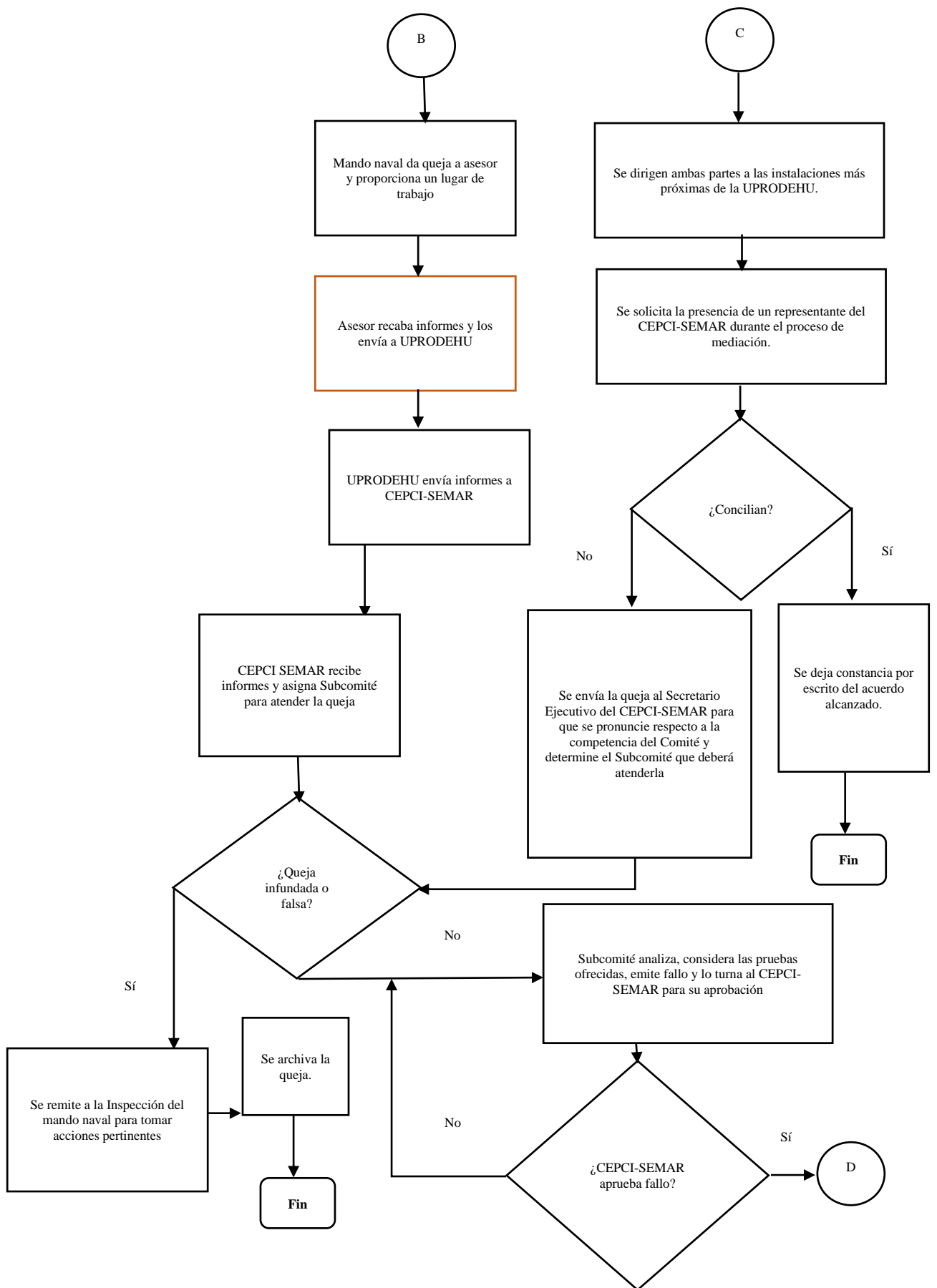
³ resultado de

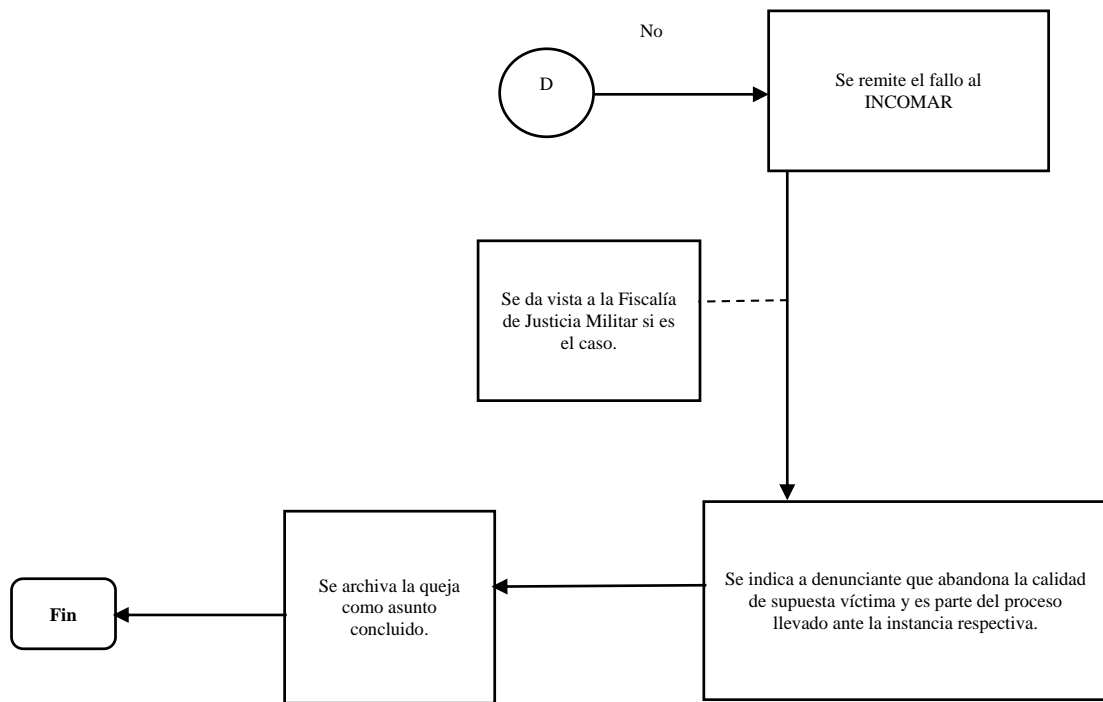
Fuente: PROFEDET, Sistema Integral de Procuración de la Defensa del Trabajo.

Apéndice C. Procedimiento CEPCI-SEMAR.










Apéndice D. Presentación de queja por presunto Hostigamiento y/o acoso laboral y/o discriminación.

 <p>SECRETARÍA DE MARINA</p>	<p>ANEXO UNO-BIS</p> <p>Secretaría de Marina Armada de México Presentación de queja por presunto Hostigamiento y/u acoso laboral y/o discriminación</p>
--	---

Folio:		
Fecha:		
DATOS DEL DENUNCIANTE Marque con una (X) el campo seleccionado		
SEXO	GRUPO DE EDAD	GRUPO AL QUE PERTENECE
Mujer. () Hombre. () No Especificado. ()	Menor de 20 Años () De 20 a 24 Años () De 25 a 29 Años () De 30 a 34 Años () De 35 a 39 Años () De 40 a 44 Años () De 50 a 54 Años () De 55 a 59 Años ()	Especificar:
¿Es servidor público?	SI () NO ()	
¿Desea anonimato?	SI () NO ()	
Nombre:		
Primer apellido:		
Segundo apellido:		
Domicilio para recibir notificaciones:		
Telefono para recibir notificaciones:		
(fijo/ móvil)		
Opción 1: _____		
Opción 2: _____		
Correo electronico para recibir notificaciones		
Fecha de nacimiento:		
Situación conyugal:		
Esta casada(o) ()		
Es soltera(o) ()		
Vive con su pareja en unión libre ()		
Esta separada(o) ()		
Esta divorciada(o) ()		
Es viuda(o) ()		
No responde ()		
Nivel de estudios		
Secundaria (completa) ()		
Preparatoria o bachillerato (completa) ()		
Licenciatura o profesional (concluida) ()		
Maestría (titulo) ()		
Doctorado (concluido) ()		
Ninguna ()		
Preescolar o kinder ()		
Primaria (completa) ()		

[Handwritten signatures and initials]



Secretaría de Marina Armada de México
Presentación de queja por presunto
Hostigamiento y/u acoso laboral y/o discriminación

ANEXO UNO-BIS

¿Dónde ocurrieron los hechos? (elijá una o varias opciones)	Vivienda ()
	Localidad rural ()
Narración hechos (lugar)	Localidad urbana ()
	Persona en situación de reclusión/carcel o privada de su libertad ()
	Población callejera ()
	No aplica ()
	Otro/especifique:
	A bordo de un vehículo oficial ()
	A bordo de un vehículo particular ()
A bordo de un vehículo de servicio público ()	
En un lugar donde estaba comisionado (a) la persona denunciada ()	
En el domicilio de la persona denunciada ()	
En el domicilio de la persona denunciante ()	
En la calle o en la vía pública ()	
En un espacio virtual o por medios electrónicos ()	
En dos o más de los lugares mencionados ()	
En otro lugar (mencionar donde en la narración de los hechos) ()	
En el centro o lugar de trabajo de la persona denunciada ()	
En una oficina que no pertenece al denunciado (a) ()	
Narración hechos (tiempo)	Otro/especifique
	De las 06:00 a las 07:59 ()
	De las 04:00 a las 05:59 ()
	De las 08:00 a las 09:59 ()
	De las 10:00 a las 11:59 ()
	De las 12:00 a las 13:59 ()
	De las 14:00 a las 15:59 ()
	De las 16:00 a las 17:59 ()
	De las 18:00 a las 19:59 ()
	De las 20:00 a las 21:59 ()
	De las 22:00 a las 23:59 ()
	De las 00:00 a las 01:59 ()
	De las 02:00 a las 03:59 ()
	De las 04:00 a las 05:59 ()
Narración hechos completa (tiempo, lugar y modo)	
Archivos comprobatorios (ext. Validas pdf, doc, docx, xls,xlsx, xlsxm, ppt, pptx, pps, ppsx, gif, png, jpg, jpge, y zip)	

*
 A
 B
 C
 D
 E
 F
 G
 H
 I
 J
 K
 L
 M
 N
 O
 P
 Q
 R
 S
 T
 U
 V
 W
 X
 Y
 Z





Secretaría de Marina Armada de México
Presentación de queja por presunto
Hostigamiento y/u acoso laboral y/o discriminación

ANEXO UNO-BIS

Persona denunciada.	
(en caso de que conozca la información, especifique Nombre, Grado, Cargo y Adscripción)	
Sexo	Hombre () Mujer () No especificado ()
Grupo de edad aproximada:	Menor de 20 años () De 20 a 24 años () De 25 a 29 años () De 30 a 34 años () De 35 a 39 años () De 40 a 44 años () De 50 a 54 años () De 55 a 59 años () Mayor ()
Entidad donde ocurrieron los hechos. (ciudad, municipio)	
Especifique adscripción, precisando: SEMAR, OFMAY, EDOMAYGRAL, Subsecretaría, INCOGMAR, Fuerza, Región, CUGAM, Zona, Sector, Batallón. (etc)	
Relación con la persona denunciante	La persona denunciada es Superior Jerárquico directo () La persona denunciada es Superior Jerárquico indirecto () La persona denunciada es subordinada(o) del denunciante () Ambas personas son compañeras de trabajo, sin relación de subordinación () No existe relación (la persona denunciante no labora en el organismo público) () Otra – especifique ()
¿Persona denunciada participa o es integrante del CEPCI?	SI () NO ()
¿Se excuso?	SI () NO ()
Nombre completo:	

*
B
N
A
B
P
T



Scanned with
CamScanner



Secretaría de Marina Armada de México
Presentación de queja por presunto
Hostigamiento y/u acoso laboral y/o discriminación

ANEXO UNO-BIS

Puesto/Cargo de la persona señalada como presuñta responsable.	Oficial Mayor (u homólogo)	()
	Titular de la Unidad (u homólogo)	()
	Director General (u homólogo)	()
	Oficial	()
	Director General Adjunto (u homólogo)	()
	Director de Área (u homólogo)	()
	Subdirector de Área (u homólogo)	()
	Jefe de Departamento (u homólogo)	()
	Guardiamarina o Primer Maestre	()
	Inspector	()
	Inspector / Inspectora	()
	Inspector/a General	()
	Inspector/a Jefe	()
	Jefe/a de División	()
	Jefe/a de Enfermeras	()
	Jefe/a de Oficina	()
	Jefe/a de Unidad de Atención Médica	()
	Teniente de Corbeta	()
	Teniente de Fragata	()
	Teniente de Navío	()
	Segundo Maestre	()
	Tercer Maestre	()
	Terapeuta	()
	Trabajador/a Social	()
	Verificador/a o Dictaminador/a	()
	Vicealmirante	()
	Vigilante (u homólogo)	()
	Otro	()
	Contraalmirante	()
	Coordinador/a (u homólogo)	()
	Coronel	()
	Educador/a de Área Médica	()
	Enfermero/a	()
	Enfermero/o a Jefe de Servicio	()
Especialista Técnico (u homólogo)	()	
General de Brigada	()	
General de División	()	
Enlace (u homólogo)	()	
Personal Operativo (u homólogo)	()	
Almirante	()	
Analista	()	
Asesor/a	()	
Auditor/a	()	
Auxiliar	()	
Auxiliar (Rama Médica)	()	
Cabo	()	
Capitán de Corbeta	()	
Capitán de Fragata	()	
Capitán de Navío	()	
Capitan Primero	()	
Capitán Segundo	()	
Comisario/a	()	
Comisario/a General	()	
Comisario/a Jefe	()	

th



th

th



Secretaría de Marina Armada de México
Presentación de queja por presunto
Hostigamiento y/u acoso laboral y/o discriminación

ANEXO UNO-BIS

Puesto/Cargo de la persona señalada como presunta responsable.	Comisionado/a	()
	Laboratorista	()
	Mayor	()
	Médico	()
	Médico Especialista	()
	Marinero/a	()
	Operador de Equipo	()
	Policía	()
	Personal Dictaminador	()
	Programador	()
	Sargento Primero	()
	Sargento Segundo	()
	Secretaria Ejecutiva	()
	Secretario particular	()
	Segundo maestro	()
	Soldado	()
	Subdirector/a Médico	()
	Subinspector/a	()
	Subjefe/a de Área (Distrito o Rama Médica)	()
	Subjefe/a de Área (Rama Médica)	()
Suboficial	()	
Subteniente	()	
Supervisor/a (Distrito o Rama Médica)	()	
Supervisor/a (Rama Médica)	()	
Técnico/a (Distrito o Rama Médica)	()	
Técnico/a (Rama Médica)	()	
Teniente	()	
Teniente coronel	()	
Número de testimonios (En caso de que cuente con ellos).		
Nombre, Cargo, Grado y Adscripción de los Testigos:		
Explique cuáles son las afectaciones laborales, personales, médicas o académicas que generaron los hechos:		
¿Está interesado en recibir acompañamiento emocional por parte de personal especializado?	SI () NO ()	
Fecha y lugar de presentación de la queja:		

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



Secretaría de Marina Armada de México
Presentación de queja por presunto
Hostigamiento y/u acoso laboral y/o discriminación

ANEXO UNO-BIS

NOMBRE Y FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA:

th

Scanned with
CamScanner

[Vertical list of handwritten marks]

[Handwritten mark]

Apéndice E. Formato de Solicitud de Prevención de Queja.

ANEXO DOS

SIN CLASIFICACIÓN.



Secretaría de Marina
Región Naval (de la adscripción en donde se interpuso queja).
Zona Naval.
Inspección del Mando Naval de _____.
Oficio número: _____.
Expediente: (A Nombre del quejoso).

Asunto: Se le previene para que subsane su queja.

Ciudad de _____, a ____ de _____ del _____.

Al (a) C. (nombre de la persona quejosa).
(Dirección o correo electrónico o Adscripción tratándose de personal de la Institución).

Ref. Su (escrito) ó (correo electrónico) de fecha ____ de _____ del _____.

Esta Inspección del Mando Naval (de la adscripción en donde se interpuso la queja) de la Secretaría de Marina, hace de su conocimiento que del análisis efectuado al documento citado en la referencia, se desprende que no cumple con los requisitos contemplados en el numeral cuatro del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR (PROTOCOLO-OFLMAY-CEPCI/SEMAR-001), por lo que, con fundamento en el numeral cinco de dicho instrumento, se le previene para que dentro del término de cinco días hábiles a partir de la recepción del presente documento, precise la siguiente información:

1. (Indicar la deficiencia a subsanar).
2. ...
3. ...

Realizándolo de forma electrónica a través de la página institucional www.semar.gob.mx, o bien por escrito ante la Inspección del Mando Naval que corresponda, (indicando en ambos casos el expediente citado al rubro); lo anterior a fin de contar con los requisitos que permitan dar curso a su queja.

En la inteligencia que de no precisar la información que se le requiere dentro del término establecido o de hacerlo deficientemente, se archivará su queja como total y definitivamente concluida.

Finalmente, se le comunica que la información proporcionada, será totalmente confidencial y protegida en términos de la normatividad vigente en materia de transparencia y acceso a la información pública.

Inspector del Mando Naval (adscripción en donde se interpuso la queja).
Nombre y Firma.

Copia:

Al C. Almirante.- Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina.- Para su superior conocimiento.- Respetuosamente.- Ciudad de México.

(Siglas)



SIN CLASIFICACIÓN.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Apéndice F. Acuerdo de archivo de queja.



ANEXO TRES

SECRETARÍA DE MARINA
Región Naval (de la adscripción en donde se interpuso denuncia).

Zona Naval.
Inspección del Mando Naval de _____.

Ciudad de _____, a ___ de _____ del _____.

EXPEDIENTE: (A Nombre del quejoso).

ACUERDO DE ARCHIVO

.....En la Ciudad de _____, siendo las ____ horas con ____ minutos del día ____ de _____ del año ____, el suscrito (Grado y nombre), Inspector del Mando Naval (que corresponda), quien actúa legalmente ante los testigos de asistencia, los Ciudadanos (Grado, nombre y matrícula) y (Grado, nombre y matrícula), quienes están presentes y hacen constar que:

.....Visto.- Que mediante oficio número ____ / ____ de fecha ____ de ____ del año _____, se le previno al(a) Ciudadano quejoso (a) _____ para que subsanará su (escrito) ó (correo electrónico) de fecha ____ de _____ del año _____, a través del cual presentó su queja ante ésta Secretaría de Marina, debiendo precisar la siguiente información 1. (Indicar la información solicitada), 2. (Indicar la información solicitada) y 3. (Indicar la información solicitada)..... a fin de estar en posibilidad de dar curso a su queja, bajo el apercibimiento que de no hacerlo dentro del término concedido o de hacerlo deficientemente, se archivaría su queja como total y definitivamente concluida, y toda vez que (no atendió la prevención que se le hiciera) ó (si atendió la prevención que se le hiciera; sin embargo, no preciso la información que se le requirió) (Asentar uno u otro supuesto), se hace efectivo el apercibimiento. Lo anterior con fundamento en el numeral quinto párrafo segundo del **Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR (PROTOCOLO-OFLMAY-CEPCI/SEMAR-001)**, por lo que, es de acordarse y se.-----

ACUERDA

ÚNICO: Se hace efectivo el apercibimiento hecho al (la) Ciudadano(a) _____ en el oficio número ____ / ____ de fecha ____ de ____ del año _____, por las consideraciones anteriormente expuestas en el cuerpo del presente documento, por lo que es procedente archivar el asunto que nos ocupa como total y definitivamente concluido, dejando a salvo sus derechos para que los haga valer ante la instancia que considere prudente.-----

CUMPLASE

..... Así lo acordó y firmó el (Grado y nombre), Inspector del Mando Naval (que corresponda) de la Secretaría de Marina, ante los testigos citados, mismos que están presentes e hicieron constar. -----

Checar fundamentación de los manuales de cada mando

Inspector del Mando Naval (adscripción en donde se interpuso la queja).
Nombre y Firma.

Testigo de asistencia.
(Nombre y Firma).

Testigo de asistencia.
(Nombre y Firma).



Scanned with
CamScanner

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Apéndice G. Formato de Archivo de queja.

ANEXO CUATRO

SIN CLASIFICACION



SECRETARÍA DE MARINA
Región Naval (de la adscripción en donde se interpuso denuncia).
Zona Naval.
Inspección del Mando Naval de _____.

Asunto: Se le comunica el archivo de su queja.

Ciudad de _____, a ____ de ____ del _____.

Al (a) C. _____
(Dirección ó correo electrónico ó Adscripción tratándose de personal de la Institución).

Ref. Mi Of. Núm. _____ de fecha ____ de _____ del _____.

Esta Inspección del Mando Naval (de la adscripción en donde se interpuso la queja) de la Secretaría de Marina, en relación al documento citado en la referencia, mediante el cual se le previno para que subsanara diversas inconsistencias de su (escrito) ó (correo electrónico) de fecha ____ de _____ del año _____, a través del cual presentó su queja, por lo que se le comunica a usted:

Que tomando en consideración que (no atendió la prevención que se le hiciera) ó (si atendió la prevención que se le hiciera; sin embargo, no preciso la información que se le requirió) (Asentar uno u otro supuesto), mediante acuerdo de fecha ____ de _____ del año _____, se hizo efectivo el apercibimiento, de conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del numeral cinco del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR (PROTOCOLO-OFLMAY-CEPCI/SEMAR-001), por lo que su queja se tiene como total y definitivamente concluida, dejando a salvo sus derechos para que los haga valer ante la instancia que considere conveniente.

Sin otro particular por el momento reciba un cordial saludo.

Inspector del Mando Naval (adscripción en donde se interpuso la denuncia).
(Nombre y Firma)

Copia:

Al C. Almirante.- Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina.- Para su superior conocimiento.- Respetuosamente. Ciudad de México.

Al C. Comandante de la adscripción en donde se interpuso la queja.

(Siglas).

SIN CLASIFICACION



Handwritten notes and signatures on the right margin, including a star symbol and various initials.

Apéndice H. Constancia de Asesoría de Primer Contacto.

CONFIDENCIAL

ANEXO CINCO

CONSTANCIA DE ASESORIA DE PRIMER CONTACTO

Se hace constar que a las ____ horas del día ____ de ____ de 2018, constituidas en las oficinas de la Secretaría de Marina, ubicadas en Heroica Escuela Naval Militar, número 861, Colonia Los Cipreses, Delegación Coyoacán, C. P. 04830, Ciudad de México, el suscrito o la suscrita, Tte. _____ designado

(a) como "Persona Consejera" en términos del de lo establecido en la Sección Segunda, del Capítulo II, del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso Sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016, así como del oficio número 6413 de fecha 13 de septiembre de 2016 por la designación respectiva de la Oficialía Mayor de Marina, quien se identifica con credencial militar de alta seguridad, así como la C. _____ en su calidad de (víctima o quejosa), quien se identifica con _____, nos reunimos en el local antes citado con el fin de dar seguimiento a la queja presentada por ésta última el _____, por presuntos actos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual por parte de un elemento de la Secretaría.

Al respecto, en este acto se le informa a la agraviada (o), las funciones a desempeñar por parte de la persona consejera, así como diversa información sobre los alcances de un acto constitutivo de hostigamiento sexual y/o acoso sexual.

Adicionalmente se le hace saber que la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la Secretaría de Marina, se pone a sus órdenes para gestionar el apoyo especializado que en su caso requiera y autorice, como medida de acompañamiento a las acciones que en su momento se realicen con motivo de los hechos denunciados. Asimismo, se le hace el ofrecimiento de atención psicológica por personal de Sanidad Naval, para que de considerar que requiere citada atención, manifieste su aceptación por escrito.

(si) (no) acepta _____

Una vez proporcionada la información correspondiente por parte de la "Persona designada como Consejero (a) ", se procede a dar por concluida la presente intervención de primer contacto con la C. _____, quedando en contacto y comunicación para dar seguimiento, orientación y acompañamiento a su caso. Siendo las ____ horas del día ____ de ____ de 2017 se da por concluida esta diligencia.

Firman quienes en ella intervinieron.

Firmas al anverso...

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

CONFIDENCIAL

Viene del anverso.

C. GRADO Y NOMBRE QUEJOSA

C. Grado y Nombre de la
"Persona designada como Consejera"

*
*
*
*
*
*
*

h

h

CS Scanned with
CamScanner

CONFIDENCIAL

SECRETARÍA DE MARINA
UNIDAD DE PROMOCIÓN
Y PROTECCIÓN DE LOS
DERECHOS HUMANOS
DIRECCIÓN DE IGUALDAD
DE GÉNERO E INCLUSIÓN.
OFICIO SIN NÚMERO.

Asunto: Se brinda asesoría de primer
contacto.

Ciudad de México, _____

C. GRADO Y NOMBRE QUEJOSA.

Por este conducto me permito informarle que en términos de lo establecido en la Sección Segunda del Capítulo II, del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento sexual y Acoso sexual, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de agosto de 2016, así como del oficio número C. 6413 de fecha 13 de septiembre de 2016 de la Oficialía Mayor de esta SEMAR, he sido designada (o) como Persona Consejera para orientarla, acompañarla y dar atención de primer contacto con motivo de los hechos denunciados ante sus superiores jerárquicos adscritos a _____, mediante escrito o formato "C" de fecha ____ de ____ del año en curso. Por lo tanto, me permito hacer de su conocimiento lo siguiente:

En México, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, entre ellas la violencia sexual que puede incluir acoso u hostigamiento sexual y laboral, se encuentra reconocido y protegido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales de los que es Estado Mexicano es parte, y leyes nacionales.

Así, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará, (1993), la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia protegen a la mujer, reconocen sus derechos y prohíben la discriminación y la violencia en su perjuicio.

En particular, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Capítulo establece en su artículo 13, que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

También señala que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Derivado de lo anterior, es indispensable que Usted sepa que tiene a salvo sus derechos para accionar las siguientes vías con motivo de los hechos denunciados:

1. **VÍA PENAL:** Usted puede acudir ante el Agente del Ministerio Público a presentar la denuncia correspondiente ya que la conducta desplegada hacia su persona puede constituir un delito, tal como lo establece el Código Penal Federal en su artículo 269 Bis, que a la letra señala:

Continúa hoja dos



Scanned with
CamScanner

CONFIDENCIAL

"HOJA DOS"

2. Comete el delito de acoso sexual, quien con fines de lujuria asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, aprovechándose de cualquier circunstancia que produzca desventaja, indefensión o riesgo inminente, para la víctima. También incurre en acoso, quien, con fines eróticos o sexuales, produzca, fije, grabe, o vídeo grabe imágenes, voz o sonidos de un menor de edad, o bien, de cualquier persona, sin su consentimiento, en instalaciones o vehículos destinados al transporte público de pasajeros. En ambos casos se impondrán de seis meses a dos años de prisión o de treinta a ciento veinte días multa. Si el sujeto activo fuera servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporciona, además de la pena señalada, será destituido de su cargo."

3. **VÍA ADMINISTRATIVA AL INTERIOR DE LA SEMAR:** Conforme a lo establecido en el Procedimiento establecido en el *Manual de Integración y Funcionamiento del Comité de Prevención, Atención y Sanción por casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Secretaría de Marina*, emitido por Acuerdo Secretarial 39 del 12 de abril de 2012. (o en tanto se actualiza referido documento)

Para tal efecto, deben seguirse los siguientes pasos:

PROCEDIMIENTO GENERAL		
Presentación de queja o denuncia por posibles actos de Hostigamiento y Acoso Sexual (HYAS).		
Núm.	Área	Actividad
1	Denunciante o Quejosa (o)	Cuando algún miembro de la Armada considera ser objeto de posibles actos en contra de servidores públicos, que presuntamente observen mala conducta al actuar con falta de respeto y rectitud con el personal con que tiene relación con motivo de su empleo, cargo o comisión y que pudiera constituir a la postre en los delitos de hostigamiento y acoso sexual; podrá denunciar a través de las diversas modalidades, esta denuncia deberá ser ratificada en el formato de queja y denuncia, del cual se adjunta copia para pronta referencia, conocido como FORMATO "C" de referido documento en proceso de actualización (ANEXO A), que se encontrará disponible a todo el personal de la Secretaría de Marina en las áreas de Trabajo Social de las unidades y establecimientos, y entregarlo a la Inspección de su Mando a fin de que: Se analice la queja, se lleven a cabo las entrevistas necesarias y se remita el informe respectivo a la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (donde actualmente se encuentran adscritos las "Personas designadas como Consejeras (os)").
2	Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos. (UPRODEHU)	A solicitud de los diversos mandos, designa a la "Persona Consejera"
2.1		Recibe formato de queja, debidamente requisitado por presuntos actos de (HYAS) en contra de servidores públicos lo analiza a través de la "Persona designada como Consejero".

Continúa hoja tres...

CONFIDENCIAL

-HOJA TRES-

2.2		Remite el original del expediente integrado del caso por posible (HYAS), al CEPCI-SEMAR, para su conocimiento a fin de que éste instruya al subcomité especializado atiende el caso respectivo.
3	Sub-Comité (Especializado) de Prevención, Atención y Sanción por casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Secretaría de Marina. (Comité HYAS).	Convoca a la sesión ordinaria o extraordinaria, a fin de analizar la queja, y remite informe a la Inspección y Contraloría General de Marina / OIC, recabando la información siguiente: Antecedentes, Informes, Análisis, Conclusiones y Recomendaciones.
4	Inspección y Contraloría General de Marina (INCOGMAR / OIC).	Analiza la información en relación a la presunta responsabilidad por parte de un (una) servidor (a) público (a).
4.1	INCOGMAR	¿La Conducta constituye un delito? Si: Insta a la Unidad Jurídica, para que presente la denuncia correspondiente.
4.2	INCOGMAR	No: Resuelve conforme a derecho, de considerarse una falta administrativa impondrá la sanción administrativa correspondiente y en el caso de ser una falta grave, recomendará la comparecencia ante el Órgano Disciplinario correspondiente.
4.3	INCOGMAR	Comunica al militar agraviado y al Comité el acuerdo recaldo.
5.	Comité HYAS de la SEMAR	Elabora en conjunto, el Plan de Acción para resolver en lo que se refiere a posibles actos de hostigamiento y acoso sexual.
Fin del procedimiento		
Documentación de referencia: 1.- Código de Conducta de la Secretaría de Marina. 2.- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, publicado en el DOF el 31 de agosto del 2016. 3.- Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública y lineamientos generales para propiciar la integridad de las y los servidores públicos, publicado en el DOF el 2 de septiembre del 2016. 4.- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. 5.- Manual de integración y funcionamiento del Comité de Prevención, Atención y Sanción por Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la SEMAR. Publicado en abril del 2012. SM-MD-130.8		

De lo anterior se observa que **Usted con apoyo de la suscrita (o), en su carácter de persona consejera:**

- Redactará un escrito en el que se especifiquen los hechos motivo de la queja.
- Entregará tal documento a la Inspección de su Mando para que analice la queja, se lleven a cabo las entrevistas necesarias (comisión inspectora con perspectiva de género) y se remita el informe respectivo a la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, por ser la unidad donde se encuentran adscritos las "Personas designadas como Consejeras".
- Turnará la información integrada en un expediente, al Comité de Prevención, Atención y Sanción por casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Secretaría de Marina para que analice las constancias que integran el expediente de su queja y emita las recomendaciones procedentes.
- Ofrecer o gestionar apoyo de atención especializada o psicológica.

Continúa hoja cuatro

CONFIDENCIAL

"HOJA CUATRO"-

El Comité:

- Emitirá conclusiones y Recomendaciones las cuales serán de su conocimiento, así como del Mando. Tales Recomendaciones, pueden ser entre otras:
 1. En caso de detectar la existencia de una presunta responsabilidad por parte del servidor Público Hostigador o Acosador, remitirá el expediente a la Inspección y Contraloría General de Marina / OIC, para la procedencia de una posible sanción y que se determine lo que conforme a derecho corresponda.
 2. Recomendar las medidas precautorias temporales o permanentes a fin de propiciar un ambiente laboral libre de hostigamiento o acoso sexual a la presunta víctima para salvaguardar la integridad y ofrecer un ambiente laboral diferente para que la posible víctima pueda seguir desarrollando sus faenas, asimismo, que se haga el ofrecimiento de atención psicológica.
 3. Recomendar al Mando Naval, que todo el personal adscrito a la Región, Zona, Sector, Unidad o establecimiento naval, según sea el caso, sea inscrito al Curso en línea denominado, "Prevención del Hostigamiento y Acoso Sexual", como herramienta de capacitación o al curso masivo conoce el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual, lo anterior a fin de fortalecer las acciones de capacitación, prevención y sensibilización en el tema.

INCOGMAR:

- Resolverá sobre la posible irregularidad administrativa en que pudo incurrir la persona señalado como responsable.
 - Si resuelve que la conducta constituye un delito, gestionara con la Unidad Jurídica realice la denuncia correspondiente ante la Representación Social. Caso contrario, si se determina que existe una falta administrativa aplicará la sanción administrativa correspondiente y tratándose de una falta grave, en relación a lo que marcan las Leyes y Reglamentos Navales, recomendará la comparecencia del hostigador o acosador sexual ante el Órgano Disciplinario competente.
- 4.- **VÍA PENAL EXTERIOR DE LA SEMAR:** Conforme a lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, publicado en el DOF el 31 de agosto del 2016, solo acompañara por única vez a la presunta víctima a interponer la denuncia formal correspondiente.
- 5.- **VÍA LABORAL:** Conforme a lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual, publicado en el DOF el 31 de agosto del 2016, por el momento no se contempla toda vez que el personal militar naval no se rige por la Ley Federal del Trabajo y de ser el caso se aplicará lo correspondiente con el personal civil que labora en esta secretaría.

Por lo anterior, la suscrita (o) se pone a su disposición a través del correo electrónico hyas.semar@gmail.com, o bien en las extensiones 7912 y 6501, con el fin de aclarar cualquier duda relacionada con esta comunicación, así como para dar seguimiento y acompañarla en la acción que desee impulsar con motivo de los hechos ocurridos, por lo que se le solicita sea tan amable de proporcionar datos de contacto (número de teléfono fijo o móvil, correo electrónico o algún otro medio) para mantener comunicación, seguimiento y atención a su caso.

De igual forma, se hace de su conocimiento que sus datos serán protegidos en términos de los artículos 3, fracción II, 18 y 20 fracción VI de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, lineamiento trigésimo segundo de los Lineamientos para la Clasificación y Desclasificación de la Información de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal y los Lineamientos de Protección de Datos Personales, y artículos 68, fracción VI, 116 y Tercero Transitorio de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Antefirma al reverso



Scanned with
CamScanner

CONFIDENCIAL

Atentamente
"Persona designada como Consejera"

grado y nombre

C. c. p.-

Expediente del caso.



Scanned with
CamScanner



Apéndice I. Ofrecimiento de mediador.

CONFIDENCIAL

ANEXO SEIS



SECRETARÍA DE MARINA.
UNIDAD DE PROMOCIÓN Y
PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
HUMANOS
MEDIADOR PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LAS
PRÁCTICAS DE DISCRIMINACIÓN Y
VIOLENCIA LABORAL.

Asunto: Seguimiento al informe del _____ 2018.

Ciudad de México, a _____ de 2018.

**AL/ LA C. _____
PRESENTE.-**

ESTA JEFATURA DE UNIDAD DE PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, en términos de lo dispuesto por la fracción II del punto Tercero del Acuerdo Secretarial Número 266 de fecha 14 de octubre de 2016, en mi calidad de Mediador para la Prevención, Atención y Sanción de las Prácticas de Discriminación y Violencia Laboral de la Secretaría de Marina, y en seguimiento a su escrito de fecha _____ del año en curso, hago de su conocimiento lo siguiente:

Con fecha 5 de octubre de 2016, el Almirante Secretario de Marina, emitió la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación de esta institución armada, con el fin de promover una cultura de igualdad y no discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades e impulsar los cambios institucionales que demanda la dinámica social actual y establece como uno de sus principios generales fomentar un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, violencia, intolerancia y segregación. Según la Política de Igualdad, es importante destacar algunas conductas que pueden ser constitutivas de violencia laboral, tales como la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, la discriminación por condición de género, etc..

En términos de la Política de Igualdad, así como de la legislación de la materia, la discriminación se refiere a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; también se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Por otro lado, es importante que Usted sepa que el acoso laboral (mobbing) es 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 agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

En cuanto a su tipología, el *mobbing* se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el acoso laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía militar; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Continúa al reverso...

...Del anverso



Scanned with
CamScanner

CONFIDENCIAL

[Handwritten signatures and initials in the right margin]

CONFIDENCIAL

Ahora bien, de acuerdo a las atribuciones determinadas para el Mediador, en términos de lo dispuesto por la fracciones I, II y III del punto Tercero del Acuerdo Secretarial Número 266 de fecha 14 de octubre de 2016, se encuentran las de recibir, atender y dar seguimiento a quejas por discriminación y violencia laboral al interior de la Secretaría, resolver conflictos derivados de posibles actos de discriminación y violencia laboral, así como sugerir, emitir y gestionar estrategias preventivas y medidas precautorias para atender dichos casos. Como parte del acompañamiento que brinda la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos a quienes pueden verse involucrados en un caso de presunto hostigamiento o violencia laboral se proporciona atención especializada, la cual en caso de que Usted así lo desee, le será brindada por el personal de esta Unidad.

Con independencia de lo anterior, y de contar con elementos que presuman un posible acto de discriminación o de hostigamiento o acoso laboral, el Mediador sugerirá y gestionará las acciones que sean necesarias para la atención del caso, incluyendo la conciliación de aquellas circunstancias en que sea procedente y que medie la voluntad de las partes, verificando que se observen siempre los principios de confidencialidad, prevención de la revictimización, indemnidad frente a represalias y máxima celeridad y diligencia con el fin de evitar que persista un ambiente de hostilidad y que se agraven las conductas que puedan generarle alguna afectación a sus derechos.

En caso de que una vez tomadas dichas acciones, no se cuente con elementos que permitan afirmar la existencia de posibles actos de hostigamiento o acoso laboral, se tomen medidas para la atención del caso y por tanto el mismo quede sin materia, o bien no se cuente con la voluntad de las personas involucradas para llevar a cabo una conciliación, se procederá a remitir el presente asunto a la autoridad investigadora competente para que en el ámbito de sus atribuciones, determine lo procedente, en términos de las disposiciones aplicables.

Por último, se le solicita que en caso de que se presenten nuevas circunstancias con motivo de su caso, se sirva mantener comunicación con la Unidad y manifestar por escrito la mismas, a efecto de estar en posibilidades de determinar lo procedente.

Atentamente.

Mediador

Jefe de la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos




 Scanned with
CamScanner



CONFIDENCIAL



Apéndice J. Constancia de acuerdo de medicación.

ANEXO SIETE

SIN CLASIFICACIÓN



Secretaría de Marina.
Unidad de Protección y Promoción de los Derechos Humanos.
Jefatura de _____
Oficio número: _____ / _____
Expediente: (a nombre del quejoso).

Asunto: Se remite la queja.

Ciudad de _____, a _____ de _____ del _____.

Al C. _____
Presidente del Comité de Ética y
Prevención de Conflictos de
Interés de la Secretaría de Marina.
Edificio.

Ref. (escrito) o (correo electrónico) de fecha _____ de
_____ del _____.

Esta Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de la Secretaría de Marina, hace de su conocimiento que en relación al documento citado en la referencia, mediante el cual el (o la) C. _____, manifestó hechos presuntamente contrarios al Código de Conducta de la SEMAR.

Derivado de lo anterior, se recabó la información por parte del (Consejero, Asesor y/o Mediador) al personal participante en los hechos, consistentes en:

- 1.- (Informe del quejoso)
- 2.- (Informe del señalado)
- 3.- (Informe de los testigos.....)
- 4.- (Documentación complementaria.....si se cuenta)

De lo anterior, se hace de su superior conocimiento, que la quejosa y la persona señalada, desean solicitar el medio alterno de solución....., o no desean solicitarlo..... (especificar).

Finalmente, se hace de su conocimiento que la información recabada es totalmente confidencial y protegida en términos de la normatividad vigente en materia de transparencia y acceso a la información pública.

Respetuosamente.

Titular de la Unidad de Promoción y Protección
de los Derechos Humanos.
(Nombre y Firma).

Copia:
Al C. Almirante.- Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina.- Para su superior conocimiento.- Respetuosamente.-Edificio.

(Siglas)

SIN CLASIFICACIÓN



Handwritten signatures and initials on the right margin.

Apéndice K. Constancia de competencia del CEPCI y asignación del Subcomité.

ANEXO OCHO



SECRETARÍA DE MARINA
COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS

EXPEDIENTE: CEPCI-SEMAR/___/___

CALIFICACIÓN

..... En la plaza de la Ciudad de México, siendo las _____ horas con _____ minutos del _____ de _____ del año _____, el (Grado y nombre), Secretario del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina; los Ciudadanos, (mínimo 3 miembros) (Grado y nombre); (Grado y nombre); (Grado y nombre), (Asentar integrantes del Comité), integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, quienes actúan legalmente ante los testigos de asistencia, los Ciudadanos (Grado y nombre) y (Grado y nombre), quienes están presentes y hacen constar que: -----

En caso de ser competente el Comité

..... Visto.- El contenido de la denuncia presentada por el (la) Ciudadano (a) _____, en contra del (los) público (s) (Grado(s) en caso de ser militar (es) y nombre(s)), por el supuesto incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, consistente en: (Hacer una breve descripción de los hechos asentados en la delación); misma que fuera remitida por el _____, mediante oficio número _____ de fecha _____ de _____ del año _____; previo análisis de los hechos manifestados, se determina que este Comité sí es competente para conocer la referida denuncia, por lo que, en éste acto se nombran a los Ciudadanos (Grados y nombres de tres miembros del Comité), quienes integrarán la (Primera) o (Segunda) o (Tercera) Comisión, así como (Grado y nombre de los especialistas que lo integren), fungiendo como presidente de la misma el más antiguo de los nombrados, para que conozcan del presente asunto, recopilen la información necesaria y remitan sus observaciones y conclusiones a éste Comité, en un tiempo no mayor a tres meses, a partir de la fecha en que se actúa, conforme al punto trece del primer párrafo del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina; toda vez que en la quejadenuncia que se califica se describen conductas (Asentar las conductas que supuestamente se cometen), las mismas supuestamente cometidas por el (los) servidor (es) público (s) (Grado(s) en caso de ser militar (es) y nombre(s)), en agravio de _____, por lo cual se tomaron las siguientes medidas preventivas: (si las hubo y sino realizarlas)

..... 1.- (Indicar la medida preventiva)

..... 2.- (Indicar la medida preventiva)

..... Medidas preventivas que deberán ser notificadas a (Quien corresponda), a fin de que se dé cumplimiento a ellas, sin que ello signifique tener por ciertos los hechos. -----

por lo que es de acordarse y se:-----



Scanned with
CamScanner

ACUERDA

PRIMERO: Se determina que éste Comité es competente para conocer y tramitar la quejadenuncia presentada por el (la) Ciudadano (a) _____ mediante (escrito) ó (correo electrónico) de fecha _____ de _____ del año _____, por lo que, se nombran a los Ciudadanos (Grados y nombres de tres miembros del la Comité), quienes integrarán el la (Primera) ó (Segunda) ó (Tercera) Subcomité Comisión, así como (Grado y nombre de los especialistas que lo integren), fungiendo como presidente de la misma el más antiguo de los nombrados, para que conozcan del presente asunto, recopilen la información necesaria y remitan sus observaciones y recomendaciones conclusiones a éste Comité, en el menor tiempo posible, pero en un tiempo no mayor a tres meses, a partir de la fecha en que se actúa. -----

SEGUNDO: Túrnese el expediente en que se actúa, una vez conformadoa el (Primer) ó (Segundo) ó (Tercer) Subcomité la (Primera) ó (Segunda) ó (Tercera) Comisión, para que se avoque al conocimiento de la quejadenuncia antes citada en líneas descritas con antelación.-----

CUMPLASE

..... Así lo acordaron y firmaron el (Grado y nombre), Secretario del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, en compañía de los Ciudadanos, (Grado y nombre); (Grado y nombre); (Grado y nombre), (Asentar los integrantes del Comité que participaron), integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, quienes actúan legalmente ante los testigos de asistencia citados, quienes están presentes y hacen constar. -----

(Asentar antefirmas de todos los miembros del Comité y de los testigos)

En caso de NO ser competente el Comité.

..... **Visto.-** El contenido de la denuncia presentada por el (la) Ciudadano (a) _____, en contra del (los) servidor (es) público (s) (Grado(s) en caso de ser militar (es) y nombre(s)), por el supuesto incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaria de Marina, consistente en: (Hacer una breve descripción de los hechos asentados en la delación); misma que fuera remitida por el _____, mediante oficio número _____ de fecha _____ de _____ del año _____; previo análisis de los hechos manifestados, se determina que este Comité no es competente para conocer la referida denuncia, por las siguientes consideraciones:-----

- 1... (Indicar los motivos y/o razones)
- 2... (Indicar los motivos y/o razones)
- 3... (Indicar los motivos y/o razones)

..... En virtud de lo anterior, con fundamento en lo dispuesto en el segundo párrafo del punto trece del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, es de acordarse y se. -----

[Handwritten signatures]

[Vertical column of handwritten signatures]

Apéndice L. Acuerdo de archivo por desistimiento.

ANEXO DOCE



SECRETARÍA DE MARINA.
SUBCOMITE _____.

EXPEDIENTE: A nombre de las personas
o quejosa en el caso que
corresponda

ACUERDO DE ARCHIVO

..... En la plaza de la Ciudad de México, siendo las _____ horas con _____ minutos del _____ de _____ del año _____, el suscrito (*Grado y nombre*), el Presidente del (Subcomité que corresponda) y los que participen; Ciudadano, (*Grado y nombre del Especialista en el Tema*) perteneciente al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, quienes actúan legalmente ante los testigos de asistencia, los Ciudadanos (*Grado y nombre*) y (*Grado y nombre*), quienes están presentes y hacen constar que. -----

Quando se desista o no tenga interés para continuar con el procedimiento.

..... **Visto.-** Que ésta Subcomité tiene a la vista el (oficio sin número o correo electrónico) de fecha _____ de _____ del año _____, mediante el cual él o (la) Ciudadano (a) _____, en su calidad de quejoso (a), presentó su (desistimiento por así convenir sus interés o hasta la fecha no ha continuado en el presente asunto a pesar de habersele requerido para que se presentara en éstas instalaciones el día _____, esto nos indica que el/la quejosa no desea continuar con el asunto que nos ocupa, existiendo falta de interés en el mismo)

ACUERDA

PRIMERO: Con fundamento en lo dispuesto en el numeral veintitrés del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, archívese el presente asunto como total y definitivamente concluido, al haberse desistido el/la quejosa o por falta de interés jurídico en el presente asunto.-----

SEGUNDO: Remítase el expediente al Secretario Ejecutivo para su resguardo correspondiente.-----

CUMPLASE

..... Así lo acordaron y firmaron el (*Grado y nombre*), el Presidente del (Subcomité que corresponda) y los que participen; Ciudadano, (*Grado y nombre del Especialista en el Tema*) perteneciente al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, quienes actúan legalmente ante los testigos de asistencia, los Ciudadanos (*Grado y nombre*) y (*Grado y nombre*), mismos que están presentes y hacen constar el presente acuerdo.-----

Apéndice M. Formato de admisión de queja y orientación de presentación.

ANEXO NUEVE

SIN CLASIFICACION



Secretaría de Marina
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
Secretaría Ejecutiva
Oficio número: _____/_____
Expediente: CEPCI-SEMAR/_____/_____

Asunto: Se le comunica la admisión de su I archivo de su queja y se le orientan para que presente la misma.

Ciudad de México, a ____ de ____ del ____.

Al (a) C. _____
(Dirección o correo electrónico o adscripción tratándose de personal de la Institución).

Ref. Su Of. Núm. _____ de fecha ____ de _____ del ____.

Esta Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, en relación al documento citado en la referencia, mediante el cual usted presentó el (escrito) o (correo electrónico) de fecha ____ de ____ del año _____, a través del cual manifiesta _____, de lo anterior comunica a usted lo siguiente:

Que del análisis al estudio de su queja, éste Comité le comunica a usted que no es competente para conocer de la misma, en virtud de (Asentar uno u otro supuesto), lo anterior se determinó mediante acuerdo de fecha ____ de ____ del año _____, de conformidad con lo estipulado en el segundo párrafo del numeral dieciséis del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por Incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, por lo que, su queja denuncia fue turnada con fecha _____ al Subcomité _____, bajo el expediente número _____.

Asimismo se hace de su conocimiento, que con fundamento en lo dispuesto por el numeral dieciséis del Protocolo antes citado, tiene usted derecho a presentar pruebas que hasta antes de que se formulen las observaciones y recomendaciones.

En la inteligencia se tiene como total y definitivamente concluida, dejando a salvo sus derechos para que los haga valer ante la instancia correspondiente, orientándolo (a) a usted que podrá acudir a presentar su denuncia ante (poner la autoridad que corresponda), que "La circunstancia de presentar una queja no le otorga el derecho de exigir una determinada actuación por parte de las instancias a las que se remitió la misma".

Sin otro particular por el momento reciba un cordial saludo.

(Grado)
Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina.

(Nombre)Copia:

Al C. Almirante.- Presidente del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina.- Para su superior conocimiento.- Respetuosamente.-Edificio.

(Siglas)

SIN CLASIFICACIÓN



Scanned with CamScanner

Heroica Escuela Naval Militar, No. 861, Col. Los Cipreses, C.P. 04830, Del. Coyoacán, Ciudad de México.
Tel.: (55) 56 24 65 00, E-mail: comite.etica@semar.gob.mx

Apéndice N. Acta de Conciliación o mediación.

ANEXO ONCE



SECRETARÍA DE MARINA
SUBCOMITE_____.

EXPEDIENTE: A nombre de la persona
quejosa y señalado.

ACTA DE CONCILIACION Y/O MEDIACION

..... En la plaza de la Ciudad de México, siendo las _____ horas con _____ minutos del _____ de _____ del año _____, reunidos en la oficina que ocupa _____; el Ciudadano (*Grado y nombre del mediador o conciliador*) perteneciente a _____; Ciudadano, (*Grado y nombre del Especialista en el Tema*) perteneciente al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina, quienes actúan legalmente ante los testigos de asistencia, los Ciudadanos (*Grado y nombre*) y (*Grado y nombre*), quienes están presentes y hacen constar que:-----

..... Encontrándose también presentes en este acto el (la) Ciudadano (a) _____, en su calidad de quejoso (a) y el servidor público o militar (*Grado en caso de ser militar y nombre*), en su calidad de presunto responsable, quienes se presentan en cumplimiento al oficio número de fecha _____ de _____ del año _____, para llevar a cabo la (conciliación o mediación), respecto de los hechos manifestados en la queja presentada mediante (*escrito*) ó (*correo electrónico*) de fecha _____ de _____ del año _____, relativos a (*hacer una breve descripción de los hechos narrados en la queja*).-----

..... Presente en éste acto el (la) Ciudadano (a) _____, en su calidad de quejoso (a), quien se identifica con _____ número _____ expedida por _____, el día _____ de _____ del año _____, en la cual aparece en el lado _____, una fotografía impresa, que concuerda con los rasgos fisonómicos del compareciente, misma que en éste acto se le devuelve, por no existir impedimento legal alguno para ello; respecto a sus generales dijo llamarse como ha quedado escrito, ser originario (a) de _____, de _____ años de edad, estudios de _____, estado civil _____, con domicilio en _____. Enterados (a) del motivo de su comparecencia y previo dialogo con el presunto responsable (*Grado en caso de ser militar y nombre*), ante los integrantes señalados con antelación, manifestó: (*Asentar las manifestaciones del denunciante respecto de la conciliación*).-----

..... Presente en éste acto el servidor público (*Grado en caso de ser militar y nombre*), en su calidad de presunto responsable, quien se identifica con _____

número _____ expedida por _____, el día _____ de _____ del año _____, en la cual aparece en el lado _____, una fotografía impresa, que concuerda con los rasgos fisonómicos del compareciente, misma que en éste acto se le devuelve, por no existir impedimento legal alguno para ello; respecto a sus generales dijo llamarse como ha quedado escrito, ser originario (a) de _____, de _____ años de edad, estudios de _____, estado civil _____, con domicilio en _____. Enterado (a) del motivo de su comparecencia y previo dialogo con el (a) quejoso e integrantes antes mencionados, manifestó: *(Asentar las manifestaciones del servidor público involucrado respecto de la mediación).*-----

..... Acto seguido el personal actuante, una vez escuchadas las posturas del quejoso (a) y el involucrado (a); respetando los principios y valores contenidos en el Código de Conducta de la Secretaría de Marina, comprometiéndose las partes a respetar los acuerdos derivados de citada (mediación o conciliación). al haber logrado avenir sus diferencias, respecto de la queja, lo anterior con fundamento en lo dispuesto en el veintiuno y veintidós (cuando se llega al acuerdo); se acuerda:-----

PRIMERO... *(Asentar que se logró la mediación o la conciliación).*
SEGUNDO... *(Asentar las acciones derivadas de la procedencia de la mediación o conciliación. Por lo que deberá turnarse el expediente al Comité para fines estadísticos.*
TERCERO... *Con fundamento en lo dispuesto por el numeral veintidós del Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina.*

..... No habiendo más asuntos que tratar a juicio de personal actuante, se da por terminada la presente acta, siendo las _____ horas con _____ minutos del día de su inicio, firmando al calce y al margen los que en la misma intervinieron para todos los efectos legales a que haya lugar.-----

Quejoso (a)

Presunto responsable.

(Grado en caso de ser militar y nombre)

(Grado en caso de ser militar y nombre)

(Asentar antefirmas de todos los miembros y de los testigos)



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a star, 'v', 'B', 'A', 'M', 'H', 'X', and 'B']

Apéndice O Propuesta de Protocolo.

Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO-OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)

PROTOCOLO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE MARINA (PROTOCOLO-OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002)

- b) El presente Protocolo entrará en vigor el día XXXXX, y substituye a todos los protocolos anteriores
- c) Las abreviaciones y definiciones aquí empleadas son las siguientes:

CEPCI	Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
Denuncia, queja, inconformidad	Manifestación que realizan el personal civil o los marinos sobre una situación que afecta sus derechos.
INCOGMAR	Inspección y Contraloría General de la Secretaría de Marina
Mediador	Persona encargada de buscar una conciliación entre las partes integrantes de una queja.
Persona asesora	Persona que brinda asesoría jurídica y acompañamiento al quejoso en los casos de hostigamiento laboral, acoso laboral, desigualdad y discriminación, encargada de velar siempre por la integridad de la presunta víctima.
Persona consejera	Persona que brinda asesoría jurídica y acompañamiento al quejoso en los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, encargada de velar siempre por la integridad de la presunta víctima.
Presunta víctima, quejoso, denunciante	Persona civil o personal de la Secretaría de Marina que sufre afectación en sus derechos por cualquier personal de la Secretaría de Marina y busca detener la situación que le afecta a través de una queja en la Secretaría de Marina.
SEMAR	Secretaría de Marina
Servidor público involucrado.	Cualquier persona adscrita a la Secretaría de Marina que efectúa actos contrarios al Código de Conducta de la SEMAR.
UPRODEHU	Unidad de Protección de los Derechos Humanos

Violencia laboral	Cualquier acto que afecte los derechos humanos en el área laboral tales como hostigamiento laboral, acoso laboral, discriminación, entre otros.
-------------------	---

1. Cualquier persona, civil o militar, tiene derecho a presentar queja o denuncia cuando considere que un servidor público de la Secretaría de Marina cometió conductas contrarias al Código de Conducta de la SEMAR, como pueden ser hostigamiento sexual, acoso sexual, violencia laboral, discriminación, desapego a cualquier tipo de igualdad que afecte derechos de terceros y conflictos de interés, entre otros.
2. La queja o denuncia podrá hacerse *verbal* o por *escrito*.

Para el caso de que los marinos presenten la queja de forma *verbal*, la misma deberá presentarse ante cualquiera de las siguientes dos instancias: a) su mando superior; b) la inspección de su superior, para el caso que sea este último quien origina la afectación o c) la *Unidad de Protección a los Derechos Humanos (UPRODEHU)*. En el caso de los civiles, solo podrán presentar la denuncia utilizando las vías b) y c).

Si la queja se presentó ante la *inspección del superior*, quien haya recibido la queja debe avisar de manera inmediata a la *UPRODEHU* para que este último deje por asentado la fecha de presentación de la inconformidad. Conocida la queja por instancia del superior, inspección del superior o de forma directa, la *UPRODEHU* enviará una carta de *Aviso de ratificación de denuncia*, **ANEXO TRECE**, al quejoso o denunciante para indicarle que, dentro de los siguientes tres días hábiles de recibir dicha notificación, deberá ratificar su queja o denuncia presentándola de forma escrita, tal como se establece en los párrafos subsecuentes, o de lo contrario será desechada y se tendrá por no presentada.

La *UPRODEHU* tendrá un registro de quejas verbales en el que anotará los tiempos de su interposición, verificará los periodos concedidos a cada inconformidad, y registrará ahí mismo las ratificaciones o incumplimiento de respuesta del quejoso o denunciante, desechando aquellas denuncias que se encuentren fuera del periodo concedido para su ratificación.

La queja o denuncia, ya sea por primera vez o ratificada, deberá presentarse por escrito por medio de los formatos: **ANEXO UNO** “Presentación de queja por presunto hostigamiento y/o acoso sexual”, o **ANEXO UNO-BIS** “Presentación de queja por

presunto hostigamiento y/o acoso laboral y/o discriminación”; acorde como se establece en este protocolo y su debido procedimiento, mismos que están disponibles en la Normateca de esta H. Institución.

El personal naval podrá presentar su denuncia por escrito de forma personal ante a) su superior; b) la inspección de su superior, para el caso que sea este último quien origina la afectación o c) la *UPRODEHU*; y para el caso que ésta última reciba la inconformidad, deberá hacer del conocimiento de la queja al Superior, si no es éste quien originó la afectación, o en caso contrario de la Inspección del Superior. Por lo que respecta al personal civil, podrá presentar la queja por escrito de forma directa al **COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS, CEPCI**, por conducto del Secretario Ejecutivo.

Cuando se proceda de forma electrónica, tanto el personal civil como los marinos deberán remitir la denuncia o queja llenando debidamente el **ANEXO UNO** o **ANEXO UNO-BIS**, escaneándolo y enviándolo a cualquiera de los correos electrónicos contactociudadano@semar.gob.mx o comité.etica@semar.gob.mx; o a través del portal de la página oficial de la Secretaría de Marina, www.semar.gob.mx, utilizando el link de Denuncia Ciudadana.

3. Las quejas o denuncias deberán remitirse para su atención a cualquiera de las siguientes instancias, según su competencia:

	INSTANCIA	ASUNTOS
a)	Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés (CEPCI-SEMAR)	<ul style="list-style-type: none">• Relacionados con conflictos de interés, que existe cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público pueden afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.• Los que remita UPRODEHU.
b)	Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (UPRODEHU)	<ul style="list-style-type: none">• Hostigamiento y/o acoso sexual.• Discriminación.• Violencia laboral.• Afectación al Derecho de Igualdad.
c)	Inspección y Contraloría General de Marina (INCOGMAR)	<ul style="list-style-type: none">• Relacionadas con la disciplina naval.• Faltas administrativas como servidor público.

- d) **Inspección de mandos Correspondientes** • Relacionadas con la disciplina naval.
- e) **Fiscalía General de Justicia Militar (FGJM)** • Cuando se detecte la comisión de algún probable delito.

4. El superior inmediato que reciba una queja, o cualquier instancia de las que se señala en el cuadro anterior, deberá verificar que ésta contenga lo siguiente:
- a) Nombre de la persona denunciante.
 - b) Domicilio, teléfono o dirección de correo electrónico para recibir informes.
 - c) Relato de los hechos, especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar.
 - d) Datos del Servidor Público Involucrado.
 - e) Medios de prueba tales como documentales, testigos, fotografías, medios electrónicos, o cualquier otro medio que no sea contrario a la ley.

En los casos de hostigamiento y/o acoso sexual, violencia laboral, discriminación y afectaciones al Derecho de Igualdad, no será necesario remitir junto con la queja los medios de prueba; el quejoso o denunciante puede proporcionarlos desde la presentación de su queja hasta antes de emitirse el respectivo fallo.

5. En caso de no contar con los requisitos señalados en el punto anterior las instancias correspondientes por conducto de las inspecciones de los mandos navales y/o por medio del Secretario Ejecutivo del CEPCI-SEMAR, Sólo una vez y cuando sea posible, se prevendrá a la persona denunciante para que subsane su queja dentro del término de 5 días hábiles, indicándole cuál es la deficiencia por enmendar (**ANEXO DOS**).

De no subsanar la persona quejosa, o haciéndolo no cumpla con los requisitos o se advierta que es improcedente su denuncia, se archivará el expediente como totalmente concluido (**ANEXO 3**), dejando a salvo los derechos de la persona denunciante para que los haga valer por la vía que considere procedente; dándole aviso, en caso de ser posible (**ANEXO 4**), y de no ser así, se deberá dejar constancia de la imposibilidad en el expediente.

6. El personal que reciba la queja debe mantener la confidencialidad del nombre y demás datos de la persona denunciante, de la persona señalada de cometer la conducta contraria al Código de Conducta de la **SEMAR**, así como la de los terceros a los que les consten los hechos.

Una vez recibida la denuncia y tratándose de conductas relacionadas con:

- a) Hostigamiento y acoso sexual, la persona que reciba la inconformidad inmediatamente se comunicará con la **UPRODEHU** para coordinar y solicitar que se designe a la persona consejera, quien se encargará de brindar asesoría jurídica y acompañamiento, velando siempre por la integridad de la presunta víctima; sin que ello signifique que el quejoso será representado legalmente en el procedimiento por la persona consejera.

Una vez que la **UPRODEHU** designe a la persona consejera, ésta al momento de brindar la asesoría a la presunta víctima le expondrá las diferentes vías e instancias para atender la queja. En caso de que la presunta víctima decida que la denuncia sea atendida conforme a las leyes y reglamentos navales, se remitirá el asunto a la inspección del servidor público involucrado para que tome conocimiento en el ámbito disciplinario y determine lo que conforme a derecho proceda.

- b) En los casos de discriminación, asuntos de violencia laboral o cuando se presuman conductas que afecten el derecho a la igualdad que debe prevalecer en todos los ámbitos dentro de la Secretaría de Marina, se comunicará con la **UPRODEHU** para coordinar y solicitar la intervención del mediador de la Secretaría de Marina o de la persona asesora, con el fin de intervenir y gestionar las medidas necesarias para lograr un ambiente laboral libre de maltrato, desigualdades, violencia, segregación o discriminación, remitiendo la denuncia de inmediato a la Unidad antes señalada; sin que ello signifique que el quejoso será representado legalmente durante el procedimiento por la persona asesora o el mediador.

En caso de los numerales a) y b), la **UPRODEHU** comunicará a la persona denunciante (**ANEXO CINCO**) de forma impresa o electrónica la admisión de la denuncia y el derecho de presentar pruebas, pudiendo ser remitidas por las personas denunciantes a través de los mandos navales.

Al mismo tiempo, se hará notificación al servidor público involucrado que existe un procedimiento en su contra, solicitándole que a partir de ese instante evite el contacto con la persona denunciante, cese la conducta que inicia la queja planteada en su contra, de ser el caso, y tome las medidas necesarias para dar continuidad a las labores de la Secretaría de Marina. Asimismo, se le invitará a preparar todas las pruebas pertinentes para deslindar su responsabilidad de la inconformidad. Se le brindará, en

caso de solicitarlo, una persona asesora que le informe sobre el método alternativo de solución de conflicto, el procedimiento a seguir en caso de no concretarse la mediación y la forma y tiempo de presentar sus pruebas, sin que ello signifique que será representado o defendido legalmente por el mismo asesor (**ANEXO 14**).

- c) Tratándose de quejas o denuncias derivadas de conflictos de interés, se remitirán al **CEPCI-SEMAR**.
- d) Tratándose de asuntos relacionados exclusivamente con la disciplina naval, el mando que conozca la queja o denuncia comunicará a la persona denunciante la forma impresa o electrónica de la admisión de ésta y el derecho de presentar pruebas; y llevará a cabo las acciones para darle solución al asunto conforme a las leyes y reglamentos navales, remitiendo copia de las acciones realizadas a la **INCOGMAR**, para su información.
- e) En los casos en que se adviertan hechos probable constitutivos de delitos, se harán de conocimiento a la Fiscalía General de Justicia Militar, en caso de ser delitos perseguibles por querrela, se comunicará con la persona denunciante para hacerle de conocimiento que es necesaria su presentación ante el Fiscal, para que se inicie una investigación.
- f) En casos en donde sea necesario implementar medidas preventivas para salvaguardar la integridad de la presunta víctima o evitar que se continúen realizando conductas contrarias al Código de Conducta de la **SEMAR**, el Secretario Ejecutivo del **CEPCI-SEMAR** y los Mandos Navales en donde se presente la queja o denuncia, podrán implementar dichas medidas, así como la temporalidad de éstas.

En el caso de que las medidas preventivas sean implementadas por el mando naval, éste tendrá que informar al **CEPCI-SEMAR** para su conocimiento, sin que ello signifique tener por ciertos los hechos; sin embargo, si el Comité detecta que existe un exceso o defecto en la imposición de las medidas, éste en todo momento estará facultado para modificarlas, procurando que la temporalidad de las medidas no exceda de tres meses.

Todas personas que conozcan de las medidas deberán de guardar confidencialidad del motivo de su aplicación a fin de no perjudicar la imagen del denunciante y del servidor público involucrado.

Para efectos del presente inciso, para el establecimiento de las medidas preventivas, a que se hace mención en el primer párrafo, será necesario contar con el consentimiento de la presunta víctima, pudiendo ser una o algunas de las siguientes:

- Reubicación física de la presunta víctima.
- Cambio de Unidad administrativa u operativa.
- Cambio de horario laboral.
- Los demás que resulte eficaces para procurar su integridad.

7. Una vez remitidas las quejas o denuncias a **UPRODEHU**, ésta podrá coordinar con el mando acciones que disminuyan el presunto ambiente de hostigamiento, para lo cual citará a las partes involucradas, siempre y cuando la persona denunciante sea la única afectada y que las partes tengan interés en resolver el conflicto a través de la intervención de la figura del mediador.

Para tal efecto se comunicará a la persona quejosa las atribuciones y alcances de la intervención de la figura del Mediador de la Secretaría de Marina (**ANEXO SEIS**).

En las quejas o denuncias de hostigamiento sexual, acoso sexual, asuntos de violencia laboral, de discriminación o que afecten el derecho de igualdad y que presenten en los diferentes mandos navales, se informará a la persona denunciante y al servidor público involucrado que, para el caso de utilizar la mediación, tendrán que trasladarse a las oficinas de **UPRODEHU**.

Durante la mediación deberá de estar presente un especialista en el tema perteneciente al **CEPCI-SEMAR**, con la finalidad de que éste verifique que la mediación se lleve a cabo con la voluntad, sin que exista coacción entre las partes y verificar que se respeten los derechos fundamentales de las personas involucradas.

En caso de llegar a la mediación, se deberá dejar constancia de ésta (**ANEXO 7**) y se archivará el asunto como totalmente concluido, informando al **CEPCI-SEMAR** para fines estadísticos.

De no ser posible la mediación, la queja o denuncia y la documentación del caso se enviarán al Secretario Ejecutivo del **CEPCI-SEMAR** para que se pronuncie en cuanto a la competencia del Comité (**ANEXO OCHO**) y determine el subcomité a la que le corresponderá atenderla, remitiéndole la documentación correspondiente.

En los asuntos en donde se denuncien conductas relacionadas con conflictos de interés, no existirá mediación y deberán remitirse al **CEPCI-SEMAR**.

Asimismo, se le informará a la persona denunciante que para todos los casos en que el subcomité emita la observación y recomendación para que conozca **INCOGMAR** o el Órgano Interno de Control, su calidad de presunta víctima cambiará, constituyéndose en parte en el procedimiento que se siga ante dichos órganos.

8. Las denuncias de conflicto de interés que conozca el **CEPCI-SEMAR** y que contengan elementos suficientes para su procedencia no se archivarán; sin importar que el quejoso o denunciante se desista, debiéndose en su caso seguirse el asunto que se trate.

En los casos de hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación, afectación al Derecho de Igualdad y violencia laboral; siempre y cuando de los hechos se advierta que la persona denunciante es la única afectada, podrá archiversse el expediente por falta de interés o desistimiento del denunciante, para lo cual deberá manifestar por escrito los motivos de desistimiento (**ANEXO NUEVE**). Cuando exista desistimiento, la denuncia presentada jamás deberá ser tomada como antecedente o referencia en cualquier procedimiento que afecte los intereses o derechos del supuesto servidor público involucrado puesto que, conforme al Principio de presunción de inocencia, el Servidor Público involucrado jamás fue formalmente acusado o condenado por la conducta señalada en la denuncia.

9. Tratándose de servidores públicos pertenecientes a la SEMAR que presente queja o denuncia, respecto de la cual durante el desarrollo del procedimiento se concluya que ésta fue infundada o falsa, se remitirá el expediente a la inspección del mando para que tome las acciones correspondientes.
10. En los casos de conflicto de interés que conozca el *CEPCI-SEMAR*, una vez cumplidos los requisitos establecidos en los numerales 4 y 5 del presente protocolo, el Secretario Ejecutivo del Comité, comunicará a la persona quejosa o denunciante de forma impresa o electrónica la admisión de la queja o la denuncia, indicándole el número de expediente y el derecho de presentar pruebas hasta antes de que se formulen las observaciones y recomendaciones. Asimismo, en caso de que otras instancias estén conociendo del asunto por ser de su competencia, deberán de comunicar a la persona denunciante de forma impresa o electrónica la admisión de su queja, y en todos los casos deberán de asentar el siguiente texto:

“La circunstancia de presentar una denuncia no le otorga el derecho de exigir una determinada actuación por parte de las instancias a las que se remitió la misma.”

11. En los asuntos de conflictos de interés que atienda la **UPRODEHU** así como aquellos en que no se llegue a la mediación, se remitirá el expediente al **CEPCI-SEMAR**, debiendo el Comité asignar un número de expediente, identificándose como a continuación se precisa CEPCI-SEMAR/00/001C:

- “CEPCI-SEMAR/”, es: Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina.
- /00/00: Los primeros dígitos “00” corresponden al número consecutivo del expediente apertura y los segundos dígitos “00” corresponderán al año.
- “1C” Subcomité de hostigamiento sexual.
- “2C” Subcomité de violencia laboral, no discriminación e igualdad.
- “3C” Subcomité de Conflictos de Interés.

12. El Secretario Ejecutivo del CEPCI-SEMAR se pronunciará en cuanto a la competencia de la queja (**ANEXO 10**) la cual será emitida dentro del término de 10 días hábiles. De ser competente dicho Comité, determinará el Subcomité correspondiente para atender la denuncia, turnándole la toda la documentación correspondiente.

De no ser competente el Comité, se deberá orientar a la persona denunciante para que presente su queja ante la instancia correspondiente y se archivará el expediente como definitivamente concluido. (**ANEXO ONCE**).

13. En casos de Conflicto de Interés y una vez agotada la recopilación de información sobre la posible conducta contraria al Catálogo de Conductas de la **SEMAR**, el Subcomité deberá considerar y valorar todos los elementos que hayan sido recabados, debiendo presentar por escrito sus observaciones y recomendaciones al Comité para su aprobación.

14. Las observaciones y recomendaciones del Subcomité designado pueden ser proponiendo al Comité alguno de los siguientes supuestos:

- a) Se archive el expediente como definitivamente concluido al no acreditarse la conducta contraria al Código de Conducta de la **SEMAR**.
- b) Se remita el expediente original a la **INCOGMAR** para que inicie un procedimiento por las vías ya existentes, ya sean conductas contrarias a la disciplina naval o falta

administrativa como servidor público, para que a partir de ese instante le corresponda al Órgano interno de control (**OIC**) conocer del caso.

c) Se de vista a la Fiscalía General de Justicia militar en caso de que se detecten probables conductas que la Ley señale como delito.

15. Una vez aprobadas las observaciones y recomendaciones por parte del Comité, éste turnará a **INCOGMAR** el expediente original informando a la persona denunciante de la remisión para que éste, por una sola ocasión, realice observaciones sobre pruebas o alegatos que en su parecer no fueron total o debidamente considerados y que pudieran modificar el fallo.

Asimismo, remitirá copia del expediente con toda la documentación generada debidamente foliado al Secretario Ejecutivo del **CEPCI-SEMAR** para su control y archivo.

16. La atención de la denuncia deberá concluirse en un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se declare la competencia del Comité y hasta que se emitan las observaciones y recomendaciones, con excepción de los casos en que por la gravedad del asunto se solicite por parte del Subcomité designado ampliar dicho término, previa autorización del Secretario Ejecutivo del **CEPCI-SEMAR**.

17. Todo integrante del Comité o de los Subcomités, que se ubiquen en un posible conflicto de intereses respecto de las denuncias que conozcan, tendrán que informarlo por escrito al presidente del **CEPCI-SEMAR** para que resuelva la ausencia, así como la suplencia de éste.

FIN DEL PROTOCOLO

Apéndice P. Propuesta de Procedimiento



**COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA
SECRETARÍA DE MARINA
CEPCI-SEMAR**

**PROCEDIMIENTO
PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR PRESUNTOS
INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SEMAR ANTE EL
CEPCI-SEMAR**

Aprobado en la XXX sesión del CEPCI-SEMAR celebrada el XXXXX

DIRECTORIO

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-SEMAR)

Contacto: Secretario Ejecutivo

Correo: comite.etica@semar.gob.mx

Teléfono: (55)5624 6500; ext. 7085 y 6396 (Especificar asunto del CEPCI)

Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos (UPRODEHU)

Contacto: jefe de la unidad

Correo: uprodehu@semar.gob.mx

Teléfono (55) 5624 6500; ext. 8552 y 8510

Consejeros

Correo: equigenero@semar.gob.mx

Teléfono (55) 5624 6500, ext. 7912 y 6501

Personas asesoras

Correo: uprodehu@semar.gob.mx

Teléfono (55) 5624 6500, ext. 7912 y 6501

Módulo de atención ciudadana

Correo: contacto_ciudadano@semar.gob.mx

Web: www.semar.gob.mx

Teléfono (55) 5624 6500, ext. 7546 y 7545



Secretaría de Marina

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés de la SEMAR

EMISIÓN Mayo 2019	SERIAL CEPCI-SEMAR 001	PÁGINA		
		1	DE	5
PROCESO: Promover, fomentar y difundir la cultura de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.				
PROCEDIMIENTO: Presentación de denuncias por presuntos incumplimientos del Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR				
ÁREA	No.	ACTIVIDAD		
		<p>De conformidad con lo establecido en las leyes y reglamentos navales y/o militares, cualquier conducta inadecuada por parte del personal naval deberá ser reportada conforme a lo establecido en la propia normatividad. El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI-SEMAR), tiene atribuciones para conocer sobre conductas contrarias al Código de Ética de las personas servidores públicos y al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, emitir una opinión y recomendación sobre las mismas y tomar acciones en materia de capacitación y difusión de carácter preventivo.</p> <p>El presente procedimiento resulta aplicable en caso de que la persona que emite la denuncia decida, entre otras opiniones, hacerla del conocimiento del CEPCI-SEMAR, a sabiendas de los objetivos y alcances del comité.</p>		
Personal naval	1.1	<p align="center">Presentación de la queja de forma verbal</p> <p>Respecto de probables incumplimientos por el personal naval al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, el personal de esta dependencia podrá presentar su denuncia verbalmente ante su superior, o la inspección del superior o la Unidad de Protección de Derechos Humanos (UPRODEHU). Su superior o la inspección de su superior remitirán la queja a la UPRODEHU, quien le solicitará al quejoso mediante oficio la ratificación de su queja por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del oficio arriba indicado.</p>		
Personal civil	1.2	<p>El personal civil también podrá presentar quejas de forma verbal respecto de probables incumplimientos por el personal naval al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, presentándola solo ante el superior del servidor público involucrado o la Unidad de Protección de Derechos Humanos (UPRODEHU). El superior del servidor público involucrado enviará la inconformidad a la UPRODEHU, quien girará un oficio al quejoso para solicitar la ratificación por escrito de su queja dentro de los tres siguientes días hábiles a la recepción del oficio antes mencionado.</p>		



Secretaría de Marina

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés de la SEMAR

EMISIÓN Mayo 2019	SERIAL CEPCI-SEMAR 001	PÁGINA		
		2	DE	5
PROCESO: Promover, fomentar y difundir la cultura de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.				
PROCEDIMIENTO: Presentación de denuncias por presuntos incumplimientos del Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR				
ÁREA	No.	ACTIVIDAD		
Personal naval	1.3	Presentación de la queja de forma escrita		
		El personal naval presentará las denuncias de forma escrita, por incumplimientos por el personal naval al Código de Conducta de la Secretaría de Marina, ante su superior, o la inspección del superior o la Unidad de Protección de Derechos Humanos (UPRODEHU).		
Personal civil	1.4	Por lo que respecta al personal civil, las denuncias de forma escrita por incumplimientos por el personal naval al Código de Conducta de la Secretaría de Marina serán presentadas ante el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.		
Unidad de atención ciudadana	1.5	Presentación de la queja de forma electrónica		
		Cuando se proceda de forma electrónica, tanto el personal civil como los marines deberán remitir la denuncia o queja llenando el formato respectivo que se señala en el <i>Protocolo</i> , escaneándolo y enviándolo a cualquiera de los correos electrónicos contactociudadano@semar.gob.mx o comite.etica@semar.gob.mx ; o a través del portal de la página oficial de la Secretaría de Marina, www.semar.gob.mx , utilizando el link de Denuncia Ciudadana.		
Unidad de atención ciudadana, UPRODEHU, mandos navales, inspección de mandos navales	2	Remisión de las denuncias		
		Previo análisis de su contenido, se deberán remitir las quejas conforme a las siguientes reglas:		
		<ul style="list-style-type: none"> a. Las denuncias relacionadas con conflictos de interés, hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación, afectación al derecho de igualdad y violencia laboral, deberán ser direccionadas al CEPCI-SEMAR. b. Las quejas relacionadas con faltas administrativas como servidor público cuando esté involucrado personal civil, deberán ser direccionadas al titular del Órgano Interno de Control (OIC en la SEMAR). c. Las denuncias relacionadas con la disciplina naval cometidas presuntamente por alumnos deberán ser remitidas a los establecimientos educativos navales. 		



Secretaría de Marina

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés de la SEMAR

EMISIÓN Mayo 2019	SERIAL CEPCI-SEMAR 001	PÁGINA		
		3	DE	5
PROCESO: Promover, fomentar y difundir la cultura de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.				
PROCEDIMIENTO: Presentación de denuncias por presuntos incumplimientos del Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR				
ÁREA	No.	ACTIVIDAD		
Personal naval Y persona civil	3	<p>d. Cuando se detecte la comisión de un probable delito que involucre al personal naval o civil, ésta será competencia de la Representación Social Militar, Federal o Local y deberá notificarse a la Unidad Jurídica.</p> <p align="center">Requisitos de la denuncia</p> <p>Toda denuncia deberá contener los siguientes requisitos</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Nombre de la persona denunciante. b) Domicilio, teléfono o dirección de correo electrónico para recibir informes. c) Relato de los hechos, especificando circunstancias de tiempo, modo y lugar. d) Datos del Servidor Público Involucrado. e) Medios de prueba tales como documentales, testigos, fotografías, medios electrónicos, o cualquier otro medio que no sea contrario a la ley. <p>Cuando la denuncia no cubra los requisitos esenciales señalados con antelación, se dará cuenta por escrito de ello al quejoso para que, en cinco días hábiles a más tardar, subsane la omisión o en su defecto se archivará la queja tomándose como no presentada, pero dejando a salvo los derechos del quejoso para que presente su inconformidad ante la autoridad y vía que considere pertinente.</p>		
	4	<p align="center">Desarrollo de la queja</p> <p>De acuerdo con la naturaleza de los hechos que se denuncien (hostigamiento sexual, acoso sexual, hostigamiento laboral, acoso laboral, discriminación y conflictos de interés) por el personal naval y civil de la Secretaría de Marina, el CEPCI-SEMAR aplicará el procedimiento correspondiente de acuerdo al Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002).</p> <p align="center">Termina procedimiento</p>		
CEPCI-SEMAR				
CEPCI-SEMAR				



Secretaría de Marina
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés de la SEMAR

EMISIÓN Mayo 2019	SERIAL CEPCI-SEMAR 001	PÁGINA		
		3	DE	5

PROCESO: Promover, fomentar y difundir la cultura de ética, integridad pública y prevención de conflictos de interés.

PROCEDIMIENTO: Presentación de denuncias por presuntos incumplimientos del Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR

ÁREA	No.	ACTIVIDAD
------	-----	-----------

DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Reglamento Interior de la Secretaría de Marina.
3. Ley Orgánica de la Armada de México.
4. Ley General de Responsabilidades Administrativas.
5. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
6. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar Discriminación.
8. Base de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI-SEMAR.
9. Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus cargos y comisiones.
10. Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal,
11. Código de Conducta de la Secretaría de Marina.
12. Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético a través de comités de ética y prevención de conflictos de intereses.
13. Protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
14. Protocolo de actuación de los comités de ética y de prevención de conflictos de intereses en la atención de presuntos actos de discriminación.
15. Norma mexicana NMX-R -025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación.

Aprobado por unanimidad en la XXXXX sesión ordinaria del CEPCI-SEMAR realizada el XXXXXX

FIRMAS

Bibliografía

- ABCInternacional. (29 de Junio de 2018). *Japón prohíbe el exceso de trabajo*. Obtenido de ABCInternacional: https://www.abc.es/internacional/abci-japon-prohibe-exceso-trabajo-201806291128_noticia.html
- Asamblea legislativa del Distrito Federal. (16 de Julio de 2002). *Código Penal para la Ciudad de México*. Obtenido de Cámara de Diputados de la Ciudad de México: <http://www.aldf.gob.mx/archivo-d261f65641c3fc71b354aaf862b9953a.pdf>
- Benítez Treviño, V. H. (2015). El principio de Supremacía Constitucional y los Derechos Humanos a la luz del Pensamiento de Jorge Carpizo. En Varios, *Estado constitucional, justicia, derechos humanos, y vida universitaria* (Primera ed., Vol. I, pág. 103). Ciudad de México, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 5 de Diciembre de 2018, de Instituto de Investigaciones Jurídicas: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3960/8.pdf>
- Bermúdez Cisneros, M. (2012). Derecho del Trabajo. En M. Bermúdez Cisneros, *Derecho del Trabajo* (págs. 85-86). México: Oxford.
- Cámara de Diputados. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de Cámara de Diputados de México: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>
- Cámara de Diputados. (31 de Agosto de 1933). *Código de Justicia Militar*. Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/4_210618.pdf
- Cámara de Diputados. (1 de Abril de 1970). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf
- Cámara de Diputados. (29 de Diciembre de 1976). *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*. Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/153_301118.pdf
- Cámara de Diputados. (1997). *Decreto sobre la libertad del trabajo en la clase de jornaleros*. Obtenido de Museo de las Constituciones UNAM: <http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1865/11/1-noviembre-1865-Decreto-sobre-la-libertad-del-trabajo-en-la-clase-de-jornaleros.pdf>
- Cámara de Diputados. (3 de Diciembre de 2002). *Ley de Disciplina de las Fuerzas Armadas de México*. Obtenido de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/252.pdf>
- Cámara de Diputados. (Octubre de 2013). *Oferta de trabajo. Su calificación bajo la perspectiva de género y el derecho a la no discriminación*. Obtenido de Cámara de Diputados: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Appendice=1fffdfcfcff&Expresion=acoso%2520laboral&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ

=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=6&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccio

Cámara de Diputados. (6 de Mayo de 2014). *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 act.* Obtenido de Cámara de Diputados: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1ffdfcfcff&Expresion=acoso%2520laboral&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=6&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccio

Cámara de Diputados. (16 de Mayo de 2016). *Código Militar de Procedimientos Penales.* Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CMPP_210618.pdf

Cámara de Diputados. (15 de Junio de 2018). *Ley de Amparo.* Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LAmp_150618.pdf

Cámara de Diputados. (S/F). *El Surgimiento de una Nación - La constitución de 1857.* Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/museo/s_surg6.htm

Cámara Legislativa de Colombia. (7 de Junio de 1951). *Código Sustantivo del Trabajo.* Obtenido de Ministerio de Trabajo de Colombia : <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>

Cámara de Diputados. (S/F). *Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos.* Obtenido de ordenjuridico.gob.mx: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1857.pdf>

Cárdenas Sánchez, E. (2015). *El largo curso de la economía mexicana.* Obtenido de Historia Económica de México: <http://www.historiaeconomicademexico.mx/>

CEPCI-SEMAR, Segunda Sesión (Secretaría de Marina 20 de Marzo de 2018).

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (S/F). *¿Qué son los Derechos Humanos?* Obtenido de Comisión Nacional de Derechos Humanos: http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos

Comisión Nacional de Derechos Humanos. (S/F). *Derecho de acceso a la Justicia.* Obtenido de Comisión Nacional de Derechos Humanos: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/cuales-son-los-derechos-humanos>

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de Marina. (20 de Marzo de 2018). *Procedimiento para Someter Quejas sobre Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral, Discriminación y Conflictos de Interés por el Personal Militar y Civil de la Secretaría de Marina ante el Comité de Ética.* Obtenido de Secretaría de Marina:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/341957/PROCEDIMIENTO_CEPCI-SEMAR_PARA_SOMETER_QUEJAS_MARZO_2018.pdf

Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León. (S/F). *Pactos, convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por México, incluyendo la Declaración de los Derechos Humanos*. Obtenido de Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León: <https://www.cedhnl.org.mx/somos/legislacion/08.pdf>

Congreso Constituyente. (5 de Febrero de 1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>

Congreso de la Unión. (4 de Octubre de 1824). *Constitución Política de Mexico de 1824*. Obtenido de Congreso de la Unión: http://www.diputados.gob.mx/biblioteca/bibdig/const_mex/const_1824.pdf

Congreso de la Unión. (5 de Febrero de 1857). *Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos*. Obtenido de Cámara de Diputados: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1857.pdf>

Congreso de la Unión. (5 de Febrero de 1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917*. Obtenido de Cámara de Diputados: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf

Congreso de la Unión. (31 de Diciembre de 1931). *Ley de Secretarías y Departamentos de Estado*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=191520&pagina=7&seccion=3

Cueva, M. D. (1996). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México, México9: Porrúa.

Demirag, S., & Cirtci, S. (7 de Junio de 2017). *Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing)*. Obtenido de Journal of Psychology and Psychoteraphy: <https://www.omicsonline.org/open-access/psychological-intimidation-at-workplace-mobbing-2161-0487-1000305.php?aid=90618>

Ferrajoli, L. (2006). *Sobre los derechos fundamentales*. Obtenido de Cuestiones Constitucionales, Revista Mexicana del Derecho Constitucional, Universidad Nacional Autónoma de México: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5772/7600>

Fuerza Armada de México. (S/F). *El personal de la Armada*. Obtenido de www.semar.gob.mx: http://www.semar.gob.mx/informes/politicas_armada/parte_dos/capitulo_4.htm

García Díaz, B. (1979). *Apuntes sobre la huelga de Río Blanco*. Obtenido de Universidad de Veracruz: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8209/anua-II-pag183-207.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Garrido Ramón, A. (2011). *Derecho Individual del Trabajo*. Ciudad de México: Oxford.

- Gómez Gallardo, P. (2009). *Filosofía del Derecho*. Ciudad de México: IURE Editores.
- González Chávez, G. (9 de Septiembre de 2004). *La Globalización y el mercado de trabajo en México*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/html/118/11825948006/>
- González Lezama, R. (11 de Noviembre de 2014). *La revolución de Ayutla*. Obtenido de Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México (INEHRM): https://inehrm.gob.mx/en/inehrm/La_Revolucin_de_Ayutla#Cronologia
- Guardia, D. M. (S/F). *Leyes de las Indias*. Obtenido de Biblioteca Judicial: <http://fama2.us.es/fde/ocr/2006/leyesDeIndiasT1.pdf>
- H. Congreso de la Unión. (S/F). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Cámara de Diputados: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Habermas, J. (Junio de 2010). *El concepto de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58433535001>
- Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México (INEHRM). (30 de Noviembre de 2016). *23 de Noviembre, día de la Armada de México*. Obtenido de México es Cultura: <https://www.mexicoescultura.com/actividad/161568/23-de-noviembre-dia-de-la-armada-de-mexico.html>
- Kurczyn Villalobos, P. (1999). *Las nuevas relaciones del trabajo*. Ciudad de México: Editorial Porrúa.
- Levaggi, V. (9 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Leymann, H. (1996). *Contenido y desarrollo del acoso grupal (mobbing) en el trabajo*. Obtenido de European Journal of Work and organizational psychology: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30459309/leymannei.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1549359101&Signature=Sz6nll7CUjmIb9M%2FKAiC1tOwLgE%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_content_and_development_of_mob
- Luna, M. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo, Mobbing*. Madrid: Ediciones GPS-Madrid. Obtenido de Secretaría de Salud Laboral del C.C. O,O,-Madrid.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutierrez, F., & García Murcia, J. (2017). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos .
- Martínez Morales, R. I. (2005). *Derecho Administrativo 3er y 4to curso*. Ciudad de México: Editorial Oxford.
- Mata, M. (03 de Marzo de 2018). *Hostigamiento y acoso laboral y sexual, aún en el silencio: STyPS*. Obtenido de Milenio: <https://www.milenio.com/estados/hostigamiento-acoso-laboral-sexual-silencio-styps>

- Medellín Urquiaga, X. M. (2011). *Fundamentos teóricos de los Derechos Humanos*. Ciudad de México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.
- Mejía Sánchez, E., Mendoza Juárez, J., Ángel, G. R., & Romero González, M. J. (24 de Agosto de 2016). *EL fracaso como un elemento fundamental del emprendimiento*. Obtenido de Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales: https://www.uv.mx/icp/files/2017/12/horizontes_06_art05.pdf
- Monroy Cabra, M. G. (2005). *Concepto de Constitución*. Obtenido de Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM: [http://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/CCEP/files/cursos/2017/files/clase_1_-_concepto_de_constituci%C3%B3n_\(mario_monroy_cabra\).pdf](http://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/CCEP/files/cursos/2017/files/clase_1_-_concepto_de_constituci%C3%B3n_(mario_monroy_cabra).pdf)
- Moreno, D. (1965). *Panorama del Derecho Mexicano, Tomo I*. Obtenido de Intituto de Investigaciones Jurídicas: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/590/4.pdf>
- Mosquera, S. (29 de Junio de 2014). *Afrontar el fracaso*. Obtenido de La Revista-El Universo: <http://www.larevista.ec/orientacion/psicologia/afrontar-el-fracaso>
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Navarro, M. F. (11 de Junio de 2018). *Acoso laboral, común y sin identificar en México*. Obtenido de Forbes: <https://www.forbes.com.mx/acoso-laboral-comun-y-sin-identificar-en-mexico/>
- Notimex. (23 de Abril de 2018). *¿Cuáles son los libros más vendidos en la historia?* Obtenido de El Universal: <https://www.eluniversal.com.mx/cultura/letras/cuales-son-los-libros-mas-vendidos-en-la-historia>
- Obando Garrido, J. M. (2007). *Derecho Laboral*. Bogotá, Colombia: Editorial ABC.
- Organización Americana de los Derechos Humanos. (7 de Mayo de 1981). *Convención Americana de los Derechos Humanos*. Obtenido de Ordenjuridico.gob.mx: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D1BIS.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de Colegio de México A. C.: https://www.colmex.mx/assets/pdfs/3-PIDESC_50.pdf?1493133895
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1984). *Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cat.aspx>
- Organización de los Estados Americanos. (16 de Diciembre de 1966). *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de Organización de los Estados Americanos: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*. Obtenido de

- Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (9 de Agosto de 2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y hombres en el mundo del trabajo*. Obtenido de Organizacioninternacionaldeltrabajo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (S/F). *Acerca de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (S/F). *Empleo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://ilo.multites.net/defaultes.asp>
- Organización Internacional del Trabajo. (S/F). *Ratificaciones de México*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764
- Ospina Duque, R. (Junio de 2006). *La reingeniería de procesos: una herrameinta gerencial para la innovación y mejora de la calidad en las organizaciones*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344006.pdf>
- Ospina Duque, R. (Junio de 2016). *La reingeniería de procesos: una herramienta gerencial para la innovación y mejora de calidad en las organizaciones*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344006.pdf>
- Palacios, K. (25 de Marzo de 2018). *En México, 20% de empleados sufre acoso laboral: UNAM*. Obtenido de Milenio : <https://www.milenio.com/politica/mexico-20-empleados-sufre-acoso-laboral-unam>
- Palomo Garrido, A. (31 de Diciembre de 2016). *La intensificación de la competencia en la globalización y sus efectos sobre la geoeconomía*. Obtenido de Geopolítica: Revista de estudios sobre espacio y poder: <https://revistas.ucm.es/index.php/GEOP/article/viewFile/52410/51142>
- Peyrot González, M. A. (2 de Abril de 2002). *Manual de Derechos Humanos para el Personal de la Armada de México*. Obtenido de Secretaría de Marina: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/78222/Manual_D.H._de_la_A.M..pdf
- Porras Velázquez, N. R. (2017). *Violencia psicológica en el trabajo: Aproximaciones desde la perspectiva psicosocial*. Obtenido de Integración académica en psicología: <http://integracion-academica.org/22-volumen-5-numero-13-2017/150-violencia-psicologica-en-el-trabajo-aproximaciones-desde-la-perspectiva-psicosocial>

- Portal Académico CCH. (S/F). *Conquista de Tenochtitlán*. Obtenido de Portal Académico CCH: <https://portalacademico.cch.unam.mx/alumno/historiademexico1/unidad3/conquistademexico/conquistadetenochtitlan>
- Power Thesaurus. (S/F). *Mobbing*. Obtenido de Power Thesaurus: <https://www.powerthesaurus.org/mobbing>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (19 de Septiembre de 2018). *Conciliaciones iniciadas por motivo de conflicto*. Obtenido de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/conciliaciones-iniciadas-por-motivo-de-conflicto>
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (19 de Septiembre de 2018). *Juicios iniciados por motivo de conflicto*. Obtenido de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo: <https://datos.gob.mx/busca/dataset/juicios-iniciados-por-motivo-de-conflicto>
- Protocolo del Comité de Ética y Conflictos de Interés, Protocolo OFL-MAY-CEPCI-SEMAR-02 (SECRETARÍA DE MARINA 30 de OCTUBRE de 2018).
- Rawls, J. (20012). *Teoría de la justicia*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica .
- Real Academia de la Lengua Española. (s.f.). *Reputación*. Obtenido de Real Academia de la Lengua Española: <https://dle.rae.es/?id=W6MtSWD>
- Real Academia Española. (S/F). *Digno*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=DldD5zV>
- Real Academia Española. (S/F). *Empleo*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=ErbkEUe>
- Real Academia Española. (S/F). *Fracaso*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=ILxbAAO>
- Real Academia Española. (S/F). *Principio*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=UC5uxwk>
- Real Academia Española. (S/F). *Recurrente*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=VXdBgGD>
- Real Academia Española. (S/F). *Respeto*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=WC6OLMQ>
- Real Academia Española. (S/F). *Sistema*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=Y2AFX5s>
- Real Academia Española. (S/F). *Sistemático*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=Y2DZ4zj>
- Real Academia Española. (S/F). *Sistemático*. Obtenido de Real Academia Española: <https://dle.rae.es/?id=Y2DZ4zj>

- Real Academia Española. (S/F). *Trabajo*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>
- Real Academia Española. (S/F). *Trabajo*. Obtenido de Real Academia Española: <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28>
- Republic of Korea-República de Corea. (13 de Marzo de 1997). *Labor Standard Act-Ley de normas laborales*. Obtenido de International Labor Organization: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/46401/74081/F437818795/KOR46401%20Eng2014.pdf>
- Reynoso Castillo, C. (Septiembre de 2005). *La materia laboral en las leyes de Indias*. Obtenido de Universidad Autónoma Metropolitana: <https://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf>
- Rodarte, L. (24 de Agosto de 2015). *Ley de Trabajo del Estado de Yucatán*. Obtenido de Centenario de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: https://constitucion1917.gob.mx/es/Constitucion1917/Ley_del_Trabajo_del_Estado_de_Yucatan
- Salazar Ugarte, P. (2015). *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho, Sobre el concepto de Constitución*. Obtenido de Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3876/9.pdf>
- Secretaría de Cultura. (S/F). *Estalla la huelga de Río Blanco*. Obtenido de Secretaría Cultura: <https://www.cultura.gob.mx/efemerides-del-dia/?numero=256>
- Secretaría de Cultura. (S/F). *La huelga de Cananea. La discriminación de los mexicanos*. Obtenido de Instituto Nacional de Antropología e Historia: http://lugares.inah.gob.mx/es/museos-inah/exposiciones/sala-piezas/7481-7481-la-huelga-de-cananea.html?&expo_id=7184
- Secretaría de Gobernación. (31 de Diciembre de 1840). *Ley que Reforma la de Secretarías y Departamentos de Estado*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación : http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4566285&fecha=31/12/1940&cod_diario=195414
- Secretaría de Gobernación. (20 de Mayo de 1981). *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4649138&fecha=20/05/1981
- Secretaría de Gobernación. (12 de Mayo de 1981). *Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646611&fecha=12/05/1981
- Secretaría de Gobernación. (14 de Septiembre de 2018). *CCVIII Aniversario del Grito de Independencia de México*. Obtenido de www.gob.mx: <https://www.gob.mx/segob/articulos/ccviii-aniversario-del-grito-de-independencia-de-mexico?idiom=es>

- Secretaría de Gobernación. (S/F). *¿Qué es el debido proceso?* Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-el-debido-proceso>
- Secretaría de Gobernación. (S/F). *Plan de Ayutla*. Obtenido de Ordenjuridico.gob.mx: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH4.pdf>
- Secretaría de Gobernación. (S/F). *Programa del Partido Liberal Mexicano y el Manifiesto de la Nación*. Obtenido de [ordenjuridico.gob.mx](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf): <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>
- Secretaría de la Defensa Nacional, Secretaría de Marina. (30 de Mayo de 2014). *Manual de uso de la fuerza, de aplicación común a las tres Fuerzas Armadas*. Obtenido de Secretaría de Marina: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/391/manual_usofza.pdf
- Secretaría de Marina. (10 de Septiembre de 2003). *Reglamento General de Deberes Navales*. Obtenido de Secretaría de Marina: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/78239/REGLAMENTO_GENERAL_DE_DEBERES_NAVALES.pdf
- Secretaría de Marina. (30 de Octubre de 2018). *Secretaría de Marina*. Obtenido de Protocolo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés para la Atención de Quejas y Denuncias por incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (PROTOCOLO OFLMAY-CEPCI/SEMAR-002): www.gob.mx/semar/documentos/codigo-de-conducta-de-la-secretaria-de-marina-armada-de-mexico-2016-2
- Secretaría de Marina. (7 de Mayo de 2019). *Secretaría de Marina*. Obtenido de El Procedimiento para la presentación de denuncias por presuntos incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR ante el CEPCI-SEMAR : www.gob.mx/semar/documentos/codigo-de-conducta-de-la-secretaria-de-marina-armada-de-mexico2016
- Secretaría de Marina-Armada de México. (1 de Julio de 1997). *Cien años de historia, Heróica Escuela Naval Militar*. Obtenido de Secretaría de Marina: https://www.semar.gob.mx/historia/Cien_anos_historia.pdf
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (30 de Noviembre de 2012). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. . Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref26_30nov12.pdf
- Secretaría de Gobernación. (S/F). *CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, QUE REFORMA LA DE 5 DE FEBRERO DE 1857**. Obtenido de [ordenjuridico.gob.mx](http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf): <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>
- Semanario Judicial de la Federación. (Octubre de 2003). *Jurisprudencia: concepto, clases y fines*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfdf8fcfd&Appendix=1ffdfcfcff&Expresion=jurisprudencia%2520concepto%2520clases%2520y%2>

520fines&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=5&Epp=20&Desde=-100&

Semanario Judicial de la Federación. (Julio de 2014). *Acoso Laboral (Mobbing). Noción y tipología*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e1fdfd8f8fcd&Apendice=1ffdfcfcff&Expresion=acoso%2520laboral%2520nacion%2520tipologia&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&I

Semanario Judicial de la Federación. (Mayo de 2014). *Medida cautelar decretada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos del Estado de Michoacán de 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 [...]*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=Medida%2520cautelar%2520decretada%2520por%2520la%2520comisi%25C3%25B3n%2520estatal%2520de%2520derechos%2520humanos%2520del%2520estado%2520>

Semanario Judicial de la Federación. (Julio de 2018). *Acoso laboral (Mobbing). La persona cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: [https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=Acoso%2520laboral%2520\(mobbing\).%2520La%2520persona%2520acosada%2520cuenta%2520con%2520diversas%2520v%25C3%25ADas%2520para%2520hacer%2520e](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=Acoso%2520laboral%2520(mobbing).%2520La%2520persona%2520acosada%2520cuenta%2520con%2520diversas%2520v%25C3%25ADas%2520para%2520hacer%2520e)

Semanario Judicial de la Federación. (Julio de 2014). *Acoso laboral (Mobbing). Carga probatoria cuando se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: [https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=Acoso%2520laboral%2520\(Mobbing\).%2520Carga%2520probatoria%2520cuando%2520se%2520demanda%2520la%2520indemnizaci%25C3%25B3n%2520por%2520da%2](https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=Acoso%2520laboral%2520(Mobbing).%2520Carga%2520probatoria%2520cuando%2520se%2520demanda%2520la%2520indemnizaci%25C3%25B3n%2520por%2520da%2)

Senado de la República. (2010). *Plan de San Luis*. Obtenido de archivos.juridicas.unam.mx: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2884/26.pdf>

Serrano, S., & Daniel, V. (S/F). *Fundamento Teórico de los Derechos Humanos*. Obtenido de Comisión Nacional de Derechos Humanos del Distrito Federal: www.cndhdf.org.mx

Siern, D. P. (21 de Septiembre de 2004). *Tercera Ley de Newton*. Obtenido de NASA: <https://pwg.gsfc.nasa.gov/stargaze/Mnewton3.htm>

Sistema de Información Legislativa. (S/F). *Ley Orgánica*. Obtenido de gubernacion.gob.mx: <http://sil.gubernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=147>

- Soberón Sanz, V. F. (5 de Octubre de 2016). *Política de Igualdad y no Discriminación de la Secretaría de Marina*. Obtenido de Secretaría de Marina: <http://semar.gob.mx/igualdad/politica%20de%20igualdad.pdf>
- Soberón Sanz, V. F. (Febrero de 2018). *Manual de Organización General de la Secretaría de Marina*. Obtenido de Secretaría de Marina: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/307302/MANUAL_ORGANIZACION_GENERAL_SEMAR_2018.pdf
- Suárez Potts, W. (S/F). *La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931*. Obtenido de Bibliojurídicas: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (1 de Diciembre de 2017). *Derecho Humano a la Igualdad Jurídica: Diferencia entre sus modalidades conceptuales*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1c4c4c4c4c4c0&Expresion=igualdad%2520ante%2520la%2520ley&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=1&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=120&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&I
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Noviembre de 1994). *Fundamentación y motivación, concepto de*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/209/209986.pdf>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Enero de 1999). *Fundamentación y motivación, cuando el acto no se adecua a la norma que lo apoya*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=fundamentaci%25C3%25B3n%2520y%2520motivaci%25C3%25B3n&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=1&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=211&Epp=20&Desde=-100
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Mayo de 2002). *Su omisión total o la que sea tan imprecisa que no dé elementos para defenderse del acto, da lugar a la concesión de amparo*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=omisi%25C3%25B3n%2520fundamentaci%25C3%25B3n&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=1&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=28&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-10
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Mayo de 2006). *Fundamentación y motivación. El aspecto formal de la garantía y su finalidad se traducen en explicar, justificar, posibilitar la defensa y comunicar la decisión*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=FUNDAMENTACION%25C3%2593N%2520Y%2>

520MOTIVACI%25C3%2593N.%2520EL%2520ASPECTO%2520FORMAL%2520DE
%2520LA%2520GARANT%25C3%258DA%2520Y%2520SU%2520

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (8 de Julio de 2014). *Acoso laboral (moobing). Carga probatoria cuando se demanda la indemnización por daño moral en la vía civil*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=1fffdfcfcff&Expresion=acoso%2520laboral&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=6&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccio

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (8 de Julio de 2014). *Acoso laboral (moobing). La persona acosa cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=1fffdfcfcff&Expresion=acoso%2520laboral&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=6&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccio

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (8 de Julio de 2014). *Acoso laboral (moobing). Noción y tipología*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=1fffdfcfcff&Expresion=acoso%2520laboral&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=6&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccio

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (28 de Febrero de 2014). *Dercho al Debido Proceso, su contenido*. Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación : https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=100000000000&Expresion=derecho%2520al%2520debido%2520proceso&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=1&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=118&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Inde

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (24 de Marzo de 2017). *Carga de la Prueba y Derecho a Probar, sus diferencias* . Obtenido de Suprema Corte de Justicia de la Nación: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=100000000000&Expresion=carga%2520de%2520la%2520prueba%2520y%2520derecho%2520a%2520probar&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=127&Epp=2

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (24 de Noviembre de 2017). *Derecho de acceso efectivo de la Justicia. Etapas y Derechos que le corresponden*. Obtenido de Jurisprudencia : https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=100000000000&Expresion=derecho%2520de%2520acceso%2520a%2520la%2520justicia%252017%2520constitucional&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=1&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&Num

- Swokowski, E. W. (1988). *Cálculo con Geometría Analítica*. Ciudad de México: Grupo Editorial Iberoamérica.
- Tamayo y Salmoran, R. (S/F). *El concepto de Constitución*. Obtenido de archivos.juridicas.unam.mx:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/399/7.pdf>
- Ugarte, J. L. (6 de Octubre de 2012). *El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología*. Obtenido de Scielo.org: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512012000200008
- Universidad Nacional Autónoma de México. (21 de Febrero de 2018). *Cuánto duró la Revolución Mexicana*. Obtenido de museodelasconstituciones.unam.mx:
<https://museodelasconstituciones.unam.mx/nuevaweb/cuanto-duro-la-revolucion-mexicana/>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (S/F). *Plan de Guadalupe*. Obtenido de museodelasconstituciones.unam.mx: <http://museodelasconstituciones.unam.mx/1917/wp-content/uploads/1913/03/26-marzo-1913-Plan-de-Guadalupe.pdf>
- Vergara Ibarra, J. L. (20 de Marzo de 2018). *Código de Conducta de la Secretaría de Marina*. Obtenido de Secretaría de Marina :
<http://www.semar.gob.mx/digaprop/Codigo%20Conducta%20SEMAR.pdf>
- Vidal Casero, M. D. (S/F). *El mobbing en el trabajo. Su problemática*. Obtenido de www.bioeticas.org:
https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf