



UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

TESIS:

**SINDICATOS COMO SUJETOS OBLIGADOS EN MATERIA
DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS
PERSONALES**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN DERECHO
DE LA INFORMACIÓN.**

PRESENTA: LIC. LUZ MARÍA GARCÍA MUÑOZ

ASESORA DRA. MARTHA PATRICIA ACEVEDO GARCÍA



MORELIA, MICHOACÁN AGOSTO 2022

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, sobrino y a mis entrañables amigos, gracias por alentarme y apoyarme en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, todo mi reconocimiento y admiración puesto que a pesar de las adversidades me han apoyado en todo momento.

A mis hermanos y sobrinos, quienes de una manera indirecta me obligan a seguirme preparando no solo en lo académico, sino en todos los aspectos de la vida.

A mis entrañables hermanos del alma, Gera, Alex, Tete, Paty, Adrián, saben que los amo con todo mi corazón de pollo, gracias por siempre estar.

A Alex Guillén, compañero de esta aventura, gracias por esa complicidad, por tu apoyo, fuiste además de mi lector, mi soporte en mis momentos de estrés y frustración.

Al Licenciado Roberto Guillen, quien me guio y transmitió su pasión en todo lo referente a las organizaciones sindicales.

Gracias por toda esa paciencia que tuvo conmigo Dra. Martha Patricia Acevedo García, quien a pesar del sin fin de dudas que fueron surgiendo a lo largo de esta investigación, supo guiarme hasta la conclusión de la presente investigación.

A todos y cada uno de los que fungieron como mis profesores a lo largo de la maestría, gracias por compartir sus conocimientos; en especial mi agradecimiento a la Maestra Ana Cynthia Guzmán Tello y a la Doctora Irma Nora Valencia, por su entereza y enseñanzas.

Finalmente, la máxima casa de estudios “Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, donde me formé como Licenciada en Derecho y de la que también me permitió realizar estudios de posgrado y a Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por su apoyo para la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTOS	3
ÍNDICE	4
TABLA DE ACRÓNIMOS.....	7
RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I	11
APROXIMACIONES CONCEPTUALES	11
1.1. Acceso a la Información Pública	11
1.1.1 Albores del derecho de acceso a la información pública en México.....	13
1.2. Transparencia gubernamental	17
1.2.1 Principio de máxima publicidad.....	19
1.2. Vida privada	21
1.3. Sujetos obligados.....	23
1.4. Sindicatos como sujetos obligados en materia de transparencia	24
1.5. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como sujeto obligado en materia de transparencia.....	27
1.6 Datos personales	28
1.6.1. Datos personales sensibles	31

CAPÍTULO II.....	33
DEVENIR HISTÓRICO DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN; PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y SU MARCO NORMATIVO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA	33
2.1. Antecedentes constitucionales que consiguieron el reconocimiento del derecho al acceso a la información en México	33
2.2 Promulgación de los ordenamientos legales en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública.....	35
2.3 El derecho de acceso a la información pública dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo	39
2.4 Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, su papel esencial dentro de la transparencia sindical.....	44
Tabla 1. Los principios rectores de los datos personales.....	45
2.4.1. Tratamiento de datos personales.....	46
2.4.2 Habeas data en México	49
CAPÍTULO III	51
TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.....	51
3.1. Los sindicatos y el tratamiento de datos personales de sus afiliados.....	51
3.2. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, como autoridad jurisdiccional laboral y receptores de datos personales.	53
3.3. Caso concreto de las afectaciones que trae consigo la publicidad de datos sensibles.	55
3.4. Propuesta en cuanto a las obligaciones de transparencia y acceso a la información, de los sindicatos que ejerzan y reciban recursos públicos.	57
3.5. Propuesta de implementación de un aviso de privacidad por parte de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos y de las autoridades laborales.	58
CONCLUSIONES	60

BIBLIOGRAFÍA	61
a) Fuentes bibliográficas	61
b) Legislativas	64
c) Criterios jurisprudenciales	64
ANEXO	66

TABLA DE ACRÓNIMOS

ACRÓNIMO	SIGNIFICADO
CADH	Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
CIDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos
CPEUM	Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos
DADDH	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
LFT	Ley Federal del Trabajo
LGAIP	Ley General de Acceso a la Información Pública
LFTAIPG	Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental
LFPDPPP	Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares
LGPDPPSO	Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
SNT	Sistema Nacional de Transparencia
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
JCA	Junta de Conciliación y Arbitraje
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
JLCA	Junta Local de Conciliación y Arbitraje
CURP	Clave Única de Registro de Población

RESUMEN

El reconocimiento del derecho de acceso a la información pública, brinda la posibilidad de buscar, recibir y difundir, información de toda índole que obre en poder de cualquier ente ya sea gubernamental, por lo que para el cumplimiento de este derecho que se encuentra reconocido en el artículo 6 de nuestra *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*, fueron impuestas obligaciones en materia de transparencia y acceso a la información, esto, a tres niveles de gobierno, partidos políticos y sindicatos que reciban recursos públicos; derivado de las obligaciones impuestas a las organizaciones sindicales, se considera que la publicidad del padrón de los sindicalizados, violenta el derecho a la protección de datos personales y a la libre sindicalización, a razón de que al encontrarse accesibles estos datos podrían ser utilizados para causar afectaciones en la vida privada y laboral de los agremiados.

Palabras clave: Acceso a la información, transparencia, protección de datos, sindicatos, padrón de socios.

ABSTRACT

The recognition of the right of access to public information, offers the possibility of searching, receiving and disseminating information of all kinds that is in the power of any entity, be it governmental, so that in order to comply with this right, which is recognized in Article 6 of our Political Constitution of the *United Mexican States (CPEUM)*, obligations in terms of transparency and access to information were imposed, this, at three levels of government, political parties and unions that receive public resources; Derived from the obligations imposed on union organizations, it is considered that the publicity of the list of unionized workers violates the right to protection of personal data and freedom of association, because when these data are accessible, they could be used to cause harm. In the private and working life of the members.

Keywords: Access to information, transparency, data protection, unions, membership list

INTRODUCCIÓN

En nuestro país la imperiosa lucha para el reconocimiento y regulación del derecho a la libertad de expresión, fue arduo, ya que, si bien hubo un reconocimiento de este derecho, lo cierto es que contaba con un fin de restricciones, es decir, únicamente se podía expresar de temas políticos y científicos, más no de cuestiones religiosas, siendo hasta 1867, donde se prohibió la censura previa, quedando reconocida a así la libertad de expresión, el derecho a escribir y a publicar, como uno de los derechos fundamentales de especial trascendencia.

Bajo esa premisa, en el año de 1977, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)*, se adiciona al artículo con la adición de la frase “el derecho a la información será garantizado por el estado.” La adición realizada a este artículo, llevó a los legisladores mexicanos a crear en el año 2002 la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (LFTAIPG)*, legislación en la cual se pueden apreciar principios rectores que permiten que toda persona pueda acceder a información que se encuentra en posesión de los sujetos obligados, y fue hasta el 4 de mayo de 2015, se publicó el *Diario Oficial de la Federación*, mediante el cual se expidió el decreto mediante el que se expide la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP)*, legislación que se rigiendo bajo el derecho humano de acceso a la información, la cual se encargará de velar que el estado cumpla con las exigencias sociales respecto al querer saber sobre el ejercicio y la función pública, ello, a través de procedimientos administrativos específicos.

Ahora bien, ante la promulgación de la Ley Reglamentaria del artículo 6º, esta, se será la encargada de la regulación de transparencia, ya que por lo que ve al tema que nos atañe, que es, la transparencia sindical y la protección de datos personales, razón por la cual, se expondrá las obligaciones impuestas por un lado a las autoridades administrativas del trabajo, y a los sindicatos en cuanto sujetos obligados, quienes siguiendo los lineamientos de la LGTAIP, tendrán que tener

accesibles y visibles, todo lo que conforma su registro sindical, es decir, estatutos, contratos colectivos de trabajo, toma de nota, y padrón de socios, entre otros; ante, tal determinación, consideramos que debería ser excluido u omitido, la publicidad del padrón de socios, dado a que este dato, tendría que ser atendido como dato de carácter sensible, además no es considerada información de interés público, ya en nada debería interesar el nombre de todos y cada uno de los sindicalizados, tomando en consideración además que la indebida utilización de esta información puede causar grandes afectaciones en la vida privada de su titular, llevando a hostigamiento, despidos injustificados, daños psicológicos y detrimentos en la salud.

Asimismo, cabe señalar que las organizaciones sindicales desconocen que deberán salvaguardar los derechos personales de sus afiliados, dado a que cuentan con un cúmulo de información de sus socios sindicales, y únicamente se limitan a satisfacer todos aquellos requisitos sugeridos para poder afiliarse a sus filas a más miembros, favoreciendo así los intereses del sindicato, esto, sin preocuparse en ningún momento por la creación de un aviso de privacidad que les permita a los sindicalizados saber cuál será el destino de la información proporcionada y que medie el consentimiento de su parte, esto con la única y exclusiva finalidad de protección de datos personales y poder evitar futuras vulneraciones a la esfera.

CAPÍTULO I. APROXIMACIONES CONCEPTUALES

Sumario: 1.1. Acceso a la información pública; 1.1.1. Albores del derecho de acceso a la información pública en México 1.2. Transparencia gubernamental 1.3 Principio de máxima publicidad 1.4. Vida privada 1.5 Sujetos obligados, 1.5.1 Sindicatos como sujetos obligados en materia de transparencia, 1.5.2 Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como sujeto obligado en materia de transparencia, 1.6. Protección de datos personales, 1.6.1. Datos personales sensibles.

En este primer capítulo se hará un breve recorrido histórico del surgimiento y reconocimiento del derecho a la información, mencionando que, no obstante que este derecho se creyera que es de reciente creación, no es así, ya que como se expondrá más adelante, en el plano internacional existe su reconocimiento a partir de la *Convención Americana Sobre Derechos Humanos*, en adelante (CAHD). Mientras que en nuestro país empezaba a figurar en el año de 1811, donde se comenzaba a hablar de la libertad de expresión, esto, un tanto limitada, ya que únicamente se permitía la publicación de temas científicos y políticos; excluyendo así los asuntos religiosos. Posterior a esto, en el año de 1977, de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM), se adiciona al artículo 6° la siguiente frase “el derecho a la información será garantizado por el estado.”¹ La adición realizada a este artículo, llevó a los legisladores mexicanos a crear en el año 2002 la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental* (LFTAIPG), legislación en se pueden apreciar principios rectores que permiten que toda persona pueda acceder a información que se encuentra en posesión de los sujetos obligados.

1.1. Acceso a la Información Pública

Los seres humanos desconocen por completo, que el estado brinda la prerrogativa de investigar, recibir y difundir, información que se encuentre en poder de los diversos sujetos obligados en materia de acceso a la información pública, lo cual se traduce al ejercicio del derecho de acceso a la información pública, el cual brinda la posibilidad de saber a través de una solicitud de acceso a la información aspectos como: ¿Cuánto dinero fue destinado para determinada obra pública?; ¿Cuántas obras fueron realizadas en X lugar?; ¿Cuál es el salario percibido por un funcionario público? Lo anterior por citar algunos de los ejemplos de lo que podríamos saber al ejercitar nuestro derecho de acceso a la información.

Desde la perspectiva de este derecho, osamos a decir que, lo más concierne a los gobernados, es saber si realmente las instituciones públicas a través de sus directivos hacen un debido uso de los impuestos recabados. Para conocer un poco

¹ *Constitución Mexicana de los Estados Unidos Mexicanos*, México, H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 1977, en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_086_06dic77_ima.pdf

más de este derecho de acceso a la información pública, cabe asentar que en nuestro país se encuentra reconocido bajo el artículo 6° de la *CPEUM*, el cual señala: “... El derecho a la información será garantizado por el Estado. Toda persona tiene derecho al libre acceso a información plural y oportuna, así como a buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole por cualquier medio de expresión.”²

Mientras que en el plano internacional se encuentra reconocido en el artículo 13 de la *CADH (Pacto San José, Costa Rica)*, el cual a la letra dice:

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.³

Ahora bien, si se observa, de la lectura de estos dos artículos, su contenido es coincidente en su mayoría; dado a que ambos protegen el derecho a la libertad de pensamiento, libertad de expresión, el buscar, recibir y difundir información. Por tanto, al existir tal reconocimiento en la *CPEUM* y tratados internacionales, obliga al estado a velar el respeto y cumplimiento de tales prerrogativas.

Siguiendo el análisis de las referencias en el ámbito internacional, Torres Ávila, marca que los primeros datos de este derecho figuran desde el siglo XVIII, “... el conocido como principio de libertad de información no es un concepto nuevo, ya que sus raíces se remontan al siglo XVIII en la era de la Ilustración, [y] la primera legislación respecto a la libertad de información fue adoptada por el parlamento sueco en el año 1766.”⁴ Asimismo, el derecho de acceso a la información, quedó consagrado bajo el numeral 19 de *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de 1948: “...” como un derecho de toda mujer y hombre en este planeta...”⁵ y extendiendo el recorrido de este derecho llegamos hasta el siglo XXI, en donde:

... y a pesar de que la Ilustración era el contexto perfecto para el auge de este derecho “Suecia se adelantó del resto de los países casi dos siglos” pues en el año 1951 Finlandia adoptó el “*Act on the Openness of Government Activities*”. Después, otros países se unieron a la labor legislativa y adoptaron leyes similares; por ejemplo, Estados Unidos adoptó en 1966 “*The Freedom of Information Act*”, ley que proporcionó a los ciudadanos el derecho de solicitar acceso a los registros de cualquier agencia federal y estableció el deber de las agencias federales de divulgar cualquier información solicitada en virtud de la misma. Esta iniciativa desató un oleaje de legislaciones adoptadas por diferentes países en el siglo XX; unas de las más próximas fueron las realizadas por Noruega y Dinamarca en el año 1970 en búsqueda de la garantía del derecho al acceso a la información pública y la transparencia administrativa...Al respecto, la Organización de Naciones Unidas

² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*, art 6. Consultada en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_241220.pdf

³ *Convención Americana de Derechos Humanos*, Pacto San José, Costa Rica, 1969., art. 13. Consultada en línea: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

⁴Torres Ávila, Jheison. *eat al. Aplicación de la ley de transparencia y el acceso a la información pública*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, consultado en línea <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788491905479> p. 30

⁵ *Ídem*

(UNESCO) destaca el hecho de que “en 1990 sólo 13 países habían adoptado leyes nacionales sobre libertad de información, mientras que en la actualidad hay más de 90 leyes aprobadas en la materia en países de todo el mundo”, pero, según la base de datos de *Global Right to Information Rating 18/19*, en el siglo XXI, en lo comprendido entre enero de 2001 y diciembre de 2010, 67 países entre los que se encuentran México, Panamá, Perú, Argentina y Alemania han legislado sobre el derecho de acceso a la información pública.⁶

Cabe apreciar que, de la cronología que hace Torres Ávila, en relación de este derecho, que durante tres siglos se logró que en 67 países, se regularan el derecho de acceso a la información, proceso que no fue del todo fácil, debido a que hubo intransigencia por varios países ante su reconocimiento y regulación, localizando un claro ejemplo en nuestro país, ya que como veremos más adelante pues pese que a quedar reconocido el derecho de acceso a la información pública, esto, en la reforma al artículo 6° la *CPEUM*, en 1977, hasta el año 2002, que se comenzó a darle la importancia que merece este artículo, y fue creada su ley reglamentaria.

1.1.1 Albores del derecho de acceso a la información pública en México

El reconocido jurista, Jorge Carpizo MacGregor, aborda de una manera muy precisa el surgimiento de la libertad expresión, de escribir y publicar, en un primer plano hace referencia a la libertad de imprenta, reconocida en los elementos constitucionales de 1811, elaborados por Ignacio López Rayón, donde se indica que ya se existía esta libertad aunque limitada, debido a que únicamente era posible publicar temas de carácter científicos y políticos; excluyendo así los asuntos religiosos y de otra índole, existiendo así una censura previa.

En los documentos constitucionales a partir de 1810 y hasta el triunfo de la República en 1867 se reconoció y protegió: la libertad de expresión, el derecho a escribir y a publicar, como uno de los derechos fundamentales de especial trascendencia; se prohibió la censura previa, durante la guerra de independencia y en las primeras décadas del México libre, preexistieron restricciones a esas libertades que lesionaban otros derechos humanos.

... En el artículo 6° de la Constitución de 1857 dijo: “La manifestación de las ideas no puede ser objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque la moral, los derechos de tercero, provoque a algún crimen o delito, o perturbe el orden público.” ... A partir de 1917, el artículo 6o. constitucional sólo ha sufrido una reforma para adicionarle una oración. El 6 de diciembre de 1977, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que modificó 17 artículos constitucionales, entre ellos el 6o. para adicionarle la oración: “El derecho a la información será garantizado por el Estado.”⁷

⁶ *Ibidem*, pp. 30 - 32

⁷ VALADÉS, Diego y HERNÁNDEZ, Antonio, *Estudios sobre federalismo, justicia, democracia y derechos humanos*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 2003, en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1088/6.pdf>, p. 27

Respecto a la Ley de imprenta, Carpizo señala lo siguiente:

Dicha Ley la expidió don Venustiano Carranza, en abril de 1917 en uso de facultades extraordinarias para legislar y manifestó con toda claridad que ella tendría vigencia “entre tanto el Congreso de la Unión reglamenta los artículos 6o. y 7o. de la Constitución”; se trataba de una ley transitoria y provisional mientras el Congreso de la Unión legislaba al respecto. Carranza informó puntualmente las causas por las cuales se expedía esa Ley; sus conceptos fueron muy duros. Yo podría decir que la idea de Carranza era que por el bien del país resultaba necesario establecer algunas reglas del juego, porque la nada jurídica a nadie beneficia y a todos perjudica.⁸

De esta breve reseña histórica, se evidencia que el derecho de acceso a la información quedó en el olvido por varios años, para ser precisos 25, dado a que como se refirió en líneas anteriores, fue en el año 1977, donde quedo concebida la obligación del estado de garantizar el derecho de acceso a la información, no obstante, a esto, fue hasta el 2002, cuando se creó la ley reglamentaria para vigilar el cumplimiento de este derecho.

Creemos que los legisladores se han reservado por año legislar sobre el derecho de acceso a la información, tal vez porque se sienten amenazados en el desempeño de sus funciones al ver que los gobernados han mostrado un poco más de interés, siendo críticos de la función gubernamental, lo cual a muchos de nuestros representantes no les resulta del todo agradable el que tengan que romper con la secrecía bajo la cual se manejaron durante varios años.

Por su parte María Luisa Hernández y Juan Pablo Álvarez, abordan los siguientes datos sobre el nacimiento del derecho a la información:

... Sin embargo, a pesar de este gran avance que reconoce el derecho a la información pública y compromete al Estado a garantizar este derecho, no hubo consecuencias inmediatas para regularlo y reglamentarlo sino que tuvieron que transcurrir veinticinco años para que existiera una reglamentación del derecho a la información pública en su vertiente de acceso a la información... En el 2001, un año después de la llegada de la alternancia al poder, diversas agrupaciones privadas y de la sociedad civil se reunieron en la ciudad de Oaxaca para la realización del Seminario Nacional “Derecho a la Información y Reforma Democrática”. Producto de este seminario, es el surgimiento, denominado por el periódico *The New York Times*, del Grupo Oaxaca. Dicho grupo buscó posicionar el derecho a la información pública en la agenda política nacional. El impacto fue de tal magnitud que el 6 de diciembre de 2001 se presentó un documento redactado por el Grupo Oaxaca como iniciativa de ley en el Pleno de la Cámara de Diputados suscrito por todas las fuerzas políticas a excepción del Partido Acción Nacional. Paralelo a la iniciativa del Grupo Oaxaca, el gobierno federal, a través de la Secretaría de Gobernación y la Comisión Federal de Mejora Regulatoria, presentó el 7 de diciembre de 2001, la iniciativa de Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental. Es hasta el 11 de junio de 2002 que se expidió la *LFTAIPG*, en la que se incluyó la creación del IFAI y se establecieron las bases de publicidad y apertura de la información gubernamental en el ámbito federal.⁹

En este devenir histórico queda evidenciado que el hombre en todo momento ha tenido que combatir no solo por el reconocimiento de sus derechos, sino que

⁸ *Ibidem*, p. 33.

⁹ Hernández, María Luisa y Álvarez Juan Pablo., *Op. Cit.*, pp. 9 -10

también por el cumplimiento y el respeto de estos, luchas que ha tenido que enfrentar a gobernantes arbitrarios, quienes se resisten en caso del ejercicio del derecho de acceso a la información a romper con la barrera de la secrecía bajo la cual han venido gobernando por siglos.

En otro orden de ideas y toda vez que a lo largo de esta investigación será principalmente utilizado el termino de información, por ello es oportuno proporcionar su definición, para Ernesto Villanueva: “La información debe entenderse en el sentido amplio que abarque los procedimientos- a copilar, (*sic*) almacenar, tratar, difundir, recibir; así como los tipos – hechos, noticias, dato, opiniones, ideas-; y sus diversas ideas.”¹⁰

Por su parte, Olivos Fuentes, en su obra Estado Garante informador, nos dice que:

...autores como Lucien Goldman ha definido a la información como “la transmisión de cierto número de mensajes, de afirmaciones verdaderas o falsas a un individuo que las recibe, las deforma, las acepta o las rechaza o bien permanece sordo por completo y refractario a toda recepción”. De manera que Goldman concebía a la información como aquellos mensajes que sin importar sus características o contenido tienen como finalidad que el sujeto las reciba.¹¹

Mientras que Sergio López Ayllón y David Gault, advierten que:

En efecto, la información y consolidación del aparato estatal en México durante el siglo XX supuso dos reglas implícitas en materia de información: por un lado el manejo discrecional de la información (que algunos casos implicó que los funcionarios se apropian de los archivos y documentos administrativos como si fueran parte de su patrimonio), y por otro lado la práctica del secreto que suponía negar sistemáticamente cualquier solicitud por parte de los gobernadores; menos aún dar cuenta de las razones de la acción gubernamental.¹²

De las definiciones antes proporcionadas, podría concebirse a la información, como mensajes que serán recibidos por determinada persona, los cuales podrán ser aceptados o rechazados por el individuo lo cual le permitirá tener conocimiento de aspectos que le interesen o beneficien en su vida diaria, pero también se debe indicar que la información solicitada y proporcionada debe ser manejada con discrecionalidad, ello, para no vulnerar derechos de terceros, es decir, que los datos obtenidos no sirvan para cometer algún tipo de delito o simplemente que infiera en la vida privada de alguna persona.

Ahora, ya que sabemos que es la información es justo abordar lo que es en

¹⁰ Villanueva Villanueva, Ernesto, “*Derecho de acceso a la información pública en Latinoamérica*”, México, núm. 165, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, p. XVII, consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1156/3.pdf>

¹¹ Olivos Fuentes, Monserrat, *Estado Garante Informador*, México, Tirant lo Blanch, 2020, consultado en línea: Consultado en línea <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788413362922#ulNotainformativaTitle>, p.18

¹² AYLLÓN, Sergio, y GAULT, David (coord.), *Estudio en materia de transparencia de otros sujetos obligados por la ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 103, 2008, en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2446/5.pdf>, pp. 18-19

sí el derecho de acceso a la información, en este sentido y por su parte María Luisa Hernández, y Juan Pablo Álvarez, en su obra titulada “La Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información en México”, señala que:

El derecho de acceso a la información comprende aquella información que se encuentra bajo custodia del Estado; la información que el Estado produce o que está legalmente obligado a producir; la información que está bajo poder de quienes ejerzan o administren funciones, servicios o fondos públicos, exclusivamente respecto de dichos servicios, funciones o fondos; la información que el Estado capta y, la que está obligado a recolectar en cumplimiento de la atribución de sus funciones.¹³

Por su parte la *LGTAIP*, en su artículo 4° establece que:

El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información. Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona en los términos y condiciones que se establezcan en la presente Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, la Ley Federal, las leyes de las Entidades Federativas y la normatividad aplicable en sus respectivas competencias; sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos dispuestos por esta Ley.¹⁴

Como ya lo mencionaron los autores y la propia legislación, el derecho de acceso a la información pública es un derecho universal, por lo tanto, todo individuo, podrá pedir a los entes gubernamentales den acceso a la información que obre en poder, acceso que deberá permanecer al margen que establece la ley, decir, que la información solicitada tenga el carácter de interés público.

De una manera podría decirse que indirectamente el derecho de acceso a la información contribuye al ejercicio de la democracia, ya que al permitir a los ciudadanos realizar gestiones, supervisar, participar y evaluar el ejercicio de la administración pública podría decirse que se logra así un equilibrio entre el más débil y con el más fuerte.

En este contexto, cabe señalar que toda persona tendría que saber que, el acceso a la información no solamente se encuentra reconocido en la *CPEUM*, sino también en diversos tratados internacionales los cuales serán abordados más adelante. Además, que, el acceso a la información es un derecho inherente al ser humano, el cual le permite conocer toda la información que obra en poder de cualquier autoridad, partido político o algún otro ente que reciba y ejerza recursos públicos, derecho que la permitirá nos solo saber el funcionamiento y organización de función pública, sino que este derecho también le otorga el beneficio de evaluar el ejercicio gubernamental.

Ante el desconocimiento de las prerrogativas que brinda el artículo 6° de la

¹³ Hernández, María Luisa y Álvarez Juan Pablo, *La transparencia y el derecho de acceso a la información en México*, México, Tirant lo Blanch, 2015, consultado en línea: <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788490866313>, p. 7

¹⁴ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, Op. Cit., art. 4

CPEUM, es necesario indicar que este derecho cuenta con una ley reglamentaria, es decir, que tiene una ley que precisa, sanciona y señala los medios para el cumplimiento de este derecho, por supuesto que estamos hablando de la *LGTAIP*, ley que será sumamente abordada a lo largo de esta investigación, por ello, daremos cuenta de cuál es la finalidad con la que cuenta esta ley:

Tiene por objeto establecer los principios, bases generales y procedimientos para garantizar el derecho de acceso a la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad de la Federación, las Entidades Federativas y los municipios.¹⁵

Yaciendo como principal y único objetivo de la *LGTAIP*, el garantizar el derecho de acceso a la información que se encuentre en poder de cualquier ente llámese autoridad, partido político, personas físicas y morales y por supuesto de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos; brindándonos así la posibilidad de solicitar información y no solo esto, también establece los mecanismos o procedimientos para que en caso de que los entes poseedores de la información en dado momento se negare o fueran omisos a proporcionar lo solicitado, para ello existen órganos garantes los cuales deberán de vigilar el cumplimiento de las obligaciones impuestas en materia de transparencia a las autoridades, a los órganos autónomos, partidos políticos y todos los señalados por la multicitada *LGTAIP*.

1.2. Transparencia gubernamental

Cuando se habla de derecho de acceso a la información pública, el cual como ya se expuso, brinda a los individuos la posibilidad de solicitar, recibir y difundir información. Prerrogativa que va íntimamente ligada a la transparencia gubernamental, ya que no puede existir el uno sin el otro, es decir, para que un individuo pueda recibir todo tipo de información deberá coexistir la transparencia por parte de los gobiernos.

Para poder tener una idea más clara de lo envuelve a la transparencia gubernamental, hacer falta su definición, Jaqueline Peschard, la concibe como: “La apertura de información, es decir, los documentos de todo tipo relativos al desempeño del gobierno, y es lo opuesto a la secrecía y a la opacidad, que son tan apreciadas por el poder; por eso se les asocia con la palanca que sirve para “levantar el velo del secreto”.¹⁶ Se cree entonces que, es la obligación que tiene toda autoridad o cualquier sujeto obligado en materia de transparencia el tener accesible, completa y verídica la información que obre en su poder, para así brindara los individuos la oportunidad de que este conozca la estructura y funcionamiento

¹⁵ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, 2015, art. 1º, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_130820.pdf

¹⁶ Peschard, Jaqueline, *Transparencia: promesas y desafíos*, México, El colegio de México, universidad autónoma de México, 2017, p. 48

de los entes gubernamentales.

La transparencia es la posibilidad real de conocer el funcionamiento interno de las instituciones públicas a través de que éstas cumplan con la obligación primordial, que tiene cualquier gobierno, de rendir cuentas del uso de los recursos a su disposición y del ejercicio de las atribuciones otorgadas por la Constitución y el orden jurídico.¹⁷

En la *LGTAIP*, se encuentran contempladas las instituciones que serán las encargadas de vigilar el ejercicio de la transparencia, siendo una de estas instituciones es el *Sistema Nacional de Transparencia (SNT)*, el cual vela además por el cumplimiento en temas de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales.

Por otro lado, la autora Abril Uscanga, en una obra coordinada con Carlos Humberto Reyes, abordan la visión contemporánea del derecho a la información, nos señalan que:

La transparencia gubernamental se puede entender como parte del ejercicio de las diversas libertades de prensa y expresión dentro de un marco estatal que obedece a su régimen informativo. Es pues que el ejercicio de la materia de acceso a la información tiene por objeto el evitar que el poder político no se convierta en autoritario mediante el uso indebido o manipulación de las instituciones gubernamentales. Para esto es necesaria la consolidación de la participación ciudadana en un marco legal que garantice el flujo de la información, transparente y verídica.¹⁸

Si se examinan los conceptos anteriores percibimos que por su parte Jaqueline Peschard, limita su definición de transparencia a la apertura de la información, mientras que los autores Uscanga y Reyes, hacen una concepción más extensa de la transparencia gubernamental abarcando en las libertades de prensa y de expresión, pero al fin de cuentas de los conceptos citados tienen una misma finalidad, tener un gobierno que sea capaz de permitir a los ciudadanos conocer más a fondo su funcionamiento, esto será posible siempre y cuando tanto los entes de gobiernos y los ciudadanos se mantengan dentro del límite establecido por la legislaciones adecuadas.

El uso efectivo de la información pública puede ayudar a las autoridades a tomar mejores decisiones y rendir cuentas y a los ciudadanos a evaluar a sus autoridades y participar en la solución de problemas prioritarios. Ambas partes ganan, los primeros recuperan la confianza que se ha perdido en ellos y los segundos ejercen su derecho a influir y participar en el control de los asuntos públicos.¹⁹

La realidad sobre el tema de transparencia gubernamental, es sin dudas es una herramienta esencial para el conocimiento de la rendición de cuentas por parte de la burocracia, pero también debe quedar claro el hecho de que en todo momento

¹⁷ Matute, González, Carlos (coord.), *La transparencia en el estado mexicano*, México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 17

¹⁸ Uscanga Barradas, Abril y Reyes Díaz, Carlos Humberto, *Visiones contemporáneas del derecho a la información*, México, 2020, Tirant lo Blanch, p. 27

¹⁹ Ríos Vega, Luis Efrén, y Spigno, Irene, *Gobierno abierto y derechos humanos*, México, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 45-46

se deberán respetar las barreras en materia de información, ya que, si se llegara a pasar esta barrera, podría traer consigo un inminente riesgo a la protección de datos personales. Por lo que, ante esta relación de transparencia y acceso a la información, considero que la legislación mexicana aún no está preparada para realizar un debido ejercicio de estos dos derechos, si bien es cierto que, se garantiza a los ciudadanos gozar de diversos beneficios sociales, también es cierto que esos beneficios pudieran en algún caso violentar el derecho a la protección de datos personales.

1.2.1 Principio de máxima publicidad

Para lograr la apertura a la información, se podría decir que este principio es necesario, ya que permite a los individuos acceder de una manera fácil y pronta a la información que obre en poder de los entes gubernamentales, información que deberá ser clara para el entendimiento del solicitante. Pero ¿Cuál es el principio de máxima publicidad? Siendo este principio una herramienta que permite el acceso a la información que obre la custodia de los entes gubernamentales o sujetos obligados.

El artículo 6º de la *CPEUM*, queda establecido el principio de máxima publicidad:

La Constitución reconoce el principio de máxima divulgación o máxima publicidad, como principio rector para garantizar el acceso ciudadano a la información en posesión de las autoridades, entidades, órganos y organismos del Estado, por el cual se obliga a las autoridades a buscar siempre la mayor publicitación de la información. Dicho principio es de interpretación extensiva del derecho de acceso a la información pública. Por tanto, los casos en que se deba negar o limitar el acceso a la información pública serán la excepción.²⁰

Por otro lado, es preciso mencionar que este principio no es reconocido únicamente a nivel nacional, sino que también se encuentra reconocido a nivel internacional, esto, en *la CADH*.

...se reconoce en el sistema interamericano como el principio del derecho a buscar, recibir y difundir información, comprendido en el artículo 13 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Dicho principio busca un régimen jurídico en el que la regla general prevalezca la transparencia y el derecho de acceso a la información.”²¹

Siendo entendido este principio desde la perspectiva de la *LGTAIP*, como:

“Toda la información en posesión de los sujetos obligados será pública, completa, oportuna y accesible, sujeta a un claro régimen de excepciones que deberán estar definidas y ser además legítimas y estrictamente necesarias en una sociedad democrática”²²

²⁰ Hernández, María Luisa y Alvares Juan Pablo., *Op. Cit.*, p. 22

²¹ *Ibíd.*, p. 20

²² *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Op. Cit.*, art. 8, frac. VI

De la definición contenida en la *LGTAIP*, aborda el ejercicio de una sociedad democrática, refiriéndose al trabajo en conjunto que deberá realizar el estado y la ciudadanía, es decir, a partir de que el ciudadano ejerce su derecho de acceso a la información y el ente poseedor de la información brinda la información solicitada, esto, claro tomando en cuenta las excepciones y/o límites que la propia *CPEUM* y la *LGTAIP*, ante este hecho se podría decir que hay una participación entre el estado y la ciudadanía, este ejercicio de la democracia nos lleva a el llamado gobierno abierto.

... En esa medida, el Gobierno Abierto reconoce, sin expresarlo de manera directa, que nuestras democracias presentan rendimientos decrecientes, y sus instituciones fatiga de materiales. En esta medida, el Gobierno Abierto parece acercarse más hacia lo que podríamos denominar una doctrina política.²³

Respecto al gobierno abierto, por su parte Ríos Vega, Luis Efrén y Spigno Irene, señalan que: “La idea de gobierno abierto nace como un intento de erradicar la práctica de la opacidad en el contexto, principalmente, de las tareas de la administración pública.”²⁴ Otro aspecto que, notable en la *LGTAIP*, en cuestión del acceso a la información pública, es su limitación en determinados casos, por lo que para poder establecer estas restricciones la mencionada legislación, en su título sexto titulado “información clasificada” hace una prueba de daño respecto de la información: “La clasificación es el proceso mediante el cual el sujeto obligado determina que la información en su poder actualizar alguno de los supuestos de reserva o confidencialidad...”²⁵

La prueba de daño en materia de acceso a la información surge como una respuesta a la necesidad de establecer nuevos estándares constitucionales que ayuden a realizar interpretaciones que resulten más adecuadas para poder garantizar y afectar lo menos posible los principios que se contemplan en la norma fundamental, específicamente aquellos que convergen en el derecho de acceso a la información.²⁶

Para poder establecer la prueba de daño Cervantes Pérez, nos dice que deberá establecerse el principio de proporcionalidad, ante esto la Suprema Corte Justicia de la Nación (SCJN) estableció lo siguiente:

PRIMERA ETAPA DEL TEST DE PROPORCIONALIDAD. IDENTIFICACIÓN DE UNA FINALIDAD CONSTITUCIONALMENTE VÁLIDA.

Para que las intervenciones que se realicen a algún derecho fundamental sean constitucionales, éstas deben superar un test de proporcionalidad en sentido amplio. Lo anterior implica que la medida legislativa debe perseguir una finalidad constitucionalmente válida, además de que debe lograr en algún grado la consecución de su fin, y no debe limitar de manera innecesaria y desproporcionada el derecho fundamental en cuestión. Ahora bien, al realizar este escrutinio, debe

²³ Martínez Puón, Rafael (ed.), *Gobierno abierto para la consolidación democrática*, México. Tirant lo Blanch, 2006, p. 12

²⁴ Ríos Vega, Luis Efrén y Spigno Irene, *Gobierno Abierto y Derechos humanos*, México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 53.

²⁵ *Ibidem*, art. 100.

²⁶ Cervantes Pérez, Benjamín Alejandro, “*La prueba de daño a la luz del principio de proporcionalidad the harm test and the principle of proportionality*”, acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Número 6, julio-diciembre de 2018, p. 16

comenzarse por identificar los fines que persigue el legislador con la medida, para posteriormente estar en posibilidad de determinar si éstos son válidos constitucionalmente. Esta etapa del análisis presupone la idea de que no cualquier propósito puede justificar la limitación a un derecho fundamental. En efecto, los fines que pueden fundamentar la intervención legislativa al ejercicio de los derechos fundamentales tienen muy diversa naturaleza: valores, intereses, bienes o principios que el Estado legítimamente puede perseguir. En este orden de ideas, los derechos fundamentales, los bienes colectivos y los bienes jurídicos garantizados como principios constitucionales, constituyen fines que legítimamente fundamentan la intervención del legislador en el ejercicio de otros derechos.²⁷

Por lo que, atendiendo al principio de proporcionalidad, la *LGTAIP*, relata las disposiciones generales de la clasificación y desclasificación de la información:

...La divulgación de la información representa un riesgo real, demostrable e identificable de perjuicio significativo al interés público o a la seguridad nacional; II. El riesgo de perjuicio que supondría la divulgación supera el interés público general de que se difunda, y III. La limitación se adecua al principio de proporcionalidad y representa el medio menos restrictivo disponible para evitar el perjuicio.²⁸

Dentro de estas limitaciones del acceso a la información pública, también se debe tener en cuenta si la información solicitada es de interés público, el cual no es más que todos aquellos datos que sean de interés para la sociedad, en este sentido los sujetos obligados en materia de transparencia, deberán analizar detenidamente si lo solicitado se encuentra de estos supuestos, ya que el proporcionar información confidencial u algún dato sensible, podría con ello vulnerar los derechos de su titular, por ello, en estos casos, que se niegue información el estado deberá fundar y motivar por qué no puede ser proporcionado lo solicitado; y en los casos de que exista duda sobre si determinada información es pública o se encuentra dentro de los supuestos de reserva, deberá prevalecer el derecho de acceso a la información pública.

Sin lugar a dudas con el reconocimiento de este principio en la *CPEUM*, y posteriormente en la publicación de la *LFTAIPG*, en el año 2002, se hizo posible que determinada persona pueda buscar, recibir y difundir información que obre en posesión de los diferentes órganos del estado, ante este reconocimiento del derecho de acceso a la información pública se logró dar un gran paso en materia de democracia, ya que se logró romper el candado de la secrecía gubernamental, lográndose tener a una sociedad informada.

1.2. Vida privada

El derecho de acceso a la información cuenta con restrictivas o excepciones, es decir, que habrá ocasiones en donde existan restricciones sobre cierta información, esto, porque lo solicitado pueda vulnerar otros derechos, como el honor, la protección de datos personales, vida privada y otros, estas excepciones se

²⁷ Tesis: 1a. CCLXV/2016 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo II, 902, noviembre de 2016, p. 902. Consultado en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013143>

²⁸ *Ibidem.*, art. 104

encuentran contenidas en el artículo 6° de la *CPEUM*, el cual a la letra dice:

La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, la vida privada o los derechos de terceros, provoque algún delito, o perturbe el orden público; el derecho de réplica será ejercido en los términos dispuestos por la ley. El derecho a la información será garantizado por el Estado...²⁹

Este artículo 6° de la *CPEUM*, se interpretaría en términos más generales, diciendo que este brinda a los seres humanos el privilegio de tener acceso a la información, a expresarnos a través de cualquier medio y a recibir información. Todo esto es posible siempre y cuando el ejercicio de estos derechos no atente contra el orden público, vida privada, ataques a la moral o provoque algún delito.

Respecto a las excepciones señaladas en el citado artículo en relación a la vida privada, la cual podría entenderse como: "...todo aquello que no es o no quiere que no sea de general conocimiento. Dentro de ello, existe un núcleo que se protege con más celo, con mayor fuerza, lo que se denomina "intimidad".³⁰ No quedando por demás mencionar que, a lo largo de la historia el concepto de intimidad ha enfrentado a un sinfín de dificultades, ya que este término no ha podido ser bien definido por la doctrina y por tanto no se encuentra bien regulado en las legislaciones, lo cual es alarmante ya que, en la actualidad vivimos en una hiperconectividad, quedando cada vez más expuesta nuestra vida privada, la cual es un derecho humano fundamental, que por ende se encuentra reconocido a nivel internacional, tal y como es expuesto por José Luis Piñar, y Lina Ornelas, en su obra coordinada:

...el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos protege la esfera privada del individuo garantizando el respeto a la vida privada, a la vida familiar, al domicilio y a la correspondencia, es decir, reconociendo cuatro ámbitos diferentes de protección. Estos cuatro ámbitos protegidos forman una unidad, esa "esfera privada" del individuo, indispensable para el libre desarrollo de la personalidad.³¹

Ante el reconocimiento del derecho a la vida privada, los entes gubernamentales y sujetos obligados en materia de transparencia, deberán garantizar a los gobernados la protección de aquella información que se considere que pueda afectar la intimidad. "Por ello, la protección de datos se considera una parte específica o facultad comprendida del derecho al respeto a la vida privada."³² Por lo que, como ya se dijo anteriormente el derecho de acceso a la información deberá ser ejercido por dos partes, por una parte, el ciudadano que solicita la información y el ente poseedor de la información, siendo este último quien realice la

²⁹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*, art 6. Consultada en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_241220.pdf

³⁰ Muñozcano Eternod, Antonio, *El derecho a la intimidad frente al derecho a la información*, México, Porrúa, 2010, p. 72

³¹ PIÑAR MAÑAS, José Luis y ORNELAS NÚÑEZ, Lina, (coord.), *La protección de datos personales en México*, México, Tirant lo Blanch, 2013, p. 20

³² *Ibidem*, pp. 24-25

prueba de daño de lo requerido, es decir, haga una valoración de todos y cada uno de los elementos que se desprende de lo pedido y pueda valorar así el hecho de que al proporcionar lo solicitado no vulnere el derecho humano a la protección de datos personales y el derecho de la vida privada.

Respeto a la vida privada Arroyo Gil, Antonio, en su obra titulada *De la Intimidad a la Vida Privada y Familiar un Derecho en Construcción*, nos dice que:

El derecho a la vida privada es uno de esos derechos fundamentales “inespecíficos”, que ostenta el trabajador como ciudadano, que se ejercen cotidianamente y con naturalidad en el ámbito laboral (como la libertad de expresión o la libertad religiosa, por ejemplo). En algunos casos, eso sí, su ejercicio se verá modulado “en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado desenvolvimiento de la actividad productiva”³³

Interpretándose lo anterior en el sentido de que, tanto la *CPEUM* y los Tratados Internacionales de los cuales México es parte, reconocen el derecho al ser humano de respetar todo aquello que quiera mantener bajo reservas, esto, porque considere que los datos solicitados contengan información que pueda afectar su intimidad personal, familiar, religiosa y laboral, esto, debido a que se haga un mal uso de lo solicitado y proporcionado por sujeto obligado en materia de transparencia.

1.3. Sujetos obligados

En materia de transparencia y acceso a la información pública se ha avanzado mucho, pues antes de la publicación de la *LFTAIPG*, los mexicanos solo podían ejercer su derecho de petición, esto, bajo el amparo del artículo 8 de la *CPEUM*, peticiones que en ningún momento eran atendidas por los funcionarios públicos, por lo que a raíz de su aprobación y publicación, en la novedosa *LFTAIPG*, quedó establecido que los entes gubernamentales, y todos aquellos sujetos que reciban recursos públicos deberán brindar información respecto al ejercicio de sus funciones.

Desde este punto de vista, la transparencia logró ser la mejor herramienta para el desempeño de la rendición de cuentas, ya que esta ha conseguido que los ciudadanos puedan acceder a documentos y datos que se encuentran en poder de las organizaciones gubernamentales, lográndose con ello desaparición de la secrecía en el manejo de la información por parte de los gobiernos.

El cumplimiento cabal de las obligaciones de transparencia contribuye a la mejora administrativa, a una mejor rendición de cuentas y disminuye el ejercicio del derecho al acceso a la información pública, en la medida que no se requiere solicitar formalmente aquello que ya se ha divulgado en forma amplia y accesible.³⁴

³³ Arroyo Gil, Antonio. et al., *De la intimidad a la vida privada y familiar un derecho en construcción*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020, p. 141. Consultado en línea: <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788413363530>

³⁴ Matute González, Carlos (coord.), *“La transparencia en el estado...”*, Cit., p. 30

En este sentido es justo para que quede bien claro indicar quienes son los sujetos obligados en materia de transparencia, al respecto la *LGTAIP*, nos dice que:

Son sujetos obligados a transparentar y permitir el acceso a su información y proteger los datos personales que obren en su poder: cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en los ámbitos federal, de las Entidades Federativas y municipal.³⁵

Ahora bien, al quedar establecidos que los sujetos obligados en materia de transparencia, son toda autoridad o persona que ejerzan o reciban recursos públicos, los cuales contarán con la obligación de justificar que se está haciendo con los recursos públicos recibidos. Obligación que nos conduce a una rendición de cuentas que no es más que "... la obligación de los políticos y funcionarios de informar sobre sus decisiones y justificarlas en público..."³⁶

En razón de la obligación de políticos y funcionarios sobre informar del ejercicio de sus funciones, Acuña Llamas, señala lo siguiente:

La rendición de cuentas, el ejercicio debido de atribuciones y cumplimiento de deberes, en materia de transparencia son matices connaturales al ejercicio de este derecho; tornar en público y por tanto en visible el qué y el cómo de las tareas a cargo del estado, de sus servidores públicos, de los entes de interés público y de las personas y organizaciones que al detentar y ejercer recursos públicos, como también de aquellas que en todos los órdenes ejercen funciones de autoridad, se encuentran obligados a informar su ejercicio y destino es, primero, la forma más pura de ejercicio del derecho a conocer la información, sin embargo, éste no es su fin último, antes bien, es la base o principio a partir del que se posibilita el ejercicio de otros tantos y múltiples derechos.³⁷

Como vemos, la rendición de cuentas logra ser una herramienta para que los individuos conozcan el destino de los recursos públicos y no obstante de que, conforme a la *LGTAIP*, los sujetos obligados en materia de transparencia deben brindar toda aquella información inherente al ejercicio de sus funciones a quien así lo solicite, cabe mencionarse que, aunque exista esta obligación es claro que estos se siguen resistiendo a brindar la información que se encuentra en su poder.

1.4. Sindicatos como sujetos obligados en materia de transparencia

En este apartado hablaremos de los deberes que deben cumplir los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos. En su artículo 79 de la *LGTAIP*, señala:

³⁵ *LGTAIP*, Cit., art. 23

³⁶ LÓPEZ AYLLÓN, Sergio y ARELLANO GAULT, David, (coord.), *Estudio en materia de transparencia de otros sujetos obligados por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 103, 2008, consultado en línea: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2446-estudio-en-materia-de-transparencia-de-otros-sujetos-obligados-por-la-ley-federal-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica-gubernamental>, p. 12

³⁷ Acuña Llamas, Francisco Javier (coord.), *Comentarios a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, México, Tirant lo Blanch, 2016, p. 24

Los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos deberán mantener actualizada y accesible, de forma impresa para consulta directa y en los respectivos sitios de Internet, la información... I. Contratos y convenios entre sindicatos y autoridades; II. El directorio del Comité Ejecutivo; III. El padrón de socios, y IV. La relación detallada de los recursos públicos económicos, en especie, bienes o donativos que reciban y el informe detallado del ejercicio y destino final de los recursos públicos que ejerzan. Por lo que se refiere a los documentos que obran en el Expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial, los domicilios de los trabajadores señalados en los padrones de socios. Los sujetos obligados que asignen recursos públicos a los sindicatos, deberán habilitar un espacio en sus páginas de Internet para que éstos cumplan con sus obligaciones de transparencia y dispongan de la infraestructura tecnológica para el uso y acceso a la Plataforma Nacional. En todo momento el sindicato será el responsable de la publicación, actualización y accesibilidad de la información.³⁸

Ahora bien, ya que se listaron las obligaciones de los sindicatos como sujetos obligados en materia de transparencia, se considera oportuno hablar de lo provisto por las leyes mexicanas, en relación al sindicalismo, por lo que para llegar a la definición de lo que es un sindicato, primero es necesario estar al tanto que los individuos cuentan con el derecho humano al trabajo, el cual se tutela en el artículo 5° de la *CPEUM*: “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.”³⁹ Derecho que permite a los seres humanos el desempeño de cualquier trabajo, esto, solo con la limitante de que el trabajo a realizar sea lícito.

Otro derecho que va relacionado con este apartado es el contemplado en el artículo 9° de la antes mencionada *CPEUM*, el cual dice que: “No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país...”⁴⁰ Otorgando la libertad de conformar organizaciones, aquí con las limitantes de que las organizaciones a crear sean con fines lícitos y solo podrán ser conformadas por mexicanos.

Sí bien es cierto la expresión “libertad sindical” se ha asociado históricamente a la posibilidad de que sean los trabajadores los que puedan formar sindicatos, lo cierto es que legalmente y desde la misma Constitución se trata de un derecho que se ha otorgado tanto a trabajadores como empleadores, aunque en este segundo caso en su mayoría los empleadores han optado históricamente por avanzar hacia otras formas jurídicas para agruparse.⁴¹

Para consumir este apartado, y para entender lo que es un sindicato, lo conveniente sería hablar de una fusión entre el derecho de la libertad de trabajo y la libre asociación, alianza de derechos que llevan a la conformación de los sindicatos, los cuales son: “... la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos

³⁸ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, Op. Cit. art. 79

³⁹ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Op. Cit., art. 5

⁴⁰ *Ibidem.*, art. 9

⁴¹ Reynoso, Castillo, Carlos, *Derecho sindical cambios y retos*, México, Tirant lo Blanch, 2020, p. 29. en línea <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788413557748>

intereses.”⁴²Agrupaciones de trabajadores y patrones que buscarán en todo momento la defensa y el mejoramiento de sus derechos. Los sindicatos se encuentran regulados en la *Ley Federal del Trabajo (LFT)*, ordenamiento legal donde lista todos y cada uno de los requisitos que deberán ser cumplidos para la conformación de un sindicato. Para la conformación sindical, primeramente, se deberá determinar el tipo de sindicato que se constituirá, es decir, si será de trabajadores y/o patrones, en el caso de los sindicatos que sean conformados por trabajadores la *LFT*, señala que como mínimo que este deberá contar con un mínimo de veinte trabajadores y si es de patrones deberá contar con un mínimo de tres patrones. Los sindicatos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (*STPS*) o en las *Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA)*, presentando la siguiente documentación: copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los sindicatos tienen derecho de acordar y de aprobar sus estatutos y reglamentos, elegir a sus miembros directivos y acordar sus programas de acción. Los primeros contendrán su denominación, domicilio, objeto y duración y condiciones de admisión de sus afiliados y procedimiento de expulsión.⁴³

Las organizaciones sindicales sin excepción alguna deberán contar con un secretario (a) General, quien será el representante del sindicato; deberá además tener a secretario (a) de finanzas, de organización, de actas y acuerdos; al mismo tiempo las demás carteras o puestos pactados por la mayoría de los agremiados, juntamente con las Comisiones de Honor y Justicia y de Hacienda. De todas estas carteras o puestos dentro de los estatutos quedan fijadas las atribuciones y obligaciones que tendrán cada uno de los representantes de esos cargos.

Por lo que bien es cierto que el acceso a la información y la transparencia, son un instrumento significativo en el ejercicio de la democracia, estos derechos, deberán encontrar el equilibrio justo entre el acceso a la información y la protección de datos personales, considerándose que de las obligaciones contempladas en el artículo 79 la *LGTAIP* bajo la fracción III, donde se estipula que el padrón de socios deberá mantenerse actualizado y accesible, diferimos en que esta información sea transparente por las siguientes razones:

- a) La primera de las razones es el hecho de que el padrón de socios de una organización sindical no es información de interés público, entendiéndose por interés público, toda aquella información que sea relevante o beneficiosa para la sociedad, ante esto señalamos que en nada beneficia el saber a qué sindicato

⁴²*Ley Federal del Trabajo*, art. 356. Consultada en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf

⁴³Chávez, Chávez, Amando, *Il curso de derecho del trabajo. La envoltura de protectora del derecho del trabajo*, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2012, pp. 65- 66

pertenece una persona determinada, sin embargo, el hecho de que se conozca la afiliación de una determinada persona le podría traer consigo grandes afectaciones en su vida privada, familiar y laboral.

b) La segunda de las razones es que la afiliación sindical debería ser tratada como un dato sensible, es decir, que esta información deberá ser confidencial.

Entonces al no la afiliación sindical información de interés público y además, convendrá que sea omitida de las obligaciones impuestas a los sindicatos y Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, ello, con la finalidad de salvaguardar tanto los derechos de libertad sindical y vida privada de los trabajadores.

Finalmente, y derivado de la obligación de las organizaciones sindicales en materia de transparencia, la cual resulta que reciba o ejerza recursos públicos, es preciso brindar tal acepción:

En la legislación o manuales de la administración pública no se encuentra un concepto de “recursos públicos”, pero sí el de “recursos”, entendido como “conjunto de personas, bienes materiales, financieros y técnicos con que cuenta y utiliza una dependencia, entidad u organización para alcanzar sus objetivos y producir los bienes o servicios que son de su competencia”.⁴⁴

1.5. Junta Local de Conciliación y Arbitraje, como sujeto obligado en materia de transparencia

La *LGTAIP*, contempla como sujetos obligados en materia de transparencia a las autoridades jurisdiccionales en materia laboral, un ejemplo de ello sería las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

...que se definen como “órganos integrados por igual número de representantes obreros y patrones que, bajo la rectoría del representante gubernamental, constituye la magistratura del trabajo” (sic); magistratura, por la función de revisar y resolver conflictos o litigios entre dos contendientes, en este caso, al seguimiento y resolución de conflictos en materia laboral. “Junta” significa reunión, pues se trata de un órgano colegiado, de la reunión de los factores de producción; de Conciliación y Arbitraje, porque abarca esos dos periodos: el de Conciliación que busca avenir a las partes o de resolver en arbitraje.⁴⁵

Es de destacar que las *JCA*, no es más que una autoridad que se encuentra conformada de manera tripartita, es decir, será representada por un presidente designado por el Ejecutivo, así como un representante de la clase obrera y un representante patronal. Esta integración o conformación ayuda a que exista un equilibrio entre estos tres sectores.

Las *JCA*, serán las encargadas de ver y resolver todos y cada uno de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, por lo que además de acatar lo establecido en el artículo 123 de la *CPEUM*,⁴⁶ precepto legal que busca

⁴⁴ Aparicio Velázquez, José Alfonso y Pastrana González, Miguel Ángel, “Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 24, pp. 175-193, 2017, consultado en línea: <https://www.redalyc.org/journal/4296/429649658006/html/>

⁴⁵ *Ibidem.*, p. 178

⁴⁶ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la

brindar una mayor protección a los derechos de los trabajadores y patrones por tal razón es que fue creada como Ley Reglamentaria la Ley Federal del Trabajo, la cual vela por el equilibrio entre la clase obrera y los patrones.

Pasando a las obligaciones que le fueron impuestas en materia de transparencia y acceso a la información pública, las JCA, deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos:

Los documentos del registro de los sindicatos, que deberán contener, entre otros: a) El domicilio; b) Número de registro; c) Nombre del sindicato; d) Nombre de los integrantes del comité ejecutivo y comisiones que ejerzan funciones de vigilancia; e) Fecha de vigencia del comité ejecutivo; f) Número de socios; g) Centro de trabajo al que pertenezcan, y h) Central a la que pertenezcan, en su caso; II. Las tomas de nota; III. El estatuto; IV. El padrón de socios; V. Las actas de asamblea; VI. Los reglamentos interiores de trabajo; VII. Los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo, y VIII. Todos los documentos contenidos en el Expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán expedir copias de los documentos que obren en los Expedientes de los registros a los solicitantes que los requieran, de conformidad con el procedimiento de acceso a la información. Por lo que se refiere a los documentos que obran en el Expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial, los domicilios de los trabajadores señalados en los padrones de socios.⁴⁷

Si se observan las obligaciones impuestas tanto a los sindicatos como JCA, en materia de transparencia son las mismas, por lo que aquí hay otro elemento discordante que destacar es la última parte del artículo antes citado, donde refiere que únicamente será información confidencial los domicilios de los trabajadores la cual consta en los padrones de socios, insistiendo que el padrón de socios o afiliación sindical no es información de interés público. En cambio, la revelación del padrón de socios podría traer consigo grandes afectaciones en el entorno laboral del trabajador, tal es el caso de *Carlos Fernando*, quien fue despedido injustificadamente de su empleo, ello, por pertenecer al Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, hecho que dio origen al controvertido laboral 5B-2378/2017, que más adelante será debidamente analizada para demostrar que la publicidad del padrón de socios trae consigo afectaciones en la vida privada y laboral de los trabajadores.

1.6 Datos personales

Cabe mencionar que, en nuestro país, fue promulgada el cinco de julio del año dos mil diez, la *LFPDPPP*, acción que significó un gran avance en materia de protección de datos personales, aunque cabe mencionar que la mayoría de los seres humanos desconocen que son los datos personales y por ende que estos gozan de protección

creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. Cit.*, artículo 123

⁴⁷ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Op. Cit.*, art. 78

ante las legislaciones.

Con la promulgación de la *LFPDPPP*, en su artículo 3° fracción V, quedo establecido que los datos personales son: “Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable.”⁴⁸ ante esta definición se podría decir que la información que hace identificable a una persona en primer lugar señalaremos el nombre, seguido por su domicilio, Clave Única de Registro de Población (CURP), número telefónico, afiliación a instituciones de salud, cuenta bancaria y/o correo electrónico, esto, por mencionar algunos ejemplos.

Ahora bien, como bien lo define la *LFPDPPP*, los datos personales será toda la información que haga reconocibles ante los ojos de todo mundo, nos dice Guillermo A. Tenorio, en su obra coordinada *Los Datos Personales en México*, esencialmente, “los datos personales deben ser protegidos y tratados con la confianza y discreción adecuadas para su correcto uso y seguridad de la persona, transitando de la mano del derecho a la vida privada...”⁴⁹ Por ello, toda la información personal deberá contar con una especial protección, ya que la divulgación de cualquiera de estos datos podría causar a su titular grandes afectaciones en la vida.

Pero ¿Quiénes son los titulares del derecho de protección de datos personales? a este cuestionamiento Hidalgo Rioja, nos dice que: “El titular es aquel que tiene en derecho de acceder, ratificar, modificar u oponerse a su información ante el responsable que la posee”⁵⁰ es decir, como entes humanos seremos los responsables de nuestros propios datos, por lo tanto, como lo dice Hidalgo Rioja, como titulares de nuestros datos tenemos la potestad de en el momento en que si lo deseamos podemos modificar u oponerse al uso y tratamiento de su información que obre en poder de cualquier autoridad o sujeto obligado.

En cuanto a quienes se consideran responsables de nuestra información, tenemos que son las:

Empresa, institución o entidad que se encarga de almacenar datos de carácter personal y que debe garantizar la protección de la intimidad y de los derechos fundamentales de cada individuo, es decir, son sujetos obligados que deciden sobre el tratamiento de datos personales.⁵¹

Por tanto, cualquier ente o persona física o moral que tenga en su poder información de carácter personal de cualquier otra persona, independientemente del motivo, esta será definida como encargado, quien será la: “Persona física o jurídica que trata datos personales a nombre y cuenta del responsable.”⁵²

⁴⁸ *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.*, art. 3, fracción V. Consultada en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>

⁴⁹ Tenorio Cueto, Guillermo A. (coord.). *Los datos personales en México*, México, Porrúa, 2012, p. 121

⁵⁰ Hidalgo Rioja, Ileana, “*Derecho a la protección de datos personales*”, México, Secretaría de cultura, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2018, p. 24, consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5525/9.pdf>

⁵¹ Ídem

⁵² Ídem

Luego entonces, la persona que se encuentre encargada de los datos personales de determinada persona, deberá en todo momento garantizar a su titular la salvaguardia de su información, esto, bajo el manto y la tutela del derecho Humano a la Protección de datos personales, mismo que se encuentra reconocido en la *Carta De Los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, en su artículo 8° el cual dice:

1. (Sic) Toda persona tiene derecho a la protección de los datos de carácter personal que la conciernan. 2. (Sic) Estos datos se tratarán de modo leal, para fines concretos y sobre la base del consentimiento de la persona afectada o en virtud de otro fundamento legítimo previsto por la ley. Toda persona tiene derecho a acceder a los datos recogidos que la conciernan y a su rectificación. 3. (Sic) El respeto de estas normas quedará sujeto al control de una autoridad independiente.⁵³

En el contexto normativo de la protección de datos personales, nuestra carta magna establece que:

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.⁵⁴

Siguiendo los supuestos de los tratados internacionales y las legislaciones vigentes en nuestro país, todas las personas tienen el derecho de: "... conocer y decidir, quién, cómo y de qué manera recaba, utiliza y comparte sus datos personales."⁵⁵ Para este supuesto contamos con un mecanismo de protección a nuestros datos personales el llamado *Habeas data*, estos mecanismos no son más del acceso, rectificación, cancelación y oposición a la protección de datos personales que vendrían a ser los llamados derechos *ARCO*, ante esto, ya existen criterios establecidos en la Suprema Corte de Justicia de la Nación:⁵⁶

Criterio bajo el cual se hace una acertada interpretación de los derechos *ARCO*, los cuales se encuentran bajo la tutela del artículo 16 de la *CPEUM*, por lo que los derechos *ARCO*, pueden servir al ser humano como una barrera que podrá poner en el momento que así lo decida, es decir, tendrá el mando sobre sus datos personales y por tanto en el momento que así lo decida podrá manifestar a los entes gubernamentales o a los particulares, sobre la oposición, cancelación o rectificación de sus datos personales.

⁵³ *Carta De Los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, 2000, art. 8. Consultada en línea: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/EU_Carta_Derechos_Fundamentales_Uni%C3%B3n_Europea_2000_ES.pdf

⁵⁴ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*, art. 16. Consultada en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_241220.pdf

⁵⁵ *Protección de datos personales*, Comisión estatal de información gubernamental, p. 2, consultado en línea: https://www.ceigqro.org.mx/capacitaciones/datos_personales.pdf

⁵⁶ PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. CONSTITUYE UN DERECHO VINCULADO CON LA SALVAGUARDA DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES INHERENTES AL SER HUMANO. Tesis [A.]: Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, tomo III, septiembre de 2019, p. 2199, Reg. digital 2020563, consultada en línea: <https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>

Para finalizar este apartado es conveniente hacer una breve referencia al surgimiento de la protección de datos personales.

Los primeros esbozos y aproximaciones al derecho a la protección de datos personales, devienen del reconocimiento del derecho fundamental a la vida privada y familiar, como lo muestran diversos instrumentos internacionales, como son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por mencionar solo algunos. El conjunto de estas disposiciones reconoce como derechos fundamentales inherentes a cada persona el respeto y la no injerencia a la vida privada, vida familiar, domicilio y correspondencia.⁵⁷

A partir del reconocimiento los datos personales, se han buscado proteger toda aquella información que los seres humanos guardan con mayor recelo, ya que un mal uso o tratamiento no adecuado de su información personal, podría conducir a que su titular sufra ataques a la esfera de su vida privada, pero no solo esto, sino que también podría ser víctima de algún delito.

1.6.1. Datos personales sensibles

Para avanzar dentro de la tiesura conceptual, es necesario proporcionar la definición de lo que es considerado como datos sensibles la *LFPDPPP*, señala que son:

Aquellos datos personales que afecten a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. En particular, se consideran sensibles aquellos que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente y futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, afiliación sindical, opiniones políticas, preferencia sexual.⁵⁸

Ahora bien, como ya se había mencionado en líneas anteriores, la información personal debe gozar con una protección muy amplia, pero esta protección deberá ser mayor cuando de los datos personales se desglosen datos sensibles, para poder diferenciar que son los datos personales y cuales son considerados como datos personales sensibles la *LFPDPPP*, hace un listado más amplio y hace ver que aquella información que deberá ser tratada como sensible, es la que revele o contenga aspectos étnicos, de religión, de preferencias políticas y sexuales, así como información que revele la preferencia sindical. Resultando bastante claro que el listado de socios de las organizaciones sindicales, deberá ser tratado bajo las reservas de información confidencial, aunado a que esta información no es de interés público.

Por lo que los entes gubernamentales o los particulares que recaben la información de carácter personal, en todo momento “deben obtenerse (sic) informando claramente a los titulares sobre los fines y usos de los mismos. El consentimiento del titular para el uso de los datos personales puede expresarse de

⁵⁷ Piñar Mañas, José Luis y Ornelas Núñez, *Op. Cit.*, p. 22

⁵⁸ *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, Op.Cit.*, art. 3, fracción VI

manera verbal, escrita, por medios electrónicos, ópticos, o por signos inequívocos.”⁵⁹ Esta definición maneja un elemento importante, el consentimiento para el uso de datos personales, menciona que este podrá darse de manera verbal o escrita. Ante esto y toda vez que estamos abordando que la afiliación sindical debería ser tratada como un dato sensible dado a que, cuando un trabajador desea afiliarse a un sindicato, esto, por así convenir a sus intereses, acude ante la oficina sindical en donde le hacen saber la serie de requisitos que debe cumplir para pertenecer a la organización sindical. Comúnmente los aspectos a cubrir para gozar de los beneficios sindicales son: comprobantes de pago para acreditar que aún se encuentra vigente la relación laboral con la patronal, comprobante de domicilio, identificación y además debe llenar una solicitud donde manifiesta que es su deseo pertenecer a ese sindicato. Lo trascendente aquí es que, el trabajador está entregando su información personal a la directiva del sindicato al que desea pertenecer, sin saber el tratamiento que se le dará a su información personal y que además de esto, una vez que sea reconocida su solicitud ante la autoridad laboral, tanto esta como el sindicato al que ahora pertenece, se encuentra contemplado ante la *LGTAIP*, como sujeto obligado en materia de transparencia, es decir, que se encuentra obligado a mantener actualizado y accesible su listado de socios.

La materia de transparencia y acceso a la información pública y en protección de datos personales, aún queda mucho camino que recorrer, dado a que con la promulgación de la mencionada *LGTAIP*, en la cual quedaron establecidos los deberes de los sindicatos que reciban recursos públicos, de tener actualizada y accesible su información encontrándose dentro de esta el padrón de socios. Ante esto se tuvo que modificar la *LFT*, en la cual se obliga a las autoridades laborales a dar acceso al padrón de socios y es aquí donde consideramos que el padrón de socios debería ser tratado como un dato sensible. Ante tal situación se podrían decir varias cosas, como el hecho de que los legisladores en su momento no hicieron un análisis exhaustivo en materia de transparencia; o que no consideraron como relevante la publicidad de un padrón sindical. Por lo que, para concluir este apartado es adecuado decir que la materia de acceso a la información y protección de datos personales, podrían ser consideradas aún como novedosas, ya que la mayoría de las personas hasta cierto punto desconoce que puede tener acceso a mucha información que le resulta beneficiosa y por otro lado que su información personal se encuentra bajo la tutela de la *CPEUM* y la *LGPDPSO*, ordenamientos legales que le otorgan el derecho al acceso, rectificación y cancelación de sus datos personales.

⁵⁹Tenorio Cueto, Guillermo A. (coord.), *Op. Cit.*, p. 59

CAPÍTULO II.

DEVENIR HISTÓRICO DEL DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN; PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y SU MARCO NORMATIVO EN LA LEGISLACIÓN MEXICANA

Sumario: **2.1.** *Antecedentes constitucionales que consiguieron el reconocimiento del derecho al acceso a la información en México,* **2.2** *Promulgación de los ordenamientos legales en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública;* **2.3** *El derecho de acceso a la información pública dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo;* **2.4** *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, su papel esencial dentro de la transparencia sindical;* **2.4.1.** *Tratamiento de datos personales* **2.4.2** *Habeas data en México.*

Desde tiempos remotos el ser humano ha tenido que luchar por el reconocimiento y garantía de los derechos humanos, sabiendo que esta exigencia llevó a muchos a sufrir fiscalizaciones, arrestos y hasta la pérdida de la vida misma; la lucha por expresar y opinar libremente no ha sido la excepción, tal y como será brevemente abordado en el presente capítulo en donde se referencian algunos de los aspectos que fueron trascendentales para lograr que en la actualidad contemos con la prerrogativa de manifestar nuestras ideas libremente, teniendo como única limitación el respeto al derecho de terceros y no solo esto, ya que también con la incesante batallar se ha logrado la creación de leyes y reglamentos que permiten a los individuos el acceder, buscar y recibir información que se encuentre en poder de autoridades y/o de los llamados sujetos obligados. Ampliando el ejercicio y el reconocimiento del derecho de acceso a la información pública, esta situación fue llevando a los legisladores al reconocimiento a nivel constitucional del derecho a la protección de datos personales.

Por lo que atañe a nuestra investigación, es importante reconocer toda esta lucha de hombres y mujeres que no fueron sumisos y decidieron alzar la voz; valor que fue el vehículo que condujo hasta la logrado la creación de las leyes reglamentarias para la protección de datos personales y transparencia y acceso a la información pública.

2.1. Antecedentes constitucionales que consiguieron el reconocimiento del derecho al acceso a la información en México

El cúmulo de derechos y libertades que lleva consigo el derecho de acceso a la información pública, siguen y seguirán yaciendo bajo análisis a lo largo de la presente investigación, para lo cual es necesario ir a sus orígenes: “En México, en donde la libertad de información ha sido objeto de múltiples restricciones y regulaciones jurídicas, conocidas en su momento como libertad de imprenta desde

1539, fecha en que por primera vez en la Nueva España se tuvo una imprenta.”⁶⁰ Lapso de la historia, en la cual se vivía en la penumbra bajo el dominio del imperio español, en medio de hostilidad, y si en estas condiciones se pudo lograr el reconocimiento del derecho a la libre imprenta, el camino hacia la lucha de nuevos derechos pintaba prometedor, claro, no sería del todo fácil, en este panorama y en el que se tenía derecho supuesta libre imprenta, debido al gran dominio ejercido por las autoridades gubernamentales y por las religiosas.

“...a estas restricciones se suman las que buscan controlar la vida política, como son la prohibición de atacar “la forma de gobierno”, la ley y las autoridades “legítimas” o “constituidas”, publicar “noticias falsas o alarmantes” y perturbar la “tranquilidad pública” o el “orden público.”⁶¹

No obstante, a las restricciones con las que fue reconocido el derecho de la libre imprenta, en el año de 1853 fue emitida la llamada *Ley Lares*, en donde quedó determinaba lo siguiente:

Los impresos debían registrarse, con su nombre y domicilio, ante la primera autoridad política del sitio en que radicarán; colocar un letrero en su establecimiento con el nombre del mismo y del dueño, los impresos debían llevar el nombre verdadero del impresor y su domicilio, lugar y año de la impresión... Los expendedores fijos y ambulantes, requerían licencia por escrito para vender los impresos y sólo debían hacerlo aquellos que cumplieran con los requisitos de registro. ⁶²

A pesar de que este derecho fue duramente condicionado, se siguió ejerciendo bajo esos términos durante doscientos setenta y tres años aproximadamente, para que finalmente fuera relegada toda clase de censura, pudiendo al fin el ser humano opinar y expresarse libremente sobre cualquier tema, esto, sin el temor a ser sancionado por externar sus opiniones. Más adelante con la publicación del *Decreto Constitucional para la Libertad de la América Mexicana*, mismo que fue sancionado el 22 de octubre de 1814 en Apatzingán, instituyó en su artículo 40: “Las obligaciones para con la patria son: manifestar sus opiniones por medio de la imprenta, no debe prohibirse a ningún ciudadano, a menos que en sus producciones ataque el dogma, perturbe la tranquilidad pública u ofenda el honor de los ciudadanos.”⁶³ Condición que también fue contemplada en el *Estatuto Provisional de Imperio Mexicano*, decretado en 1865 por Maximiliano, quien fungía en tiempo como emperador de México, estableciéndose en el numeral 76 de este decreto: “A nadie puede molestarse por sus opiniones ni impedírsele que las manifieste por la prensa, sujetándose a las leyes que reglamentan el ejercicio de

⁶⁰Muñozcano Eternod, Antonio, “El derecho a la intimidad frente al derecho a la información...”, Op. Cit., p. 94

⁶¹ Coudart, Laurence “*La regulación de la libertad de prensa (1863-1867)*”, *SciELO Analytics*, México, octubre-diciembre de 2015, vol. 65 no. 2, consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-65312015000400629#fn3

⁶² Florence, Toussaint, *La libertad de imprenta en el siglo XIX. Dos casos emblemáticos: La Ley Lares y la Ley Zarco*, p. 600. Archivo consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2289/40.pdf>

⁶³ GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario y PANTOJA MORÁN, David, 1975, *Tres documentos constitucionales en la América española pre independiente*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, p. 56, consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/808/8.pdf>

este derecho.⁶⁴Textos y decretos constitucionales en donde se aprecia se seguía contemplando únicamente la libertad de expresión, esto, con la única limitante del respeto al derecho de terceros. Prerrogativa que fue abriendo camino para que finalmente con la reforma realizada a nuestra carta magna, en el año de 1977, en donde al artículo 6º bajo el cual se encontraba contemplado el derecho a la libre imprenta y expresión, a este se le adiciono una pequeña frase “el derecho a la información será garantizado por el estado” estas líneas que pudieran parecer un tanto breves, fueron el parteaguas para el nacimiento del derecho de acceso a la información:

La reforma constitucional de 1977 fue fundacional en el plano electoral, pero también lo fue en el de la transparencia, ya que incorporó en el artículo 6º sobre la libertad de expresión, la frase “el derecho a la información será garantizado por el Estado”. Sin embargo, dicho principio está enfocado más a lograr que los gobiernos difundieran información a la población, a que los medios de comunicación se abrieran a los diferentes partidos políticos. Aunque existió un proyecto para reglamentar el artículo 6º constitucional para explicar el procedimiento para que la información fuera pública, esto no se debatió y la interpretación de su significado tuvo que depender de lo que resolviera la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)...⁶⁵

Reforma constitucional de 1977, con la cual se sentarán las principales bases para la garantía del derecho de acceso a la información pública, el cual inicialmente se dimensionaba como la obligación que tendrían desde ese momento los gobernantes de una mayor difusión de información a sus gobernados. Posterior a esta reforma y ante los avances a nivel internacional respecto al derecho de acceso a la información pública, nuestro país decidió legislar sobre este aspecto, el cual durante varios años de debates condujeron a que en el año 2002 fuera promulgada la *LFTAIPG*.

2.2 Promulgación de los ordenamientos legales en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Como se puede apreciar de las referencias constitucionales, en todas y cada una de ellas en su momento hicieron aportaciones valiosas que nos fueron conduciendo hasta lograr que del artículo 6º de la *CPEUM*, contará con una Ley Reglamentaria, que sujetará las bases para alcanzar una total cobertura al reconocido derecho humano de acceso a la información pública.

A la reforma le siguieron foros, debates y consultas para elaborar un proyecto de ley —o varios— del derecho a la información. La Cámara de Diputados organizó una consulta en 1980; el entonces presidente Miguel de la Madrid efectuó otra en 1983, y la Comisión Especial de Comunicación Social de la LVI Legislatura de la Cámara de Diputados desarrolló una más en 1995. Con los resultados, algunos grupos

⁶⁴Derechos del Pueblo Mexicano: México a través de sus Constituciones, *Cámara de Diputados, LXIII, et al., Suprema Corte de Justicia de la Nación*, México, Porrúa – UNAM. Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016, vol., II, p. 422. Consultado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5625/66.pdf>

⁶⁵ Peschard, Jaqueline, *Transparencia: promesas y desafíos*, Op. Cit., p. 178

parlamentarios presentaron, el 22 de abril de 1997, la Iniciativa de Ley Federal de Comunicación Social, cuyo capítulo quinto aborda ampliamente el derecho a la información. Éste se conoció como el proyecto de ley maximalista, el cual recibió críticas de sectores periodísticos y grupos sociales, argumentando que la ley pretendía abarcar diversos campos de la comunicación y los consensos nunca llegaron.⁶⁶

Si bien, los primeros debates alrededor de la creación de una ley que llegaría a regular los aspectos concernientes a la transparencia y acceso a la información, cobraron relevancia con un caso emblemático, la matanza suscitada en Aguas Blancas, Guerrero, suceso que aconteció bajo el gobierno de Partido Revolucionario Institucional (PRI), encabezado por Ernesto Zedillo Calderón y como Gobernador del Estado de Guerrero se encontraba Rubén Figueroa Alcocer.⁶⁷ Caso que como es de esperarse causó conmoción no solo en el Estado de Guerrero, sino a nivel internacional, ya que, fue llevado ante la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en adelante (CAHD), la cual en su momento emitió sus respectivas recomendaciones principalmente dirigidas al derecho de la integridad física, a la vida, etc., no desviándose de nuestro objetivo principal que es el hacer ver lo que este caso aportó al derecho del acceso a la información.

En el caso Aguas Blancas, la Corte trató el tema de la veracidad de la información, elemental para el esclarecimiento de las atrocidades sucedidas. Este tema es especialmente delicado y se inserta en el debate sobre la exigibilidad de la verdad en los documentos oficiales, lo cual tiene muchos aspectos no necesariamente congruentes con la lógica jurídica que pretendería verificar dicha veracidad.⁶⁸

Atendiendo a la SCJN, cuenta con la facultad de investigación⁶⁹, determinó en los puntos conclusivos que habían existido violaciones graves a los derechos humanos y una de ellas había sido la violación al derecho de acceso a la información pública.

Otro emblemático caso denominado Grupo Oaxaca⁷⁰, impulsor de la creación

⁶⁶ Issa, Luna Pla, *Movimiento social del derecho de acceso a la información en México*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas 2013, p. 16. consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2629/5.pdf>

⁶⁷ Por el Partido de la Revolución Democrática, en fecha 17 de julio de 1995, el 28 de junio de 1995 varios miembros de la Organización Campesina de la Sierra del Sur (OCSS) salieron con destino a la ciudad de Atoyac de Álvarez a bordo de dos camiones. Cuando se acercaban al vado de Aguas Blancas, fue detenido uno de los camiones por agentes de la Policía Judicial del Estado de Guerrero, obligando a descender y tirarse en el piso a más de 60 campesinos. Unos 10 minutos después, llegó al lugar de los hechos el otro camión, cuyos campesinos también fueron obligados a bajar, pero en el momento de descender, los policías comenzaron a dispararles indiscriminadamente, muriendo 17 personas y quedando otras heridas gravemente. Al terminar la balacera y luego de obligar a los sobrevivientes a regresar a sus pueblos, los policías se dieron a la tarea de colocar armas a los muertos, para que se fundamenta la versión de que se había producido un enfrentamiento. Texto recuperado de: <http://www.cidh.oas.org/annualrep/97span/mexico11.520.htm>

⁶⁸ Issa, Luna Pla, *Movimiento social del derecho de acceso a la información en México*, *Op. Cit.*, p. 22

⁶⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Artículo 97.- La Suprema Corte de Justicia nombrará y removerá a su secretario y demás funcionarios y empleados. Los Magistrados y jueces nombrarán y removerán a los respectivos funcionarios y empleados de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, conforme a lo que establezca la ley respecto de la carrera judicial. Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

⁷⁰ En mayo del año 2001 un grupo de académicos, medios de comunicación y sectores de la sociedad civil llevaron a cabo un seminario de derecho a la información en la ciudad de Oaxaca y, al término de éste, suscribieron la Declaración de Oaxaca por medio de la cual presentaron una iniciativa para que se legislara sobre transparencia y acceso a la información pública. De tal forma, dicha declaración sirvió para que, en abril de 2002, se aprobara la primera ley de transparencia a nivel federal y en cascada se decretaron legislaciones en cada uno de los Estados de la República.

de la *LFTAIPG*, nombrado en razón de que este suceso se originó en la Ciudad de Oaxaca, en donde este movimiento reflejo el hartazgo social, esto, derivado de los múltiples debates perpetrados en miras de crear la ley reglamentaria del artículo 6° de la *CPEUM*, al saber que nuestros legisladores se oponían a reglamentar el derecho de acceso a la información, ante tal negativa un grupo social conformado principalmente por periodistas y académicos, quienes en unión de los demás sectores de la población conformaron este grupo antagónico, consiguieron realizar un seminario sobre el derecho a la información, logrando, que posiciona el derecho de acceso a la información, en la agenda pública.

El 23 y 24 de mayo del 2001 en la ciudad de Oaxaca se celebró el seminario “Derecho a la Información y Reforma Democrática” convocado por académicos, periodistas, integrantes de la sociedad civil y 70 editores de diversos medios de comunicación escrita. En el marco de los consensos logrados entre los participantes, surgió la iniciativa de difundir una declaración en la que se expresara el compromiso de promover una reforma legal sobre el derecho de acceso a la información.⁷¹

El grupo Oaxaca, consideró que el momento indicado de realizar este movimiento, era al inicio de la victoria del gobierno de Vicente Fox Quesada, consideración que no fue del todo errada, ya que la reciente asignación de su cargo como presidente de la República, quien a pesar de que no contaba con mayoría dentro de Cámara de Diputados, a pesar de esto asentó las base para llevar a cabo los diversos debates para la creación de la Ley Reglamentaria del artículo 6° de la *CPEUM*.

Posterior a la fecha de haberse efectuado el seminario convocado por el Grupo Oaxaca y habiendo transcurrido 6 meses de este suceso, fue presentada por este grupo ante la Cámara de Diputados, la iniciativa de ley para la creación de la Ley Federal de Acceso a la Información Pública, hasta que finalmente en día 11 de junio de 2002, fue publicada en el *Diario Oficial de la Federación* la *LFTAIPG*, en donde en su artículo 1° quedó establecido: “La presente Ley es de orden público. Tiene como finalidad proveer lo necesario para garantizar el acceso de toda persona a la información en posesión de los Poderes de la Unión, los órganos constitucionales autónomos o con autonomía legal, y cualquier otra entidad federal.”⁷² Sin duda un gran precedente en nuestro país el que se pudiera contar con la ley que poseería inicialmente con 64 artículos donde se establecieron todos aquellos elementos garantizadores del derecho de acceso a la información. Con la promulgación de esta ley, se estableció el ejecutivo federal tendría un año para la emisión de sus respectivos reglamentos, fue así como el 11 de junio del año 2003, se emitió el *Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la*

⁷¹ Escobedo Delgado, Juan Francisco, (coord.), *La agenda democrática del Grupo Oaxaca: Balance y Futuro*, México, Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, 2020 p. 11. Consultado en línea: http://www.infodf.org.mx/documentospdf/libros/2020/La_agenda_democratica_del_Grupo_Oaxaca_balance_y%20futuro.pdf

⁷² Diario Oficial de la Federación, publicación de fecha 11 de junio del año 2002, Información obtenida de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=727870&fecha=11/06/2002

Información Pública Gubernamental.⁷³ No dejando pasar de un lado que, ante la promulgación de esta Ley Reglamentaria, se instauraría el Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI):

El IFAI se constituyó formalmente, mediante decreto presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 2002, como un organismo descentralizado, no sectorizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Para efecto de garantizar su autonomía presupuestaria y administrativa se le considera como una entidad paraestatal de control indirecto no apoyada presupuestalmente. Adicionalmente, se precisa que el órgano interno de control no puede interferir en las decisiones sustantivas del Instituto.⁷⁴

Siguiendo en obediencia los transitorios de la nueva ley, las entidades federativas emitieron sus propias legislaciones en materia de acceso a la información, las cuales contemplaron la mayoría de los aspectos contenido en la *LFTAIPG*, adicionando los propios de cada una de las entidades, siendo así, que, en el año 2007, los estados ya contaban con su respectiva ley en materia de acceso a la información.

...Jalisco y Sinaloa fueron las primeras entidades en aprobar leyes estatales relativas a la transparencia, meses antes de la publicación de la Ley Federal. Aunque las leyes de cada entidad federativa reconocían el derecho de acceso a la información pública, la Ley Federal no regulaba el escenario estatal ni municipal. Por ello, la reforma de 2007 al artículo 6º Constitucional estableció los principios, condiciones y exigencias mínimas que deberían cumplir las distintas legislaciones del país y cada nivel de gobierno, además de obligar a los poderes públicos a transparentar la información sobre su quehacer gubernamental.⁷⁵

La *LFTAIPG*, se mantuvo durante todo el mandato Panista, bajo el mando de Vicente Fox y Felipe Calderón, periodo en el cual no se le realizaron modificaciones trascendentes, siendo hasta el gobierno de Enrique Peña Nieto, exactamente en el 26 de noviembre de 2013, cuando el Congreso de la Unión, abrogó la *LFTAIPG* para expedir la *LFTAIPG*, en la cual quedaron ampliadas las obligaciones de acceso a la información a los: "...órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos federales o realice actos de autoridad."⁷⁶ Hay que reconocer los avances originados en materia de acceso a la información, logrados bajo el mandato del entonces presidente Enrique Peña Nieto, quien no paró en la promulgación de la *LFTAIPG*, siguió en miras de garantizar a todos los ciudadanos un verdadero acceso a la información, esto, ya que desde la publicación de la

⁷³ *Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental*, consultado en la página de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LFTAIPG.pdf

⁷⁴ Fix-Fierro, et al., *Evolución del marco jurídico e institucional de los derechos de acceso a la información y protección de datos personales en México*, 2012, núm. 7, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, p. 6. Consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3196/2.pdf>

⁷⁵ *Estadísticas sobre transparencia y acceso a la información en México*. En *Números, Documentos de Análisis y Estadísticas, transparencia, acceso a la información pública y desarrollo institucional en México*, INEGI, vol. 1, núm. 10, jul-sep., 2017, p. 4. Consultado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5245/3.pdf>

⁷⁶ *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, Cit., art. 1

primera Ley en materia de acceso a la información, estuvieron evidenciando que los entes poseedores de la información, dígame públicos o privados, se mostraban un tanto renuentes a respetar los lineamientos legislativos.

En data 7 de febrero de 2014, se expidió el decreto en el cual se declaran reformados y se adicionaron diversas disposiciones a diversos artículos de nuestra carta magna en materia de transparencia y acceso a la información pública y mediante sus respectivos artículos transitorios, específicamente en el segundo, se estableció que el Congreso de la Unión para que expidiera la Ley General para la reglamentación del artículo 6 ° de la *CPEUM*, esto, dentro del plazo de un año.⁷⁷ Así fue como el 4 de mayo de 2015, se publicó el *Diario Oficial de la Federación*, el decreto mediante el que se expide la *LGTAIP*, legislación que se rigiendo bajo el derecho humano de acceso a la información, a través de una política de transparencia, traducida en una única intención, la cual será que el estado deberá cumplir con las exigencias sociales respecto al querer saber sobre el ejercicio y la función pública, ello, a través de procedimientos administrativos específicos.

2.3 El derecho de acceso a la información pública dentro del marco legal de la Ley Federal del Trabajo

La inserción a las obligaciones de transparencia que le fueron impuestas a los sindicatos que reciba y ejerzan gasto público, surge a raíz de la controversial reforma realizada a la *LFT*, el 30 de noviembre del año 2012, la cual fue histórica en lo que ve a la fijación de límite de pago de salarios caídos, mismo que brota al quedar acreditado un despido injustificado, es este supuesto, la parte empleadora antes de la referida reforma debía cubrir a la parte empleadora, los salarios como si este en ningún momento hubiese dejado de trabajar para la patronal, lo anterior hasta en tanto no se diera cumplimiento de forma total al pago de las indemnizaciones condenadas; ahora para explicar muy brevemente, porque se refiere a esta reforma en especial como controversia, es que, a partir del año 2012, serían cubiertos los salarios caídos íntegramente por un año, y en dado caso de que dentro de un año no se diera cumplimiento total lo impuesto, se seguirán generando 2 % mensual. Se menciona esto de manera muy breve para evidenciar lo polémico de esta reforma, decisión que acaparó el interés tanto de la clase obrera y patronal, se hace alusión a esta, para poder hacer el señalamiento que de los demás aspectos adicionados o modificados con esta reforma pasaron a segundo plano, en razón de que las organizaciones sindicales ante la visión de la ciudadanía son relacionadas a corrupción a raíz de esto y con la promulgación de la *LFTAIPG*:

Con la expedición de dicha Ley se generó un interés cada vez mayor de las

⁷⁷ Cámara de Diputados, Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de transparencia, consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_215_07feb14.pdf

personas que hacían uso del derecho de acceso a la información para requerir información relacionada con documentos sindicales a las autoridades laborales pues en esa época resultaba muy difícil, sino es que prácticamente imposible, acceder a dicha información.⁷⁸

Señala Joana Verenice, en su publicación llamada *Transparencia y rendición de cuentas por parte de los sindicatos*, que, ante la entrada en vigor de la *LFTAIPG*:

La información mayormente requerida eran los estatutos, padrones de afiliados, los datos de registro de las directivas sindicales y las llamadas “tomas de nota”, en dichos casos las autoridades laborales (sujetos obligados) respondían a los solicitantes señalando que la información sólo podía hacerse pública si los dirigentes sindicales lo autorizaban, ya que la misma tenía el carácter de confidencial.”⁷⁹

Insinuando que ante estas solicitudes en un inicio las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral, negaban el acceso a la información bajo el argumento de que al no contar con el carácter de trabajador que perteneciera a ese registro sindical, entonces no se le podía proporcionar la información solicitada. Como ya se adujo, la promulgación de la *LFTAIPG*, la cual llevo a que fuera en la legislación laboral fuera incluido el principio de transparencia, adicionado al numerario 365 bis, lo siguiente:

Por lo que hace a la transparencia de documentos sindicales, tales como la información de los registros de los sindicatos, se adicionó el artículo 365 Bis que resultó aprobado a pesar de las resistencias que se dieron durante el debate, en dicho artículo se dispone que según sea el caso, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las juntas de conciliación y arbitraje harán públicos para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten. En dicho artículo también se dispone que el texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos de los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de las autoridades laborales de la Secretaría y de las juntas.⁸⁰

A lo establecido en el artículo anterior, está claro que nos encontramos frente una transparencia externa, es decir, que las organizaciones sindicales deberán tener accesible todo aquello inherente a su registro sindical, como, por ejemplo, acta de constitutiva, el auto de registro otorgado por la autoridad correspondiente, estatutos, contratos colectivos de trabajo, certificaciones o toma de nota, la cual no es más que un listado con los nombres, cargos y el periodo de vigencia de la directiva sindical, todos estos archivos deberán constar en versiones públicas tal y como lo aduce el artículo citado en líneas anteriores.

Por otro lado, y bajo el contenido del numeral 373 de la aludida *LFT*, quedó determinado lo siguiente:

⁷⁸ Páez Patrón, Joana Verenice, “Transparencia y rendición de cuentas por parte de los sindicatos,” *Revista latinoamericana de derecho social, Scielo*, no. 23, jul- dic de 2016, p. 155. Consultado en línea: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000200151&script=sci_arttext

⁷⁹ Ídem

⁸⁰ Ibidem., p. 158 – 159

La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.⁸¹

De la exégesis de este artículo, nos sitúa frente una transparencia interna, es decir, corresponde a los dirigentes sindicales informar a sus agremiados como es el funcionamiento de la organización sindical; siendo lo que más importa es conocer es la cuestión monetaria, esto, el fin que se le da a las cuotas sindicales y a los recursos económicos extraordinarios que perciben determinadas organizaciones sindicales. Del anterior, y ante el cuestionamiento sobre uso y destino de las cuotas sindicales y/o recursos económicos extraordinarios recibidos por las organizaciones sindicales, cabe el cuestionamiento sobre si esta obligación violenta la autonomía sindical, la cual no es más que, aquella libertad que tiene los sindicatos para elaborar sus propios estatutos, es decir, las reglas bajo las cuales operaran. Libertad que tuvieron durante muchos años, de ahí la renuencia de cumplir con sus obligaciones de transparencia y rendición de cuentas, dentro de los conflictos en relación al cumplimiento a estos deberes, en nuestro país se suscitó un caso emblemático respecto a la interpretación de la *LFTAIPG*, en relación de la rendición de cuentas, se suscitó un caso por demás polémico en el cual el principal actor lo fue el sindicato de Petróleos Mexicanos, a quien se le cuestionó sobre el monto de las cuotas anuales, llevando esta interrogante a que existiera criterios diversos por parte del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Décimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

La primera posición, la del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito al resolver un amparo en revisión, en sesión del 25 de enero de 2008, consideró que el monto total al que ascienden las cuotas sindicales aportadas, durante el periodo de un año, por los trabajadores de Pemex es información susceptible de darse a conocer a terceras personas que lo soliciten, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental (*LFTAIPG*).⁸²

Mientras que el criterio emitido por Décimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito:

Por su parte, la segunda posición, del Décimo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, al resolver un amparo en revisión en sesión del 3 de julio de 2009, consideró que el monto total al que ascienden las cuotas sindicales aportadas, durante el periodo de un año, por los trabajadores de Petróleos Mexicanos no es información gubernamental, ya que no se trata de recursos públicos, sino de descuentos salariales de los trabajadores, por lo tanto es de naturaleza privada, no pública. En ese sentido, no existe obligación de darla a conocer a terceras personas, de conformidad con lo dispuesto en la *LFTAIPG*.⁸³

⁸¹ Ídem., p. 159

⁸² SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, 2012, "*La rendición de cuentas de los sindicatos: las cuotas sindicales*", Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 15, julio-diciembre, p. 188

⁸³ *Ibidem.*, p. 189

Discrepancia de criterios que llevo a la intervención de la Segunda Sala de la SCJN, la cual emitió el siguiente criterio jurisprudencial:

INFORMACIÓN PÚBLICA. EL MONTO ANUAL DE LAS CUOTAS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS NO CONSTITUYE UN DATO QUE DEBA DARSE A CONOCER A LOS TERCEROS QUE LO SOLICITEN. Teniendo en cuenta que la información pública es el conjunto de datos de autoridades o particulares en posesión de los poderes constituidos del Estado, obtenidos en ejercicio de funciones de derecho público y considerando que en este ámbito de actuación rige la obligación de aquéllos de rendir cuentas y transparentar sus acciones frente a la sociedad, en términos del artículo 6o., fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los numerales 1, 2, 4 y 6 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, es indudable que el monto total al que ascienden las cuotas sindicales aportadas anualmente por los trabajadores de Petróleos Mexicanos no constituye información pública que, sin la autorización del sindicato, deba darse a conocer a los terceros que lo soliciten, ya que constituye un haber patrimonial perteneciente a una persona jurídica de derecho social (sindicato) y un dato que, si bien está en posesión de una entidad gubernamental (Petróleos Mexicanos), se obtiene por causa del ejercicio de funciones ajenas al derecho público, ya que tal información está en poder de dicho organismo descentralizado por virtud del carácter de patrón que tiene frente a sus empleados, a través de la obligación de retener mensualmente las cuotas sindicales aportadas para enterarlas al sindicato, impuesta por el artículo 132, fracción XXII, de la Ley Federal del Trabajo, siendo que en el ámbito laboral no rige esa obligación a cargo del patrón de rendir cuentas y transparentar acciones frente a la sociedad. Máxime que el monto de las cuotas sindicales forma parte del patrimonio del sindicato y su divulgación importaría, por un lado, una afectación injustificada a la vida privada de dicha persona de derecho social, lo que está protegido por los artículos 6o., fracción II, y 16 constitucionales, por otro lado, una intromisión arbitraria a la libertad sindical, por implicar una invasión a la facultad que tiene el sindicato de decidir si da o no a conocer parte de su patrimonio a terceros, lo que está protegido por los artículos 3o. y 8o. del Convenio número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical.⁸⁴

Cabe aludir que, ante las obligaciones en materia de acceso a la información y rendición de cuentas, las organizaciones sindicales, llevan a pensar que esta oposición hacia la rendición de cuentas, es por toda esta corrupción que va acompañando a los sindicatos; es un secreto a voces que los sindicatos cuentan con un respaldo político y también que el partido político que esté atrás en algún momento realice aportaciones de las cuales las directivas no quieran informar a sus afiliados, ante todo esto, es que se llega a conjeturar que esta resistencia a la rendición de cuentas es para que no salgan a flote los malos manejos hechos por los líderes sindicales.

Persiguiendo el andar de las reformas legislativas de la transparencia sindical, cabe señalar que mediante reforma constitucional.⁸⁵ Al artículo 6° en fecha

⁸⁴ Tesis: 2a./J. 118/2010, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación, tomo XXXII, agosto de 2010, página 438. Consultado en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/164033>

⁸⁵ Constitución de los Estados Unidos Mexicanos., artículo 6°, fracción I: Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijen las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información. Obtenido de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_215_07feb14.pdf

7 de febrero del año 2014, se presta atención que, a partir de aquí las organizaciones sindicales que reciban o ejerzan recursos públicos, fueron considerados como sujetos obligados. Pasando al contenido de la *LGTAIP*, de manera inicial en su artículo 1° referencia que tendrá por objeto ⁸⁶, fijar las bases para garantizar el derecho de acceso a la información pública, que se encuentre en poder de cualquier ente gubernamental, persona física o moral, partidos políticos y/o sindicatos que reciban y/o ejerzan gasto público.

Asimismo, dentro de los artículos del 78 al 80 de la alusiva *LGTAIP*, se establece que: “Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos.”⁸⁷ Se encuentran un sinnúmero de información que va desde el registro del sindicato, lo cual incluye, acta de asamblea de conformación sindical, nombre, el domicilio de las oficinas sindicales, estatutos, comité de representación, contrato colectivos, lista de socios, así como su puesto y lugar de adscripción, reglamentos interiores y una relación detallada de los recursos económicos que reciba, bienes y donativos. Como se puede ver la lista de obligaciones es sumamente larga, hecho al cual si le sumamos la falta de interés que muestran los sindicatos en relación a este tema, es evidente que sus páginas habilitadas para satisfacer esta serie de obligaciones, en la mayoría de los casos no son cumplidas estas imposiciones legales, hecho que ha llevado a la imposición de sanciones económicas y denuncias ante los organismos garantes, todo esto, ante la inobservancia de los deberes sindicales.

En ese contexto, resulta importante tomar en cuenta que los sindicatos podrán ser sujetos a las medidas de apremio que van desde la amonestación pública y multas desde los 150 hasta los 1500 veces el salario mínimo vigente en el área geográfica de que se trate, en caso de incumplimiento de las obligaciones de transparencia y acceso a la información o a las resoluciones emitidas por el Instituto, ya que se prevé que al servidor público encargado de cumplir con la resolución, o los miembros de sindicatos, partidos políticos o a la persona física o moral responsable le serán aplicadas dichas medidas por parte de los órganos garantes en el ámbito de sus competencias. Asimismo, podrán ser acreedores a sanciones, pues la *LGTAIP* dispone que en caso de probables infracciones por parte de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos el órgano garante competente deberá dar vista al sujeto obligado relacionado con éstos, cuando sean servidores públicos, con el fin de que lleven a cabo los procedimientos administrativos a que haya lugar.⁸⁸

Finalmente, si se analiza, todo aquello que sobrelleva al ejercicio de transparencia, acceso a la información pública, y a la rendición de cuentas, vamos a paso lento pero firme, se sigue en la lucha de la construcción de un marco normativo que permita no solo a los socios sindicales estar al tanto, del manejo de la vida en sí del sindicato al que decidieron en su momento pertenecer, pero hay otro aspecto que sumamente alarmante y que no puede pasarse por alto, esto es,

⁸⁶ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.*, Op, Cit. art. 1

⁸⁷ *Ibíd.*, art. 78

⁸⁸ Páez Patrón, Joana Verónica, *Transparencia y rendición de cuentas por parte de los sindicatos*, Op. Cit., p. 163

ante el libre acceso a toda la información que se encuentra dentro de los registros sindicales, se debe poner especial cuidado en que el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, no deje al descubierto todos aquellos datos de carácter personal de los agremiados sindicales.

En este sentido *Carlos Fernando*, persona que se encuentra afiliada al *Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán*, por sus siglas (*STUCOBAEM*), declaró recientemente que: “Sería ideal de que los datos de los agremiados se excluyeron por ese riesgo y que únicamente se publica los recursos como públicos y privados que se reciben, como una declaración, eso sería factible porque es dinero, para que se vea que el recurso va destinado a dónde tiene que ir, por ejemplo, el bono de la ayuda sindical que es por la cantidad de \$ 2000, esa información si debería ser pública, pero el padrón no.”⁸⁹

En otro contexto y dado a que se ha venido señalando el término de transparencia sindical, ante tal situación se considera oportuno brindar su noción:

Como la acción o acciones encaminadas a permitir que tanto los agremiados como la sociedad en general conozca el actuar y la gestión que realizan los sindicatos, con el fin de lograr un eficaz y eficiente ejercicio del quehacer de estas organizaciones, y verificar que se cumpla con el objetivo de su creación, es decir: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los agremiados.⁹⁰

No poder más, permanece bastante claro que la transparencia sindical, es que tanto los socios sindicales y la sociedad en general conozca su funcionamiento interno, para saber si los gremios sindicales, si están contribuyendo a mejorar las condiciones laborales de sus afiliados.

2.4 Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares, y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, su papel esencial dentro de la transparencia sindical.

El derecho a la protección de datos personales en nuestro país tuvo su reconocimiento hasta la publicación de la *LFTAIPG*, la cual como ya se adujo en líneas anteriores fue promulgada el 11 de julio de 2002 en el *Diario Oficial de la Federación*, se convirtió no solo en el primero de los ordenamientos donde se fijarán las bases para garantizar el derecho de acceso a la información, sino que también fue el parteaguas para abrir camino a la tutela de la protección de los datos personales. Posterior a ello y mediante una reforma realizada a nuestra *CPEUM*, en su artículo 16° se reconoció el derecho a la protección de datos personales.

En México, hemos presenciado durante los últimos años un importante desarrollo normativo en la materia, en una primera instancia, con la entrada en vigor de las

⁸⁹ Luz María García Muñoz, 08 de noviembre de 2021, entrevista realizada a Samuel Carpio Núñez.

⁹⁰ Op. Cit., APARICIO, José Alfonso, y PASTRANA, Miguel Ángel, (coords.), 2017, “*Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México*”.

leyes de transparencia, las que contemplan apartados específicos en materia de protección de datos personales en el sector público, y posteriormente con las reformas a los artículos 16 y 73 constitucionales en 2009, en los que se otorga reconocimiento pleno a la protección de datos personales como un derecho fundamental y autónomo, y se faculta al Congreso de la Unión para legislar en la materia.⁹¹

Derivado de la citada reforma constitucional del año 2009, en donde se incorporó al derecho a la protección de datos personales, como un derecho autónomo, esto, bajo las premisas del artículo 16 de la *CPEUM*, el cual a la letra dice:

Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.⁹²

Cabe indicar que, con la mencionada reforma constitucional en relación al derecho de la protección de datos personales, esta protección no solo se limitó a sujetos obligados particulares, abarcando también a los entes públicos. Entonces la finalidad bajo la cual fue creada la *LFPDPPP*, fue y seguirá siendo la protección de los datos personales, bajo la regulación de un tratamiento legítimo, controlado e informado, a efecto de garantizar la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas; ante esto, bajo el sustento de los siguientes principios:

Tabla 1. Los principios rectores de los datos personales

Licitud	Los responsables del tratamiento de los datos personales están obligados a obtener tus datos y utilizarlos de manera lícita, conforme a lo dispuesto por la legislación... ⁹³
Lealtad	Los responsables del tratamiento de tus datos personales están obligados a respetar la confianza que depositaste en ellos al proporcionarles tu información, en el sentido de que ésta será tratada conforme a lo que acordaron. ⁹⁴
Información	Para que puedas ejercer tu derecho a la protección de tus datos personales, es que conozcas, entre otras cosas, quién utilizará tu información, para qué fines se ocupará, con quién se compartirá y cómo podrás ejercer tus derechos al respecto. ⁹⁵
Consentimiento	Manifestación de la voluntad del titular de los datos mediante la cual se efectúa el tratamiento de los mismos. ⁹⁶
Calidad	Los responsables del tratamiento de tus datos personales deben tomar las medidas necesarias para que tus datos sean exactos, completos, correctos y actualizados para los fines para los cuales se obtuvieron. ⁹⁷
Finalidad	Tienes derecho a que tus datos personales sólo se utilicen para las finalidades (usos o propósitos) que te fueron informadas en el aviso de privacidad... ⁹⁸
Proporcionalidad	Los responsables del tratamiento de tus datos personales sólo te deberán

⁹¹ PIÑAR MAÑAS, José Luis y ORNELAS NÚÑEZ, Lina, (coords), *La protección de datos personales en México*, México, Cit., p. 26

⁹² *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Op. Cit. art. 16.

⁹³ Guía para titulares de los datos personales, Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), vol. 2. p, 6. Consultado en línea: https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sitedocs/tyr/GuiaTitulares-02_PDF.pdf

⁹⁴ Ídem

⁹⁵ Ídem

⁹⁶ *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, Cit., art. 3, fracción IV

⁹⁷ Guía para titulares de los datos personales., Cit., p. 11

⁹⁸ Ídem

solicitar aquellos datos que resulten necesarios, adecuados y relevantes para cumplir con las finalidades para las cuales se obtuvieron, y además deberán procurar solicitarle el menor número posible de datos personales.⁹⁹

Responsabilidad	Los responsables del tratamiento de tus datos personales no sólo deben tomarlas medidas necesarias para cumplir con los principios y obligaciones antes señaladas, sino que además es deseable que realicen un esfuerzo adicional para observar las mejores prácticas y estándares en la protección de datos personales, y para que rindan cuentas con relación al uso y cuidado de la información personal que esté en su posesión. ¹⁰⁰
Deber de seguridad	Los titulares de los datos personales tienen derecho a que la información personal que proporcionen a los responsables se resguarde bajo medidas de seguridad adecuadas, que eviten su pérdida, alteración, destrucción, daño o uso, acceso o tratamiento no autorizado. ¹⁰¹
Deber de confidencialidad	de Toda persona tiene derecho a que sus datos personales sean tratados con confidencialidad, es decir, a que éstos no se difundan o compartan con terceros, salvo que exista consentimiento para ello o alguna obligación normativa requiera su difusión. ¹⁰²

Fuente: Elaboración propia a partir de la Guía para Titulares de los Datos Personales, Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), vol. 2. Consultada en línea: https://home.inai.org.mx/wp-content/documentos/GuiasTitulares/Guia%20Titulares-02_PDF.pdf

De la definición de cada uno de los principios rectores de la protección de datos personales, buscan en todo momento que exista en primer lugar el consentimiento del titular para brindar todos sus datos, así como de las autoridades sobre las que recaigan informen sobre su uso, que sean tratados con confidencialidad y que siempre sea con apego irrestricto a la legislación mexicana y a los diversos tratados internacionales en materia de protección de datos personales. Entonces para lograr el cumplimiento de estos principios la *LFPDPPP* y su reglamento, establecen todos los lineamientos para tutela del derecho de la protección de datos personales.

2.4.1. Tratamiento de datos personales

A partir del reconocimiento los datos personales, se han buscado proteger toda aquella información que los seres humanos guardan con mayor recelo, ya que un mal uso o tratamiento no adecuado de su información personal, podría conducir a que su titular sufra ataques a la esfera de su vida privada, pero no solo esto, sino que también podría ser víctima de algún delito. Por ello, sería importante señalar que el consentimiento es el primero de los elementos que se debería de tomar en cuenta para la protección de datos personales, respecto a esta manifestación del titular de los datos Guillermo A. Tenorio Cueto, alude lo siguiente:

... El principio del consentimiento es medular y una piedra angular del tratamiento legítimo de los datos personales. El consentimiento puede darse de dos maneras fundamentales: expresa o tácitamente. En uno y otro caso, contamos con una participación de voluntad mediante la cual se acepta o no el manejo de la información por parte del responsable. En ese sentido debemos entender por

⁹⁹ *Ibidem*, p. 12

¹⁰⁰ *Ídem*

¹⁰¹ *Ídem*, p. 13

¹⁰² *Ídem*

consentimiento expreso, aquel mediante una expresión verbal, por escrito, por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología o por signos inequívocos, proporcione al responsable la aceptación del manejo de los datos personales. Por el contrario, se entenderá que el consentimiento es tácito, cuando el responsable del manejo ha puesto a disposición del titular de los datos “un aviso de privacidad” y este último no ha objetado o manifestado una negativa para el manejo.¹⁰³

Ante esta manifestación del consentimiento para el tratamiento de nuestros datos personales, cabe aludir que la mayoría de los ciudadanos desconoce este hecho ya que no va más allá su cuestionamiento respecto al uso que se les dará a sus datos personales, situación que sin duda es alarmante y aún más cuando los datos que brindamos requieren de mayor protección, es decir, información que al ser de carácter sensible, de los cuales su utilización indebida puede traer afectaciones a la vida privada del titular, es por esto que el dueño de los datos y a quien se entregue información de carácter personal deben de tener especial cuidado sobre su tratamiento.

Respecto a las afectaciones dadas ante la publicidad del padrón de socios, *Carlos Fernando*, mediante entrevista realizada el 08 de noviembre del año 2021, manifestó:

Una de las afectaciones principales fue moral, fue fulminante en todo el contexto, económico, psicológicamente, emocionalmente, porque de ahí proviene la ansiedad que padezco, a raíz de eso me he sentido inseguro en el sentido de ¿qué pasara el día de mañana?, incertidumbre, en mis emociones que provocan sentimientos encontrados. Por qué mancharon mi imagen que construí durante tanto tiempo, afectaciones en mi carrera la cual quedó en tela de juicio a raíz de mi despido. Afectaciones a mi salud, como depresión, tensión, estrés, se detonó en un 100%, dolor de cabeza y musculares. En el sindicato me sentía bien, a raíz del despido me sentí solo y utilizado.¹⁰⁴

El Reglamento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, señala que la obtención del consentimiento expreso este deberá ser:

Libre: sin que medie error, mala fe, violencia o dolo, que puedan afectar la manifestación de voluntad del titular; II. Específica: referida a una o varias finalidades determinadas que justifiquen el tratamiento, y III. Informada: que el titular tenga conocimiento del aviso de privacidad previo al tratamiento a que serán sometidos sus datos personales y las consecuencias de otorgar su consentimiento. El consentimiento expreso también deberá ser inequívoco, es decir, que existan elementos que de manera indubitable demuestren su otorgamiento.¹⁰⁵

Cuando se trate de datos de carácter sensible, el consentimiento del titular de los datos deberá ser expreso, bajo este mismo contexto la *LFPDPPP*, en su artículo 9, hace alusión a que el responsable deberá contar con el consentimiento del titular, esto: “a través de su firma autógrafa, firma electrónica, o cualquier

¹⁰³ Tenorio Cueto, Guillermo A. (coord.). *Los datos personales en México, Op. Cit.*, p. 57

¹⁰⁴ Anexo I. Luz María García Muñoz, 08 de noviembre de 2021, entrevista realizada a Samuel Carpio Núñez.

¹⁰⁵ *Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.*, Cit., art. 12

mecanismo de autenticación que al efecto se establezca.”¹⁰⁶ Ante esta situación y en virtud de que en los aspectos a dilucidar en esta investigación, es menester argumentar como ya se ha venido diciendo, las organizaciones sindicales desconocen que deberán salvaguardar los derechos personales de sus afiliados, lo que lleva a cuestionar ¿qué pasa cuando es revelado un dato sensible sin que exista el consentimiento expreso y por escrito de su titular? Respecto a este cuestionamiento, se indica que la directiva de los sindicatos no brinda una adecuada protección de datos personales de sus afiliados, tal vez por desconocimiento de lo establecido en nuestra propia *CPEUM* y *la LFPDPPP*, o simplemente porque creen que el hecho de dar trámite a una solicitud de ingreso la cual viene acompañada con toda aquella información que hace identificable a una persona, no obstante las organizaciones sindicales y que son las que cuentan con todos los datos personales de sus afiliados no deben ser las únicas responsables un adecuado tratamiento de datos personales, sino que también deben de entrar a la defensa de sus datos personales los afiliados, únicamente se limitan a satisfacer todos aquellos requisitos sugeridos para poder ser afiliado a una organización sindical, bajo el único interés de conocer cuáles serán los beneficios de los que gozarán al unirse a las filas de un sindicato, sin preguntarse a la par sobre el uso que les será dado a sus datos personales.

Dentro de las tipologías con las que cuenta esta figura del consentimiento, también se encuentra el tácito, escrito y verbal, este último, “se considera que el consentimiento expreso se otorgó verbalmente cuando el titular lo externa oralmente de manera presencial o mediante el uso de cualquier tecnología que permita la interlocución oral.”¹⁰⁷ Ante esto, se podría decir que en razón de que las organizaciones sindicales no cuentan con un aviso de privacidad para el tratamiento de los datos personales, se podría concebir que ante esta práctica se hablaría de un consentimiento verbal, lo cual es alarmante dado a que como se ha venido diciendo la afiliación sindical es un dato de carácter sensible, al respecto el referido *Reglamento de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares*, hace alusión de que cuando se trate de datos de carácter sensible se requerirá el consentimiento expreso, es decir, que este debe quedar plasmado de manera que no se tenga ninguna duda sobre la obtención del consentimiento para el manejo de datos, lo que nos llevaría entonces a entonces a pensar que la mejor manera de evidenciar la voluntad del titular de los datos personales, sería por medio del consentimiento escrito.

Se considerará que el consentimiento expreso se otorgó por escrito cuando el titular lo externe mediante un documento con su firma autógrafa, huella dactilar o cualquier otro mecanismo autorizado por la normativa aplicable. Tratándose del entorno digital, podrán utilizarse firma electrónica o cualquier mecanismo o procedimiento que al efecto se establezca y permita identificar al titular y recabar su

¹⁰⁶ *Ibíd.*, art. 9

¹⁰⁷ *Ibíd.*, art. 18

consentimiento.¹⁰⁸

Del alcance de exteriorizar el consentimiento para el tratamiento de nuestros datos personales, existe criterios emitidos en este sentido por la *SCJN* en los que se señala que: “Los sujetos obligados, en su calidad de depositarios de la información solicitada a través de una consulta de acceso y cuya titularidad corresponda a un tercero, persona física o moral, tienen la obligación de notificar y obtener el consentimiento expreso para que los titulares de los datos solicitados puedan manifestar lo que a su derecho convenga.”¹⁰⁹

2.4.2 Habeas data en México

El reconocimiento del derecho a la protección de datos personales, aparece ante la necesidad de protección de los datos de carácter personal, en nuestro país se busca lograr la protección de este derecho siguiendo los lineamientos establecidos en la *LFPDPPP*, la cual brinda los medios para su garantía y protección, dentro de esta legislación también se contempla el hecho de que los particulares que tenga información de carácter personal, esta deberá mediante un aviso de privacidad hacerle saber el uso y tratamiento que se le dará a su información. Por lo tanto, en la búsqueda de una adecuada protección de nuestros datos personales aún queda mucho camino que recorrer y barreras que saltar, lo anterior se considera en razón de que la mayor parte de la población no sabe que cuenta con el reconocimiento como derecho humano a la protección de datos personales y además de que la ley nos brinda mecanismos de garantía de protección para este derecho.

Constando entonces, que el habeas data es el mecanismo de protección para el acceso, rectificación, cancelación y oposición a la protección de datos personales que vendrían a ser los llamados derechos ARCO, ante esto, ya existen criterios establecidos en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.¹¹⁰ Criterio bajo el cual

¹⁰⁸ *Ibidem.*, art. 19

¹⁰⁹ TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA. LOS SUJETOS OBLIGADOS EN SU CALIDAD DE DEPOSITARIOS DEBEN NOTIFICAR Y OBTENER EL CONSENTIMIENTO DE LOS PARTICULARES TITULARES DE LA INFORMACIÓN SOLICITADA A TRAVÉS DE UNA CONSULTA DE ACCESO, PARA QUE MANIFIESTEN Y PUEDAN EJERCER LO QUE A SU DERECHO CONVenga. De la interpretación conjunta y armónica de las disposiciones previstas en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, particularmente en sus artículos 113, 116 y 120, así como los correlativos 110, 113 y 117 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, complementadas con los numerales 1, 3, fracción XI, 20 y 31, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, se advierte que los sujetos obligados, en su calidad de depositarios de la información solicitada a través de una consulta de acceso y cuya titularidad corresponda a un tercero, persona física o moral, tienen la obligación de notificar y obtener el consentimiento expreso para que los titulares de los datos solicitados puedan manifestar lo que a su derecho convenga, en respeto a su derecho de audiencia, e incluso ejerzan sus derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición al tratamiento de datos personales), en especial, el derecho a negar el acceso u oponerse a la divulgación de cierta información confidencial o que puede ser objeto de reserva y que se encuentra en posesión de un sujeto obligado o del propio Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales. Tesis 2a. XI/2019 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I, febrero de 2019, p. 1099. Consultado en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2019336>.

¹¹⁰ PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. CONSTITUYE UN DERECHO VINCULADO CON LA SALVAGUARDA DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES INHERENTES AL SER HUMANO. Tesis [A.]: Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, tomo III, septiembre de 2019, p. 2199, Reg. digital 2020563, consultada en línea:

se hace una acertada interpretación de los derechos ARCO, los cuales se encuentran bajo la tutela del artículo 16 de la *CPEUM*, por lo que los derechos ARCO, pueden servir al ser humano como una barrera que podrá poner en el momento que así lo decida, es decir, tendrá el mando sobre sus datos personales y por tanto en el momento que así lo decida podrá manifestar a los entes gubernamentales o a los particulares, sobre la oposición, cancelación o rectificación de sus datos personales.

La *LFPDPPP*, para el ejercicio de los derechos llamados ARCO (acceso, rectificación, cancelación, oposición de datos), establece:

El procedimiento se iniciará a instancia del titular de los datos o de su representante legal, expresando con claridad el contenido de su reclamación y de los preceptos de esta Ley que se consideran vulnerados. La solicitud de protección de datos deberá presentarse ante el Instituto dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se comunique la respuesta al titular por parte del responsable.¹¹¹

La solicitud de protección de datos deberá contener:

- I. El nombre del titular y domicilio u otro medio para comunicarle la respuesta a su solicitud; II. Los documentos que acrediten la identidad o, en su caso, la representación legal del titular; III. La descripción clara y precisa de los datos personales respecto de los que se busca ejercer alguno de los derechos antes mencionados, y IV. Cualquier otro elemento o documento que facilite la localización de los datos personales.¹¹²

Una vez que es recibida la solicitud de derechos ARCO, el responsable en un plazo de veinte días, la autodeterminación adoptada y en caso de que resulte procedente, contará con quince días para comunicar al titular de los datos la respuesta de la solicitud en cuestión. Por lo que atañe al plazo para respuesta a una solicitud de protección de datos personales, nuestra legislación establece, que esta deberá ser dictada dentro de los cincuenta días posteriores a la fecha de presentación de la solicitud, término que podrá ser ampliado por el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, a que hace referencia la *LFPDPPP*, por una sola ocasión por causa justificada. Ante la falta de respuesta o negativa de la solicitud de protección de datos personales, la ley establece que ante este caso se podrá presentar un recurso de queja ante el Instituto; y finalmente respecto a las resoluciones emitidas por el Instituto Federal de Acceso a la Información y Protección de Datos, a que hace referencia la *LFPDPPP*, el promovente podrá promover el juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

<https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>

¹¹¹ Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares., Cit., art. 45

¹¹² *Ibíd*em, art. 46.

CAPÍTULO III.

TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

Sumario: **3.1.** Los sindicatos y el tratamiento de datos personales de sus afiliados. **3.2.** La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, como autoridad jurisdiccional laboral y receptora de datos personales sensibles. **3.3.** Caso concreto de afectaciones que trae consigo la publicidad de datos sensibles. **3.4.** Propuesta en cuanto a las obligaciones de transparencia y acceso a la información, de los sindicatos que ejerzan y reciban recursos públicos, **3.5.** Propuesta de implementación de un aviso de privacidad por parte de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos y de las autoridades laborales.

Como se ha venido abordando en líneas anteriores, el tema de transparencia y rendición de cuentas, desde su reconocimiento ha dado mucho que desear, dado a que se ha observado un innegable sigilo por parte de los sujetos obligados, ante el cumplimiento de estas obligaciones y también ante el desconocimiento al tratamiento de datos personales. Deberes que, llegaron hasta las esferas de competencia de las autoridades en materia del trabajo, que son las que son participes del nacimiento de las organizaciones sindicales, esto, debido que, ante ellas, se solicita y emite el registro a las organizaciones sindicales¹¹³, claro, siempre y cuando tal solicitud cuente con todos y cada uno de los requisitos establecidos en la *LFT*, para tal efecto.

Entonces, ante la actividad de las organizaciones sindicales, las obligaciones en materia de transparencia y rendición de cuentas, cobraron relevancia con la reforma a la *LFT*, en el año 2012, la cual fue publicada en el *Diario Oficial* de la Federación, el día 30 de noviembre del referido año, transformación, que permitió a los gobernados la vigilancia del actuar de los entes gubernamentales, políticos y, en fin, todos aquellos que reciban recursos públicos.

3.1. Los sindicatos y el tratamiento de datos personales de sus afiliados.

Con las nuevas obligaciones que trajo consigo la aludida reforma a la *LFT*, las organizaciones sindicales les concernió también la protección de los datos personales de sus afiliados, encerrando aquí el cuestionamiento sobre el tratamiento de los datos personales de los sindicalizados, por lo que centrándonos en la delimitación de la presente investigación, y en atención a los estatutos¹¹⁴ que

¹¹³ Ley Federal del Trabajo, artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

¹¹⁴ Ley Federal del Trabajo, artículo 359: Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus

rigen la vida interna del *STUCOBAEM*, en su capítulo II, De la admisión, Derechos y Obligaciones de sus miembros:

Artículo 8.- Todos los trabajadores que deseen ingresar al Sindicato de Trabajadores Unidos del COBAEM (S.T.U.C.O.B.A.E.M.), deberán reunir las condiciones:

- I. Ser trabajador del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, excepto aquellos trabajadores que de acuerdo a la Ley sean considerados de confianza;
- II. Solicitar por escrito su ingreso al Sindicato de Trabajadores Unidos del COBAEM (S.T.U.C.O.B.A.E.M.), por conducto de su directiva correspondiente y ser aprobado por acuerdo de la asamblea general de miembros;
- III. No pertenecer a organizaciones que persigan fines contrarios a los fines del sindicato;
- IV. No haber sido expulsado de ninguna organización sindical por traición a la clase trabajadora.
- V. Cubrir cuota de ingreso del equivalente al 3% del salario devengado al trabajador al momento de aprobación de su solicitud de ingreso.
- VI. Rendir protesta ante la asamblea general de miembros de cumplir y hacer cumplir fielmente los presentes estatutos, así como las decisiones que se tomen en los distintos órganos de gobierno.
- VII. Ser mayor de catorce años y no tener impedimento legal para asociarse.¹¹⁵

Como se aprecia en la fracción II, uno de los requisitos para ser sindicalizado es la solicitud por escrito, la cual tal y como consta en la mayoría de los registros sindicales, a tal petición se encuentran adjuntos comprobantes de pago, identificación y comprobante de domicilio; requisito al que debería ser atendido con observancia a la *LFPDPPP*, lo cual no acontece en la realidad, dado a que los dirigentes sindicales únicamente se limitan a observar que las personas interesadas de unirse a sus filas, cumplan con los requisitos establecidos en sus propios estatutos, para continuar así con el trámite ante la autoridad laboral competente. Acontecimiento que resulta por demás alarmante por varios aspectos, en primer lugar, como se adujo en líneas anteriores, los datos personales proporcionados desde un inicio, y que es al momento de la petición de afiliación, no son llevados bajo un adecuado tratamiento, en segundo lugar, los datos personales recabados son entregados a los órganos laborales, para que tome nota de nuevo socios y finalmente se emite el listado de nuevos integrantes; listado y datos que siguiendo los alcances de las obligaciones de transparencia deberán estar visibles y disponibles para todas aquellas personas que se interesen por determinada organización sindical.

Luego entonces, se insiste en que el derecho a la protección de datos personales, deberá aplicarse observando todas aquellas acciones que se toman respecto de estos, ante la obtención, almacenamiento y uso; coexistiendo el desasosiego ante la nula importancia que se le da a este derecho, tan es así que queda evidenciada la colisión de derechos, entre lo estipulado en la *LGTAIP* y *LFPDPPP*, en donde el primero de los ordenamientos establece como obligación de

actividades y formular su programa de acción. Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

¹¹⁵ Estatutos del Sindicato de Trabajadores Unidos del COBAEM. Consultados en: http://laipdocs.michoacan.gob.mx/?wpfb_dl=116265

las organizaciones sindicales que reciban y ejerzan recursos públicos, deberán tener accesible el padrón de socios, mientras que por su parte el segundo de los ordenamientos, señala que dentro de los datos personales sensibles se encuentra la afiliación sindical.

Inobservancia legislativa que sin duda crea afectaciones en la vida privada de las personas sindicalizadas, esto, en razón de que como se ha venido indicando, la indebida utilización de esta información puede provocar, entre los más común hostigamiento laboral y despidos injustificados, esto, ante la preferencia sindical en el caso que nos ocupa, de la parte obrera.

3.2. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado, como autoridad jurisdiccional laboral y receptores de datos personales.

Las Juntas Locales y Conciliación y Arbitraje, específicamente las establecidas en nuestro estado, son órganos jurisdiccionales, las cuales dentro de la esfera de sus competencias les corresponderá conocer de los conflictos obrero- patronales. Autoridades a quienes, en la *LGTAIP*, específicamente en el numeral 78¹¹⁶, quedaron establecidas, obligaciones en materia de transparencia y acceso a la información, desprendiéndose de entre estos y al tema que nos interesa el número de socios y padrón de socios, información que atendiendo a lo determinado en este artículo deberán ponerse a disposición del público, ello, sin tomar en cuenta que se encuentran involucrados datos de carácter sensible.

Ahora bien, para poder penetrar en lo que concierne al tratamiento de datos personales que deberían llevar las Juntas Locales de Conciliación, resulta conveniente hablar un poco de cómo se encuentran estructuradas estas. Partiremos en precisar que la *LFT*, sustenta las bases para regular las relaciones laborales, establecidas en el artículo 123 fracción A de la *CPEUM*, y su estructura administrativa es la siguiente:

La *JLCA*, se integra por el pleno de la Junta, presidente, Secretario General de Acuerdos, Delegación Administrativa, asesor y 10 Juntas Especiales, de las cuales la numero uno, dos, tres, cuatro y cinco, se localizan en esta Capital, mientras que el resto se encuentran en Uruapan, Apatzingán, Zamora, Lázaro Cárdenas y

¹¹⁶ Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Op, Cit. Artículo 78. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán poner a disposición del público y mantener actualizada y accesible, la siguiente información de los sindicatos: I. Los documentos del registro de los sindicatos, que deberán contener, entre otros: a) El domicilio; b) Número de registro; c) Nombre del sindicato; d) Nombre de los integrantes del comité ejecutivo y comisiones que ejerzan funciones de vigilancia; e) Fecha de vigencia del comité ejecutivo; f) Número de socios; g) Centro de trabajo al que pertenezcan, y h) Central a la que pertenezcan, en su caso; II. Las tomas de nota; III. El estatuto; IV. El padrón de socios; V. Las actas de asamblea; VI. Los reglamentos interiores de trabajo; VII. Los contratos colectivos, incluyendo el tabulador, convenios y las condiciones generales de trabajo, y VIII. Todos los documentos contenidos en el Expediente de registro sindical y de contratos colectivos de trabajo. Las autoridades administrativas y jurisdiccionales en materia laboral deberán expedir copias de los documentos que obren en los Expedientes de los registros a los solicitantes que los requieran, de conformidad con el procedimiento de acceso a la información. Por lo que se refiere a los documentos que obran en el Expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial, los domicilios de los trabajadores señalados en los padrones de socios. Consultada en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_200521.pdf

Zitácuaro, contando cada una de ellas con competencia y jurisdicción específica, también contara con el personal jurídico.¹¹⁷

Correspondiéndole el encargo de los asuntos sindicales al Secretario General, quien cuenta con el personal a su cargo para la atención de la creación de sindicatos y todo lo relativo a ellos, por esto, es que debemos enfocar la lupa de manera específica en esta área, en virtud de que, es esta donde obran los registros sindicales, los cuales se encuentran ante la inobservancia a la protección de datos personales.

Cabe mencionar, que antes de que fueran establecidas las obligaciones de transparencia, había una mayor protección a los datos que componen a los registros sindicales, esto, debido a que el personal de esta área conocida entre los litigantes como “colectiva”, no brindaban ningún tipo de información si no formabas parte de algún sindicato o si bien, si se contaba con la debida autorización para imponerse de los autos, ahora la realidad es que para cumplir con los deberes de la transparencia y acceso a la información, se debe tener a disposición del público todos los documentos que integran los expedientes sindicales, mismos que se encuentran plagados de datos personales, los cuales ante la indebida disposición normativa quedan a la vulnerables, ante un incierto destino que se les pudiera dar, siendo por demás preocupante, por los perjuicios que pudieran ocasionarse y no solo en el ámbito laboral, esto, a que la indebida utilización podría llegar a la comisión de delitos los cuales están a la orden del día ante la ola de inseguridad que enfrenta nuestro estado.

Aterrizar los conceptos aludidos al tema particular de los sindicatos no resulta tarea fácil, por los relieves de su naturaleza, considerados como una persona moral de derecho social. No cabe duda que éstos deben rendir cuentas a sus agremiados, cuestión que se complica cuando se trata de detallar la manera en que deben hacerlo y el alcance de temas a transparentar a sus miembros. Pero más complejo aún lo es la rendición de cuentas al público en general, que no necesariamente son personas agremiadas o afiliadas al sindicato que corresponda.¹¹⁸

Al tenor de lo plasmado por los autores Aparicio y Pastrana, sin el afán de minimizar derechos, consideramos que bastaría a que las obligaciones de transparencia y acceso a la información, se centrarán en el número de registro, nombre del sindicato, de los integrantes del comité ejecutivo y comisiones, esto, dado a que, son quienes al fin de cuentas representan a la organización sindical; la

¹¹⁷ Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán de Ocampo, artículo 6°... de conformidad con el artículo 625 de la Ley, el personal jurídico de la Junta, se integrará por Actuarios, Secretarios, Funcionarios Conciliadores, Auxiliares, Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de Junta Especial. La Junta podrá además contar con el personal técnico y administrativo necesario para el cumplimiento de sus atribuciones de conformidad con el presupuesto autorizado el cual será designado mediante nombramiento expedido por el Presidente y sus funciones se establecerán en el manual de organización de la Junta. Consultado en: http://congresomich.gob.mx/file/REG_INT_de-la-Junta-Local.pdf

¹¹⁸ Op. Cit., APARICIO, José Alfonso, y PASTRANA, Miguel Ángel, (coords.), 2017, “*Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México*”.

fecha de vigencia del comité ejecutivo, misma que se encuentra plasmada al final de la toma de nota o certificación, que no es más que aquel documento donde queda precisado el nombre y bajo qué cargo se encuentran los representantes sindicales, el número de socios más no el nombre de todos y cada uno de los afiliados sindicales, ya que, al final de cuentas lo que más podría interesar a terceros es el tema económico, ello, ante el recursos público que llegase a percibir o el monto y uso de las cuotas sindicales, cuestiones económicas que pudieran cuantificarse fácilmente, bajo una certificación que sin ningún problema podría emitir el pleno de la *JLCA*, ya que cuenta con las facultades o atribuciones para ello; así como contratos colectivos, estatutos, el tabulador de salarios, convenios y las condiciones generales de trabajo, todo lo anterior, atendiendo a con todo lo precisado se pueden tener datos de organización y funcionamiento de un sindicato, ello, sin atentar a debida protección de datos personales de los socios sindicales, ya que únicamente se proporcionaría el número mas no la identidad de los socios sindicales, información que no es considerada de interés público, dado a que si se requiere saber de un sindicato en concreto se tendrían demás elementos para hacerlo, es decir, desde los lineamientos internos que rigen la vida interna de una organización sindical, hasta el monto y uso de los recursos recibidos.

3.3. Caso concreto de las afectaciones que trae consigo la publicidad de datos sensibles.

Como ya fue abordado en líneas anteriores, la protección y tratamiento de datos personales deberían respetar en todo momento lo estipulado en las legislaciones correspondientes, en este caso en específico los principios rectores de la protección de datos personales de la *LFPDPP*, ley reglamentaria que precisa, que ante el tratamiento de datos personales debe respetarse en todo momento la privacidad del titular, ya que deposita toda su confianza en un tercero para que contara con datos de estricta confidencialidad, creyendo que quien recibe su información velara por salvaguardarla ¹¹⁹ suceso que no transcurre en la realidad; asimismo entre estas premisas, se localiza el consentimiento expreso y por escrito del titular de datos y con mayor religión si son de carácter sensible¹²⁰ si atendemos a la inobservancia tan solo de estas dos premisas, cabe cuestionarnos respecto a ¿cuáles son las consecuencias ante la publicidad de datos personales de carácter sensible? Ante esto y dado a que la presente investigación se centra en demostrar las afectaciones

¹¹⁹ Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, artículo 7, segundo párrafo: En todo tratamiento de datos personales, se presume que existe la expectativa razonable de privacidad, entendida como la confianza que deposita cualquier persona en otra, respecto de que los datos personales proporcionados entre ellos serán tratados conforme a lo que acordaron las partes en los términos establecidos por esta Ley. Consultada en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>

¹²⁰ *Ibidem*, artículo 9.- Tratándose de datos personales sensibles, el responsable deberá obtener el consentimiento expreso y por escrito del titular para su tratamiento, a través de su firma autógrafa, firma electrónica, o cualquier mecanismo de autenticación que al efecto se establezca. No podrán crearse bases de datos que contengan datos personales sensibles, sin que se justifique la creación de las mismas para finalidades legítimas, concretas y acordes con las actividades o fines explícitos que persigue el sujeto regulado.

que trae consigo la publicidad del padrón de socios de las organizaciones sindicales, procedemos a hacer referencia al despido injustificado que adoleció *Carlos Fernando*, persona que fue pionero en la conformación del *STUCOBAEM*, organización a la cual se encuentra afiliado, preferencia sindical, que condujo a un despido injustificado, el cual ocurrió en los términos siguientes: *Carlos Fernando*, inicio a prestar sus servicios para el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, el día 16 de agosto del año 1995, bajo la categoría de Docente frente a grupo en el Plantel Número 167 de Tafetán, Michoacán, siempre desempeño su trabajo con esmero y eficiencia, hasta el día 23 de agosto del año 2017, día en que fue despedido injustificadamente se su empleo. Motivo por el que el referido *Carlos Fernando*, procedió a entablar demanda laboral en contra de Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; a la Comisión y Subcomisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; y Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres en el Estado; de quienes reclamó la reinstalación en el empleo con la categoría de docente tipo alta 14 de base, con adscripción al Plantel Número 167 de Tafetán, Michoacán; por lo que una vez que fue desahogado todo el proceso laboral, el 07 de mayo del año 2021, los integrantes de la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, emitieron laudo en el que resolvieron lo siguiente:

PRIMERO: Al actor le resulto fundado el despido reclamado resultando así procedente el pago de salarios caídos hasta por el término máximo de 12 meses, así como el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo 2016, así como el proporcional 2017, en tanto que al colegio demandado no les prosperaron sus excepciones y defensas. SEGUNDO: Se condena al demandado COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, a pagar a la actora la cantidad de \$496, 691.20 (cuatrocientos noventa y seis mil seiscientos noventa y un pesos 20/100 M.N.), salvo error u omisión aritmética en que se haya incurrido, por los conceptos de salarios caídos hasta por el término máximo de 12 meses, así como el pago de vacaciones, prima vacacional, y aguinaldo de 2016, así como el proporcional 2017, así como los intereses que se sigan generando a razón del dos por ciento mensual, sobre el importe de quince meses de salarios, capitalizable al momento del pago, conforme a lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como el pago de la cantidad que resulte del incidente de liquidación del que se ordenó su apertura para el cálculo de las prestaciones señaladas en el último de los considerados; concediendo a dicho demandado el término previsto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, para que de manera voluntaria de cumplimiento a este resolutive. TERCERO: Se absuelve al demandado Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres de Michoacán, de todas y cada una de las prestaciones que le fueron reclamadas.¹²¹

Así mismo, cabe señalar que, *Carlos Fernando*, también acudió ante otras instancias como al Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en Michoacán, a presentar queja por lo siguiente:

Discriminación en su contra, y que reclamo: **1.** Cese a los actos de discriminación y violencia psicológica, preferencia sexual, laboral y patrimonial; **2.** Respecto al derecho de expresar y desarrollar plenamente su afiliación sindical y libertad de asociación o no; **3.** Respeto pleno a su derecho a expresar y desarrollar la preferencia sexual. Una condición indispensable para promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, conforme a los hechos y circunstancias

¹²¹ Anexo II.

narradas en el escrito de análisis; actos presuntamente constitutivos de discriminación y que atribuye a Gaspar Romero Campos, Director del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán.¹²²

Otra de las afectaciones resentidas por Carlos Fernando, fue no solo el hecho de quedarse sin empleo, sino, además, su salud se vio deteriorada, razón por la que, a acudir a recibir atención médica, se le negó este servicio, debido a que la patronal *COBAEM*, evidentemente al despedirlo procedió a tramitar su baja ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

3.4. Propuesta en cuanto a las obligaciones de transparencia y acceso a la información, de los sindicatos que ejerzan y reciban recursos públicos.

Derivado a que, a la población uno de los aspectos que más interesa es el destino y uso de los recursos públicos, ello, dado a que estos se obtienen desde el creciente pago de impuesto sobre la renta, así como también de la explotación de recursos naturales, entre otros, siendo comprensible que la sociedad conozca el destino de los recursos económicos recaudados por nuestros representantes gubernamentales, intereses que deberán ser armonizados normativamente.

...fue en 2010 cuando por primera vez se contó con disposiciones expresas que las empresas observarían para el tratamiento de datos personales en el sector privado, a través de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares. Finalmente, en 2017, se emitió la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, con la cual se terminó de armonizar la normativa en la materia en México. Así, se tienen dos legislaciones específicas que dictan obligaciones, deberes, procedimientos, sanciones y recursos en la materia, tanto para el sector público como privado.¹²³

Con la finalidad de que prevalezca la debida protección de todos y cada uno de nuestros derechos que se encuentran establecidos en nuestra carta magna, bajo este tenor, es menester, aludir que de los deberes de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos, los cuales se encuentran listados en el artículo 79 de la *LGTAIP*, donde bajo la fracción III, queda precisado el padrón de socios, información que deberá mantenerse actualizada y accesible, ahora, si bien ante este deber impuesto a los sindicatos, quedaría en un aspecto garantizado el derecho de transparencia y acceso a la información pública, debemos observar en este supuesto hacia el lado de la protección de los datos personales, dado a que, se encuentra accesible el nombre completo de determinada persona que acatando su derecho a la libre asociación decidió listarse a las filas del sindicato que a sus interés o convicción convino, ante esta accesibilidad y publicidad, el individual enlistado

¹²² Anexo III.

¹²³ Mendoza Enríquez, Olivia Andrea, *Marco jurídico de la protección de datos personales en las empresas de servicios establecidas en México: desafíos y cumplimiento*, Revista *IUS, Scielo*, vol.12, no.41, Puebla ene./jun. 2018. Consultado en línea: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472018000100267

bajo el denominado padrón de socios, quedará vulnerable ante el uso que pudieran terceros dar a esta información.

Por ello, al no ser el nombre de todos y cada uno de los socios sindicales, un dato de interés público, es que debería de ser suprimida la aludida fracción III, del artículo 79 de la *LGTAIPG*, ya que solo bastaría con que las autoridades administrativas del trabajo, en atención a sus atribuciones y/o facultades, emitieran una certificación haciendo constar el número de los asociados, con esa información a nuestra consideración quedaría en este aspecto el derecho de acceso a la información y transparencia, y por otro lado, se garantizaría una adecuada protección a los datos personales de las personas sindicalizadas, erradicando así los actos de discriminación, hostigamiento laboral, daños psicológico, afectaciones en la salud, y todo aquello que pudiera poner en sobresalto la esfera de la vida privada de la persona sindicalizada.

3.5. Propuesta de implementación de un aviso de privacidad por parte de los sindicatos que reciban y ejerzan recursos públicos y de las autoridades laborales.

Atendiendo a los principios rectores donde se encuentran sustentadas las bases para la protección de datos personales, en donde a nuestra consideración el primordial de los ejes debe ser el consentimiento y la licitud, primeramente partiendo de la voluntad del titular de transferir sus datos a terceros y la responsabilidad que adquiere el responsable del tratamiento de los datos personales proporcionados, mismos que deberán ser tratados acorde a lo establecido en las legislaciones y reglamentaciones correspondientes.

Sustentándonos primordialmente bajo estos dos ejes principales y atendiendo a la confidencialidad con la cual deberían ser tratados los datos personales, que en este caso es en nombre de una persona, el cual como ya lo vimos nos identifica o nos hace identificables, sumado a demás de que en relación a la publicidad del padrón de socios no solo queda evidenciada la identidad sino también la preferencia sindical, ante lo preocupante de esta circunstancia es que, la implementación por parte de las organizaciones sindicales, de un aviso de privacidad¹²⁴ por escrito, electrónico o hasta sonoro, sobre aquellos datos personales que recaben de sus socios, esto, con miras a que al titular tenga certeza plena sobre el uso y destino de sus datos personales proporcionados, que en el caso, sería el personal de la *JLCA*, que es la autoridad laboral, donde se encuentra el registro del *STUCOBAEM*, sindicato que ha sido motivo de análisis en esta investigación, dado a que la preferencia sindical de uno de sus agremiados condujo

¹²⁴ Ley General De Protección De Datos Personales En Posesión De Sujetos Obligados, artículo 3, fracción II. Aviso de privacidad: Documento a disposición del titular de forma física, electrónica o en cualquier formato generado por el responsable, a partir del momento en el cual se recaben sus datos personales, con el objeto de informarle los propósitos del tratamiento de los mismos. Consultado en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPDPPSO.pdf>

a hostigamiento y despido injustificado, por lo que para evitar la repetición de estos actos y que los socios sindicales tengan una mayor cobertura a sus prerrogativas, se insiste en que debería capacitarse a los dirigentes sindicales en todos los aspectos legales, que abarque no solo el tema laboral, sino también lo relativo a sus obligaciones en cuanto sujetos obligados y a la observancia de la protección de datos personales.

CONCLUSIONES

Primera: En esta búsqueda inalcanzable de ampliar el reconocimiento de nuestros derechos, fue que ante la inconformidad social ante la falta de credibilidad de nuestros representantes gubernamentales, funcionarios públicos, partidos políticos y sindicatos, fueron factores fundamentales para que se legislara para que se reconociera el ejercicio de la transparencia y acceso a la información pública, lucha que no fue fácil, pero se logró el reconocimiento de estos derechos, que nos condujeron hacia la llamada rendición de cuentas, que en esta investigación se centró en los sindicatos, de las obligaciones nacidas ante el reconocimiento de estos novedosos derechos.

Segunda: Se concluye bajo la idea de que los sindicatos que reciban y/o ejerzan recursos públicos, deberán tener visible y accesible su padrón de socios, esto, ya que a la ciudadanía no debería importar el listado donde consten los nombres de los sindicalizados, sin minimizar ninguna prerrogativa que se encuentre ampliamente recocida, lo que debería interesar o centra la atención, es a la cuestión de rendición de cuentas, sobre el uso y destino de los recursos públicos obtenidos, así como de las cuotas sindicales que se recaban, siendo estas dos cuestiones económicas en donde se debería centrar mayor observancia, y por lo que atañe a la publicidad del padrón de socios.

Un dato que debería de ser omitido de las obligaciones sindicales en materia de transparencia, considerando a que esta información convendría ser tratada como información confidencial, y ante su publicidad puede verse afectada la vida privada de los socios sindicales, en razón de que se encuentra accesible información como nombre y preferencia sindical, vulnerando así el derecho a la protección de datos personales y a la libre asociación. Por lo que, si se hace una ponderación de derechos, ante la supresión del padrón de socios de las obligaciones en materia de transparencia de las organizaciones sindicales, determinación que, deja en salvo el derecho de acceso a la información, y se salvaguardaría el derecho a la protección de datos personales y a una libre asociación.

En lo que refiere al tratamiento de datos personales, es claro que falta mucho por hacer en este tema, en virtud de que sin ningún temor vamos por todos lados proporcionando a diestra y siniestra datos que nos hacen identificables y que el mal uso o el nulo tratamiento, puede causar afectaciones en nuestra vida, situación que es alarmante, no solo por la creciente inseguridad que vivimos en nuestros tiempos, sino también, como se ha dicho en relación a la publicidad del padrón de socios de los sindicatos, esta, información más que beneficiar o abonar a la garantía de transparencia y acceso a la información pública, deja al descubierto datos que deberían de tratarse bajo la más estricta confidencialidad, dado a que la utilización indebida de esta información tal y como quedo evidenciado en la presente investigación, lleva a hostigamientos, despidos injustificados, daños psicológicos,

afectaciones patrimoniales y hasta dañar las relaciones familiares.

Tercera: Por lo que, en miras de garantizar la protección de los datos personales, es que se hace énfasis a manera de propuesta a que los sindicatos obedeciendo lo rezado en la legislación sobre la protección del aludido derecho, elabore de la manera que más se le facilite un aviso de privacidad, esto, para que al momento de en donde una persona desea formar parte de un sindicato tenga el pleno conocimiento que los datos que está proporcionando en ese momentos serán entregados en primer lugar a los integrantes de las autoridades laborales en las que se encuentra seguido el registro sindical, para la realicen la acciones correspondientes para tomar nota de nuevo miembro, y realizado esto, hacer de su conocimiento que todos sus datos, incluidos nombre, recibos de pago, identificación, CURP, y centro en donde labora, al formar parte de los documentos que integran los registros sindicales, atendiendo a las obligaciones de transparencia y acceso a la información pública, deberán estar actualizadas, visibles y accesibles, para toda aquella persona que desee en algún momento saber sobre determinada organización sindical, y ante todo este escenario deberá constar el consentimiento de la persona que desea sindicalizarse.

BIBLIOGRAFÍA

a) Fuentes bibliográficas

ACUÑA LLAMAS, Francisco Javier (coord.), *Comentarios a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, México, Tirant lo Blanch, 2016.

APARICIO, José Alfonso, y PASTRANA, Miguel Ángel, (coords.), 2017, "Conceptos y legislación de transparencia sindical y protección de datos personales de los trabajadores en México", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 24. Consultado en línea: <https://www.redalyc.org/journal/4296/429649658006/html/#:~:text=En%20conclusi%C3%B3n%2C%20podemos%20definir%20a,quehacer%20de%20estas%20organizaciones%2C%20y>

CHÁVEZ, CHÁVEZ, Amando, *Il curso de derecho del trabajo. La envoltura de protectora del derecho del trabajo*, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, 2012.

COUDART, Laurence "La regulación de la libertad de prensa (1863-1867)", *SciELO Analytics*, México, octubre-diciembre de 2015, vol. 65 no. 2, consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-65312015000400629#fn3

DROGUETT GONZÁLEZ, Carmen Gloria, *El interés público de la información en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, análisis de su reconocimiento, naturaleza jurídica y de las circunstancias que determinan que un interés sea público*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2019.

ESCOBAR DE LA SERNA, Luis, *Derecho de la Información*, Madrid, 3ª ed., Dykinso, 2004.

ESCOBEDO DELGADO, Juan Francisco, (coord.), *La agenda democrática del Grupo Oaxaca: Balance y Futuro*, México, Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, 2020. Consultado en línea: http://www.infodf.org.mx/documentospdf/libros/2020/La_agenda_democratica_del_Grupo_Oaxaca_balance_y%20futuro.pdf

FIX-FIERRO, et al., *Evolución del marco jurídico e institucional de los derechos de acceso a la información y protección de datos personales en México*, 2012, núm. 7, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3196/2.pdf>

GARCÍA LAGUARDIA, Jorge Mario y PANTOJA MORÁN, David, 1975, *Tres documentos constitucionales en la América española pre independiente*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/808/8.pdf>

HERNÁNDEZ, María Luisa y ÁLVAREZ Juan Pablo, *La transparencia y el derecho de acceso a la información en México*, México, Tirant lo Blanch, 2015, consultado en línea: <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788490866313>

LÓPEZ, Sergio, y GAULT, David (coord.), *Estudio en materia de transparencia de otros sujetos obligados por la ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 103, 2008, en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2446/5.pdf>

- LÓPEZ AYLLÓN, Sergio y ARELLANO GAULT, David, (coord.), *Estudio en materia de transparencia de otros sujetos obligados por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 103, 2008, consultado en línea: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2446-estudio-en-materia-de-transparencia-de-otros-sujetos-obligados-por-la-ley-federal-de-transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica-gubernamental>.
- LUNA PLA, Issa, *Movimiento social del derecho de acceso a la información en México*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas 2013. Consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2629/5.pdf>
- MATUTE GONZÁLEZ, Carlos (coord.), *La transparencia en el estado mexicano*, México, Tirant lo Blanch, 2020.
- MUÑOZCANO ETERNOD, Antonio, *El derecho a la intimidad frente al derecho a la información*, México, Porrúa, 2010.
- OLIVOS FUENTES, Monserrat, *Estado Garante Informador*, México, Tirant lo Blanch, 2020, consultado en línea: Consultado en línea <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788413362922#ulNotainformativaTitle>
- PESCHARD, Jaqueline, *Transparencia: promesas y desafíos*, México, El colegio de México, universidad autónoma de México, 2017.
- PIÑAR MAÑAS, José Luis y ORNELAS NÚÑEZ, Lina, (coord.), *La protección de datos personales en México*, México, Tirant lo Blanch, 2013.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, *Derecho sindical cambios y retos*, México, Tirant lo Blanch, 2020, en línea <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788413557748>
- PÁEZ PATRÓN, Joana Verence, "Transparencia y rendición de cuentas por parte de los sindicatos," *Revista latinoamericana de derecho social*, Scielo, no. 23, jul- dic de 2016. Consultado en línea: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000200151&script=sci_arttext
- SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Alfredo, 2012, "La rendición de cuentas de los sindicatos: las cuotas sindicales", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 15, julio-diciembre, p. 188
- TORRES ÁVILA, Jheison. *eat al. Aplicación de la ley de transparencia y el acceso a la información pública*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, consultado en línea <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/show/9788491905479>
- TENORIO CUETO, Guillermo A. (coord.). *Los datos personales en México*, México, Porrúa, 2012.
- TOUSSAINT, Florence, *La libertad de imprenta en el siglo XIX. Dos casos emblemáticos: La Ley Lares y la Ley Zarco*. Archivo consultado en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2289/40.pdf>

USCANGA BARRADAS, Abril y Reyes Díaz, Carlos Humberto, *Visiones contemporáneas del derecho a la información*, México, 2020, Tirant lo Blanch.

VALADÉS, Diego y HERNÁNDEZ, Antonio, *Estudios sobre federalismo, justicia, democracia y derechos humanos*, México, UNAM, Instituto de investigaciones jurídicas, 2003, en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1088/6.pdf>

VILLANUEVA VILLANUEVA, Ernesto, *Derecho de acceso a la información pública en Latinoamérica*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, núm. 165, 2003, en línea: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1156/3.pdf>

b) Legislativas

CONSTITUCIÓN MEXICANA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, México, H. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, 1977, en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_086_06dic77_ima.pdf

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, consultada en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_241220.pdf

CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Pacto San José, Costa Rica, 1969, consultada en línea: https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

LEY FEDERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN POSESIÓN DE PARTICULARES, consultada en línea: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPDPPP.pdf>

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, consultada en línea: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf

LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, 2015, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGTAIP_130820.pdf

REGLAMENTO DE LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Gubernamental, consultado en la página de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LFTAIPG.pdf

c) Criterios jurisprudenciales

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. CONSTITUYE UN DERECHO VINCULADO CON LA SALVAGUARDA DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES INHERENTES AL SER HUMANO. Tesis [A.]: Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, tomo III, septiembre de 2019, p. 2199, Reg. Digital 2020563, consultada en línea: <https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>

PRIMERA ETAPA DEL TEST DE PROPORCIONALIDAD. IDENTIFICACIÓN DE UNA FINALIDAD CONSTITUCIONALMENTE VÁLIDA. Tesis: 1a., Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Tomo II, 902, noviembre de 2016, p. 902. Consultado en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2013143>

INFORMACIÓN PÚBLICA. EL MONTO ANUAL DE LAS CUOTAS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS NO CONSTITUYE UN DATO QUE DEBA DARSE A CONOCER A LOS TERCEROS QUE LO SOLICITEN. Tesis: 2a./J. 118/2010, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación, tomo XXXII, agosto de 2010, página 438. Consultado en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/164033>

TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA. LOS SUJETOS OBLIGADOS EN SU CALIDAD DE DEPOSITARIOS DEBEN NOTIFICAR Y OBTENER EL CONSENTIMIENTO DE LOS PARTICULARES TITULARES DE LA INFORMACIÓN SOLICITADA A TRAVÉS DE UNA CONSULTA DE ACCESO, PARA QUE MANIFIESTEN Y PUEDAN EJERCER LO QUE A SU DERECHO CONVenga. Tesis 2a. XI/2019 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, t. I, febrero de 2019, p. 1099. Consultado en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2019336>.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. CONSTITUYE UN DERECHO VINCULADO CON LA SALVAGUARDA DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES INHERENTES ASER HUMANO. Tesis [A.]: Semanario judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, tomo III, septiembre de 2019, p. 2199, Reg. Digital 2020563, consultada en línea: <https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>.

c) Información consultada en línea:

ESTADÍSTICAS SOBRE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN EN MÉXICO. En Números, Documentos de Análisis y Estadísticas, transparencia, acceso a la información pública y desarrollo institucional en México, INEGI, vol. 1, núm. 10, jul-sep., 2017. Consultado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5245/3.pdf>

CÁMARA DE DIPUTADOS, Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de transparencia, consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_215_07feb14.pdf

GUÍA PARA TITULARES DE LOS DATOS PERSONALES, Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), vol. 2. Consultado en línea: https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sitedocs/tyr/GuiaTitulares-02_PDF.pdf

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, publicación de fecha 11 de junio del año 2002, Información obtenida de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=727870&fecha=11/06/2002

ESTATUTOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DEL COBAEM. Consultados en: http://laipdocs.michoacan.gob.mx/?wpfb_dl=116265

ANEXO

ANEXO I.



Entrevista realizada el día 08 de noviembre de 2021, a *Fernando Carlos*, persona afiliada al Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán.

Entrevistador: *Fernando Carlos*, buena tarde, gracias por tomarte el tiempo para llevar a cabo esta entrevista. – Y bueno- me gustaría que me proporcionaras brevemente tus generales.

Entrevistado: Buena tarde Luz, es un gusto, - ok - pues mi nombre completo es *Fernando Carlos*, soy originario de Acapulco, Guerrero, tengo 56 años, tengo la profesión Licenciado en Economía y como sabes actualmente me encuentro desempleado.

Entrevistador: Gracias *Fernando Carlos*, ahora cuéntame un poco sobre tu vida laboral.

Entrevistado: He laborado en diversas áreas, principalmente en la docencia, pero te contare a grandes rasgos en donde he laborado formalmente trabaje en Instituto de informática y computación México, desempeñando el puesto de Administrado y Director Académico; también me vie en la necesidad de emigrar a Estados Unidos, en donde labore como cajero en Burger King y en una compañía que elaboraba conductos para electricidad; después de regreso a México, fui docente del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de Michoacán (CECYTEM); ahí en Lázaro Cárdenas también estuve en el Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas y en un Instituto de Computación; y en agosto de 1995 ingrese al Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en donde llegue a ser director del Plantel de Tafetán.

Entrevistador: ¿Cómo era tu relación con la parte patronal antes de que te afiliaras el Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán?

Entrevistado: Estuve laborando en el Colegio de Bachilleres del Estado, durante 22 años en todo este tiempo, la relación laboral la defino como excelente, porque expresaba lo que pensaba sin consecuencia alguna, esto fue así desde que ingresé a la institución.

Entrevistador: ¿Considera que tu decisión de conformar el Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, fue un elemento decisivo para que fueras de tu empleo?

Entrevistado: -Completamente.

Entrevistador: ¿Cuáles son las afecciones que has sufrido desde que te despidieron?

Entrevistado: Una de las afectaciones principales fue moral, fue fulminante en todo el contexto, económico, psicológicamente, emocionalmente, porque de ahí proviene la ansiedad que padezco, a raíz de eso me he sentido inseguro en el sentido de ¿qué pasara el día de mañana?, incertidumbre, en mis emociones que provocan sentimientos encontrados. Por qué mancharon mi imagen que construí durante tanto tiempo, afectaciones en mi carrera la cual quedó en tela de juicio a raíz de mi despido. Afectaciones a mi salud, como depresión, tensión, estrés, se detonó en un 100%, dolor de cabeza y musculares. En el sindicato me sentía bien, a raíz del despido me sentí solo y utilizado.

Entrevistador: ¿A qué desafíos te enfrentaste al solicitar el registro del al Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán?

Entrevistado: Me enfrente al reto de la verdad y secundario a saber a ¿qué me enfrentaba? y ¿contra quién me enfrentaba?, si yo hablaba no era porque tengo lengua, hay documentos comprobatorios, sabia las consecuencias de hablar frente a la prensa y si se pasaron. El reto primordial fue el defender el derecho laboral de quienes confiaron en el sindicato.

Entrevistador: ¿Qué papel desempeñabas en el Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán?

Entrevistado: Comencé en la secretaria de prensa y propaganda, desempeño de la cartera que dio pie al despido y como Secretario de Organización.

Entrevistador: ¿Cree que los Sindicatos brindan una adecuada protección de datos

personales a sus agremiados?

Entrevistado: En el manejo de los datos personales, prácticamente no hicimos.

Entrevistador: ¿Qué opinas respecto a que el padrón de socios de los sindicatos sea público?

Entrevistado: Si es público, yo podría decir que, si yo público los datos de cualquier persona lo estoy poniendo en riesgo de carácter general, porque no sabemos serie de enemigos que se pueden ganar. Sería ideal de que los datos de los agremiados se excluyeron por ese riesgo y que únicamente se publica los recursos como públicos y privados que se reciben, como una declaración, eso sería factible porque es dinero, para que se vea que el recurso va destinado a dónde tiene que ir, por ejemplo, el bono de la ayuda sindical que es por la cantidad de \$ 2000, esa información si debería ser pública, pero el padrón no.

Entrevistador: ¿Crees que la publicidad del padrón sindical violenta la vida privada de sus agremiados?

Entrevistado: Sí, bajo esos riesgos que te platico, yo creo que sí, porque afectan su vida privada. Como por ejemplo desaparecieron los expedientes personales de las personas que conformamos la dirigencia de la conformación del Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán. Son los riesgos que se corren.

Entrevistador: ¿Consideras que la utilización indebida de datos personales (padrón de socios), puede llevar a despidos injustificados y hostigamiento laboral?

Entrevistado: Sí, porque es un arma que protege al patrón que le permita tener un elemento para decir este no es de mi equipo, me cae gordo, no es de mi equipo, el patrón no debe de tener acceso a estos datos de otros sindicatos.

Entrevistador: ¿En algún momento sufriste discriminación por pertenecer al Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán?

Entrevistado: Sí, claro que sí, desde el momento en que nos quitaron, las licencias ya autorizadas para desempeñar la dirigencia del sindicato, amenazas de despidos, nos quitaron prestaciones, nos dejaron desprotegidos, porque no les pareció que hubiera otro sindicato que hiciera

contrapeso, por todos los medios buscaron desaparecernos, el grado de discriminación llegó a que no nos invitaron a eventos y a no tomar en cuenta nuestras peticiones, en fin, una discriminación total.

Entrevistador: ¿Crees que se deban imponer algún tipo de sanciones o limitante a la autoridad laboral ante la publicidad de un dato sensible que en este caso sería el padrón de socios?

Entrevistado: Yo pienso que, en la Junta, ¡újule!, desde mi punto de vista no sería factible, desde mi punto de vista sería pedir al órgano de gobierno, que se implemente una mayor protección a los datos personales, para que no cualquier persona vea los nombres de los socios y que únicamente se publique el número de socios, creo que al pueblo no le interesa saber el nombre de quien pertenece a "X" sindicato al menos que quiera hacer algo malo con esa información.

Entrevistador: ¿En algún momento llegaste a sufrir agresiones físicas o verbales por pertenecer al Sindicato de Trabajadores Unidos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán?

Entrevistado: Sí, por parte del otro sindicato, ¿cuándo fue eso? cuando acudíamos a planteles donde había agremiados del sindicato mayoritario, nos presentábamos a defender a nuestros agremiados, precisamente por discriminación, por lo que estando dentro de los planteles nos corrían o nos pedían que nos fueramos, eso, es agresión. Y por parte del patrón cuando nos rechazó todos los documentos que presentábamos, sobre todo los permisos para asistir a asambleas. Inclusive sufrí discriminación cuando participaba en convocatorias para concursar horas de fortalecimiento de tiempo completo, para incremento de horas y también ahí y en las convocatorias del proceso al programa de estímulo para el desempeño administrativo, siempre fuimos al último, siempre se negaban a recibirnos expedientes, y para mí todo eso es discriminación y porque por pertenecer al STUCOBAEM.

Entrevistador: De nuevo, muchas gracias, me has proporcionado información importante para mi tesis.

JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO



JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO
EXPEDIENTE NUMERO 5A-1870/2016 y su
Acumulado 5A-2378/2017
SAMUEL CARPIO NÚÑEZ Y OTRO.
VS
COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO
DE MICHOACÁN.

Morelia, Michoacán, a 07 de mayo del 2021, del dos mil veintiuno.

LAUDO

VISTOS para resolver en definitiva, el expediente cuyo número y partes se indican al rubro; y

RESULTANDO:

Act. Acum.
Not. 14-Mayo-2021

PRIMERO. Los CC. [redacted], mediante escrito presentado por sus apoderados jurídicos con fecha de presentación ante oficia de partes el 03 de junio del 2016, presentaron demanda en contra del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, del Director del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, de la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; de la Subcomisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; del Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado De Michoacán y de quien Resulte ser responsables v/o beneficiarios de la relación laboral con el trabajador, de quienes reclamaron el OTORGAMIENTO DE 8 OCHO HORAS DE FORTALECIMIENTO ACADÉMICO, para ambos trabajadores en la categoría y puesto en que se venían desempeñando, esto en cuanto al C. SAMUEL CARPIO NÚÑEZ, como profesor, alta 14 con clave: CBV/026/02 YE4763/021/30, adscrito al plantel Tafetan 167 del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, con domicilio en calle Buena vista, Colonia Centro Tzitzio; y por lo que ve al actor NOEL QUINTERO GARCÍA, como profesor, alta 14 con calve CBV/024/06, CBV/053/02, CBV/054/01, CBV174/03, y EH4663/035/20, adscrito al Plantel Briseñas Carapan del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, con domicilio en el ubicado en Av. Josefa Ortiz de Domínguez número 2, de Briseñas de Matamoros Michoacán, así como el reconocimiento de antigüedad y el pago de ocho horas reclamadas para cada trabajador a partir de que se presentó la demanda y hasta que se emita el laudo, y que lo es por la cantidad de \$118.55 pesos por cada hora reclamada por los que respecta al actor SAMUEL CARPIO NÚÑEZ la cantidad; y la cantidad de \$97.68

pesos por cada hora reclamada, por el [REDACTED], por todo el tiempo que dure el presente, lo que puede advertirse del escrito de demanda que obra a fojas de la 1 a la 5 de autos, el cual se da por reproducido como si a la letra se insertará de acuerdo con lo previsto por la jurisprudencia emitida durante la Novena Época, por los Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, Octubre de 2001, página 964, tesis I.10o.T. J/3, que señala: "**LAUDOS, SU REDACCIÓN.** Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación, así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es suficiente para considerar que por ello la resolutoria conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia".

SEGUNDO. Mediante proveído de fecha 11 de agosto del 2016, esta Junta tuvo conocimiento del presente señalándose fecha para el desahogo de la audiencia prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, la cual tuvo verificativo con fecha 18 de mayo del 2017, a la cual compareció la parte actora, el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la Subcomisión Mixta de Escalafón Del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, así como el Sindicato independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en la etapa de **CONCILIACIÓN** manifestaron los comparecientes que no era posible llegar a un arreglo conciliatorio que pusiera fin al conflicto laboral que nos ocupa; en la etapa de **DEMANDA Y EXCEPCIONES**, la parte actora ratificó su demanda, en tanto que el **COLEGIO DEMANDADO**, dio contestación a la demanda en términos de un escrito que obra a fojas de la 80-85 de autos, en tanto que el sindicato demandado dio contestación a la demanda en términos de un escrito que obra a fojas de la 86-87, escritos en los cuales opusieron sus excepciones y defensas, con fecha 27 de junio del 2017, se llevó a cabo la audiencia de **OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS**, la cual comparecieron las partes quienes ofrecieron las pruebas que consideraron pertinentes de su parte, las cuales fueron admitidas y una vez desahogadas, se les concedió el término de dos días para que formularan sus respectivos alegatos, luego se certificó que no quedaban pruebas por desahogar y se dio vista a las partes por tres días para que expresaran su conformidad con dicha certificación, sin que ninguna de ellas hicieran manifestación alguna, por lo que, se les tuvo por desistidos de las pruebas que hubiere pendientes de desahogo, luego se declaró cerrada la instrucción dejando los autos en

estado de emitir la resolución que conforme a derecho corresponda, por lo cual llegado el momento:

CONSIDERANDO

PRIMERO. Esta Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123, apartado "A" fracciones XX y XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con los diversos 523 fracción XI, 527, 529, 698, 700 y 721 de la Ley Federal del Trabajo.

Se toma en consideración, que si bien es cierto que la demandada se trata de un Organismo autónomo, también lo es, que ésta se rige por sus propias legislaciones, las cuales deben ser observadas en sus términos y los conflictos que se susciten con motivo de la relación laboral con sus empleados, son competencia de esta autoridad; teniendo aplicación al caso concreto la tesis que se identifica bajo el rubro de: *"UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. LOS CONFLICTOS ORIGINADOS CON MOTIVO DE LAS RELACIONES LABORALES CON SU PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO, DEBEN RESOLVERSE POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE"*. *Las relaciones de trabajo entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y su personal administrativo y académico, están sujetas a las disposiciones del capítulo XVII, del título sexto de la Ley Federal del Trabajo, pues si bien les corresponde exclusivamente a las propias universidades o instituciones regular los aspectos académicos, dada la facultad con que cuentan para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, ello no implica que las decisiones que tomen en los aspectos laborales con su personal, sean jurisdiccionalmente inatacables, pues ese no es el alcance de la autonomía universitaria, ya que el artículo 3o. constitucional establece que las relaciones jurídicas de las universidades públicas autónomas con su personal académico y administrativo son de naturaleza laboral, y deben sujetarse a lo establecido en el apartado A del artículo 123 de la propia Norma Fundamental y a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, los conflictos entre dichas universidades y sus trabajadores se someterán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que de ningún modo implica una violación a la autonomía universitaria en lo que se refiere al ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrativo, ya que el régimen a que se hallan sujetas y que deriva de sus propias leyes orgánicas, reglamentos y estatutos, no se menoscaba por el hecho de que sus controversias laborales, aun las de orden académico y administrativo, se sujeten a los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que conforme al artículo 353-S de la Ley Federal del Trabajo, dichas Juntas deben ajustar sus actuaciones y laudos no sólo a la Ley Federal del Trabajo, sino también a las normas interiores, estatutarias y reglamentarias de la institución autónoma correspondiente. No. Registro: 185.621. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XVI, Octubre de 2002. Tesis: 2a./J. 102/2002. Página: 298."*

SEGUNDO. En el presente controvertido la litis consiste en determinar, si como lo afirman los actores tienen derecho al OTORGAMIENTO DE 8 OCHO HORAS DE FORTALECIMIENTO ACADÉMICO, en la categoría y puesto en que se venían desempeñando, el C. ~~CARLOS CARLOS NÚÑEZ~~, como profesor, alta 14 con clave: CBV/026/02 YEH4763/021/30, adscrito al plantel Tafetan 167 del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, con domicilio en calle Buna Vista, Colonia Centro Tzitzio; y por lo que

ve al actor [REDACTED], como profesor, alta 14 con calve CBV/024/06, CBV/053/02, CBV/054/01, CBV174/03, y EH4663/035/20, adscrito al Plantel Briseñas Carapan del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, con domicilio en el ubicado en Av. Josefa Ortiz de Domínguez número 2, de Briseñas de Matamoros Michoacán, así como el reconocimiento de antigüedad y el pago de ocho horas reclamadas, pese a que anexaron los requisitos correspondientes a la solicitud en la convocatoria de fecha 14 de octubre del 2015.

O si como lo refiere el colegio demandado, quien acepto la relación laboral con los actores y quien argumentó que los mismos carecen de acción y derecho para reclamar el otorgamiento de 8 horas de fortalecimiento académico, como profesores alta tipo 14, con las claves y lugares de adscripción, así como para exigir el reconocimiento de antigüedad, el pago de 8 horas, así, como de la elaboración de horarios, en virtud de que ambos trabajadores dejaron de cumplir con el requisitos bajo el inciso c) del numeral I de las bases de la convocatoria de fecha 14 de octubre del 2015, esto es, no anexaron a su petición las constancias emitida por el titular del centro de trabajo de su adscripción, asimismo dejaron de demostrar mejor antigüedad, perfil académico, preparación, actualización y los diversos factores solicitados por la normatividad aplicable al presente caso, reglamento de escalafón de los trabajadores de bachilleres del estado de Michoacán y del reglamento del personal académico del colegio demandado.

Por su parte el Sindicato demandado argumentó que si bien es cierto, es titular de las Condiciones generales de trabajo, sin embargo negó que entre los actores y dicho gremio sindical existe o haya existido relación laboral que los legitime activamente y pasivamente de reconocimiento de cualquier prestación de las reclamadas en el escrito inicial de demanda.

TERCERO.- Previo a determinar cargas probatorias, lo conducente es realizar el estudio de la excepción de prescripción que hace valer la demandada respecto a la acción principal y que hizo en los siguientes términos: "... se opone la excepción de Prescripción Extintiva de todas aquellas prestaciones que hayan excedido el término establecido en el artículo 516 del ahora actor, lo anterior sin que exista reconocimiento o aceptación por parte de nuestras mandantes de que asista derecho o acción alguna ponderando en los hechos anteriormente contestados respecto a los planteamientos contenidos en el escrito inicial de demanda ...".

Por principio de cuentas, es menester señalar que la excepción de prescripción es una institución jurídica de orden público recogida por el derecho laboral en beneficio del principio de certeza y seguridad jurídica, misma que no se examina de manera oficiosa, puesto que requiere la oposición expresa de la parte interesada, lo cual es particularmente necesario en derecho laboral cuando la hace valer el patrón, cuya defensa no debe suplirse, además de que la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 516 a 522, establece un sistema

complejo de reglas de prescripción con distintos plazos, integrado por un conjunto de hipótesis específicas que es complementado por una regla genérica, lo que evidencia que cuando la excepción se basa en los supuestos específicos contemplados en la ley, requiere que quien la oponga proporcione los elementos necesarios para que la Junta los analice, tales como la precisión de la acción o pretensión respecto de la que se opone y el momento en que nació el derecho de la contraparte para hacerla valer, elementos que de modo indudable pondrán de relieve que la reclamación se presentó extemporáneamente y que, por ello, se ha extinguido el derecho para exigir coactivamente su cumplimiento.

Lo anterior, se hace con el propósito de impedir que la Junta supla la queja deficiente de la parte patronal en la oposición de dicha excepción, además de respetar el principio de congruencia previsto en el artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, que le obliga a dictar los laudos con base en los elementos proporcionados en la etapa de arbitraje.

Con estos antecedentes, resulta que de la narración que hace la demandada respecto a la oposición de la excepción de prescripción, no se evidencia los elementos necesario para que esta Junta arribe al análisis de la misma, pues no refiere la precisión de la acción en contra de la cual la opone, y menos aún el momento en que nace el derecho de la demandada para hacerla valer, máxime que no refiere los numerales en que funda tal excepción, circunstancias todas ellas, por las cuales resulta improcedente la excepción de prescripción que hizo valer la demandada.

Resulta aplicable la jurisprudencia emanada en la Novena Época, por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XV, Junio de 2002, Materia Laboral, Tesis: 2a./J. 48/2002, visible en la página 156, número de registro 186748, identificada bajo el rubro de: *"PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. LA PARTE QUE LA OPONGA DEBE PARTICULARIZAR LOS ELEMENTOS DE LA MISMA, PARA QUE PUEDA SER ESTUDIADA POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE"*.

CUARTO.- Ahora bien y dado que tanto el Colegio demandado quien acepto la relación laboral con los accionante y dado que estos últimos fueron coincidentes en que las horas de fortalecimiento reclamadas fueron convocadas mediante convocatoria del 14 de octubre del 2015 y ateniendo a que los accionante refieren que cumplieron con todos los requisitos señalado en la misma, es que les corresponde acreditar tal circunstancias, asimismo les corresponderá demostrar que cuentan con el mejor derecho preferencial para que se les otorguen las horas de fortalecimiento convocadas con fecha 14 de octubre del 2015, de aquellas personas a las cuales les fueron otorgadas, ellos de conformidad con el siguiente criterio cuyo rubro es : *"PREFERENCIA, DERECHO DE. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aun cuando la demandada se hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez que, en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente. Registro digital:*

242898. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 157-162, Quinta Parte, página 95. Tipo: Jurisprudencia."

CUARTO.- En virtud de lo anterior es que se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas de los ACTORES que son las siguientes:

1, 3, 4 y 5. CONFESIONALES. A cargo de quienes acreditaran contar con facultades para absolver posiciones a nombre del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, de la Comisión Mixta de Escalafón, del Subcomisión mixta de escalafón así como del Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, a las cuales no es posible concederle valor alguno dado que el oferente se desistió de dichas probanzas mediante audiencia de fecha 13 de febrero del 2018.

6, 7, 13 y 14.- DOCUMENTALES. Consistentes en copias de los siguientes documentos: a) copia de constancia de servicios de fecha 18 de noviembre del 2015, con número de oficio DR.H.2515/2015, a nombre del C. [REDACTED], suscrita por el Jefe del Departamento de Recurso Humanos del Colegio demandado; b) 2 recibos de pago de fechas 15 de noviembre del 2015, a nombre del trabajador [REDACTED], constancia de servicios de fecha 18 de noviembre del 2015, a nombre del actor [REDACTED], suscritas por el Jefe del Departamento de Recurso Humanos del Colegio demandado; d) 3 recibos de pago a nombre del actor [REDACTED].

De los cuales fueron admitidos sus medios de perfeccionamiento consistente en el cotejo con sus originales el cual tuvo verificativo el 23 de marzo del 2021 (f-307), sin que el colegio demandado hubiese exhibido los originales señalando su imposibilidad dada la naturaleza se trata de documentos que fueron elaborados y entregados en favor de los interesados, pues se trata de constancias de servicio que en su momento fueron solicitados y recibidos por ellos mismos, motivo por el cual mediante acuerdo de fecha 23 de marzo del 2021, se le hizo efectivo el apercibimiento al colegio demandado en el sentido de se tiene por perfeccionados dichos documentos, a los cuales se les otorga valor para lo que en ellos se contiene, esto es:

En relación al inciso a) Que en fecha 18 de noviembre del 2015, el Jefe de Recursos Humanos del colegio demandado, expidió constancia a petición del interesado y para los efectos de fortalecimiento académico en la cual hace constar que el actor Samuel Carpio Núñez, con Clave vigente CBV/026/02 y EH4763/021/30, tipo de alta 14, como profesor con un sueldo mensual de \$28,453.78 con adscripción 167 Tafetan ingreso a laborar el 16/08/1995, el cual contiene 2 sellos de recibido ante la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, uno con fecha 03 de diciembre del 2015, y el segundo 10 de febrero del 2016, asimismo contiene una leyenda de cotejado del original 23/11/2015.

De las documentales del inciso b), se advierte que a nombre del actor [REDACTED], le fueron expedidos los recibos de pago por las siguientes cantidades \$578.53 y

\$8,128.83, pesos por el periodo del 01-15 de noviembre del 2015, los cuales no contienen firma de recibido del accionante, sin embargo si contienen 2 sellos de recibido de la Comisión Mixta de escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, uno con fecha 03 de diciembre del 2015 y 10 de febrero del 2016, asimismo contiene la leyenda de cotejado del original 23/11/2015, sin que se advierta de quien.

Por lo que ve a los incisos c) y d), se advierte que el Jefe de Recursos Humanos del colegio demandado expidió constancia a petición del interesado y para los efectos de fortalecimiento académico, en la cual hace constar que el C. [REDACTED], con Clave vigente CBV/024/06, CBV/053/02, CBV/054/01, CBV/174/03 y EH4663/035/20, con tipo de alta 14, como profesor con un sueldo mensual de \$23,444.70, con adscripción 142 Vista Hermosa, ingreso a laborar el 16/09/2004, documental que contiene 2 sello de recibido de la Comisión Mixta de escalafón del colegio demandado uno con fecha 02 de diciembre del 2015 y el 2º del 10 de febrero del 2016, asimismo que a nombre del actor [REDACTED], le fueron expedidos los comprobantes de pago de fecha 15/nov/2015, de las cuales se advierten las siguientes cantidades \$5,131.24, \$251.37 y \$502.74 pesos por el periodo del 01-15 de noviembre del 2015, los cuales no contienen firma de recibido del accionante, conteniéndose únicamente 2 sello de recibido de la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, uno con fecha 02 de diciembre del 2015 y el 2º 10 de febrero del 10 febrero del 2016.

8, 9, 15, 16 y 17.- DOCUMENTALES. Consistentes en las copias de las siguientes documentales: a) Escrito de fecha 18 de noviembre del 2015, suscrito por el actor Samuel Carpio Núñez, dirigido al Director del Plantel Tafetan; b) Escrito de solicitud para participar en el proceso para obtener las 8 horas de fortalecimiento académico de fecha 18 de noviembre del 2015, suscrito por el actor [REDACTED]; c) Escrito de fecha 25 de noviembre del 2015, suscrito por el actor [REDACTED], dirigido al Director de Plantel Briseñas; d) Constancia de grado académico de fecha 12 de noviembre del 2015, suscrito por el Director del Plantel; e) Constancia de antigüedad de fecha 12 de noviembre del 2015, suscrita por el Director del plantel Briseñas.

De los cuales fue admitido su medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo con sus originales mismo que tuvo verificativo el 24 de octubre del 2018, sin que el colegio demandado exhibiera los originales manifestando que por lo que ve a los documentos de los numerales 8, 9 y 15 se encuentra imposibilitado a exhibirlos dado que no se encuentran contemplados en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, además dichos documentos son del 2015, motivo por el cual no se encuentra obligado a conservarlos y exhibirlos, en tanto a los de los numerales 16 y 17 dado la naturaleza de los mismos fueron entregados al actor, sin embargo, si bien es cierto, que tal y como lo refirió la demandada los documentos no son de los que se contemplan en el numeral 804 de la ley de la materia, sin embargo del contenido de los mismos se advierte que fueron expedidos por el propio Director del Colegio

demandado plantel Briseñas, por lo cual es que al haberlos expedido es que dicha institución tiene conocimientos del mismo, aunado a que en la parte inferior izquierda refiere con copia para el archivo, por el cual es que se advierte que el mismo tiene conocimiento de los mismos. Por lo cual y dado que no fueron exhibidos los originales, es que se le hace efectivo el apercibimiento al demandado en el sentido de que se tienen por perfeccionados los cuales se les concede valor para lo que en ellos mismos se contiene, esto es:

Del inciso a) que el actor [REDACTED], en fecha 18 de noviembre del 2015, realizo escrito dirigido al Director del Plantel Tafetan, en el cual refiere que atendiendo a la convocatoria de fecha 14 de octubre del 2015, manifiesta que hace llegar los documentos que conforman el expediente (en original y 2 tantos) para las firmas y cotejos de los mismos, con el propósitos de realizar el trámite correspondiente ante la Comisión Mixta de Escalafón de Oficinas Centrales, documento el cual se encuentra firmado por el accionante y que contiene dos leyendas de recibí y una firma de fecha 19/enero/2016, y la otra con fecha 23 de 11/2015, así como un sello de recibido de la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, el 10 de febrero del 2016, sin que se advierta anexo alguno a dicha documental, asimismo de los sellos de recibidos no refieren tampoco que se hubiesen anexado documental alguna.

Del inciso b) la solicitud que realizó el actor [REDACTED], con fecha 18 de noviembre del 2015, dirigida a los miembros de la Subcomisión Mixta de escalafón del Plantel Tafetan, para participar en el proceso para obtener las 8 horas de fortalecimiento académico y completar un total de 40 horas semana-mes o una plaza de jornada de tiempo completo, manifestando que aceptaba ser evaluado de conformidad con lo dispuesto al artículo 19 fracción I y capítulo XI, Artículo 79 al 83 del Reglamento de Escalafón vigente, anexado los documentos correspondientes, proporcionando datos proporcionales como el nombre completo del actor, la fecha de ingreso 1995/08/16, filiación CANS650714, Clave: EH4763/021, Tipo de alta : 14 base activo, plantel de adscripción: Tafetan, documental que contiene 2 sellos de recibido de la Comisión Mixta de Escalafón del colegio demandado uno de fecha 03 de diciembre del 2015 y el otro del 10 de febrero del 2016, sin que de dicha documental se advierta que se anexaron documentos y menos aún la descripción de los mismos.

Del inciso c) escrito 25 de noviembre del 2015, se advierte la solicitud que realizó el actor NOEL GARCÍA QUINTERO al Director del Plantel Briseñas, para solicitar su apoyo para tramitar 8 horas de fortalecimiento académico de acuerdo al Reglamento de Escalafón vigente, conteniéndose el nombre completo del acto: [REDACTED], fecha de ingreso: 16 de septiembre del 2004, Clave: EH4663/079, CBV/053/02, CBV/024/06, CBV/054/01 y CBV/174/03, alta: 14, horas de base: 32 y adscripción Plantel Briseñas, el cual contiene 2 sellos de recibido de la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de

Bachilleres del Estado de Michoacán, uno con fecha 02 de diciembre del 2015 y otro del 10 de febrero del 2016.

Del inciso d) Que el director del plantel Briseñas en la fecha 12 de noviembre del 2015, expedido constancia en la cual hace constar que el actor [REDACTED] docente adscrito al plantel a su cargo con clave EH4663/079, CBV/053/02, CBV/024/06, CBV/054/01 y CBV/174/03, tipo de Alta 14, es candidato a maestro en Educación, de acuerdo a la documentación presentada, señalándose que se anexa copia de constancia de terminación de la maestría en educación e Historial académico, el cual contiene 2 sellos de recibido de la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, de fechas: 02 de diciembre del 2015 y 10 de febrero del 2018.

Del inciso e) que el Director del Plantel Briseñas con fecha 12 de noviembre del 2015, expidió constancia en la que refiere que el actor [REDACTED], docente adscrito al plantel a su cargo con claves EH4663/079, CBV/053/02, CBV/024/06, CBV/054/01 y CBV/174/03, tipo de Alta 14, tiene una antigüedad de 11 años, 2 meses laborando como docente en dicha institución, con fecha de ingreso del 16 de septiembre del 2004, el cual contiene el sello del colegio demandado plantel Briseñas, así como 2 sellos de recibido de la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán con fechas: 02 de diciembre del 2015 y 10 de febrero del 2016.

10, 11 y 12.- DOCUMENTAL.(f129-131) Consistentes en : 3 Constancias de fechas 18/11/2015, suscritas por el Director del Plantel Tafetan, de las cuales se advierte que fue admitido su medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo con sus originales, el cual se llevó a cabo el 29 de octubre del 2018, en la cual el colegio demandado no exhibió los originales señalando que dichos documentos no se encuentran contemplados dentro de los lineamientos que establece el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo si bien es cierto, que dichos documentos no son de los contemplados en dicho artículo, cierto también lo es, que tal y como se advierte de los mismos fueron suscritos por el propio Director del Plantel de Tafetan, teniendo así conocimientos de los mismos, debiendo así de tener los originales, motivo por el que le corresponde a dicho colegio demandado conservarlos y exhibir los originales al contar con tales documentos, motivo por el cual, es que se le hace efectivo el apercibimiento en el sentido de que se tiene por perfeccionados a los cuales se les otorga valor para lo que en los mismos se contiene, esto es: por lo que ve a la primer constancia que obra a fojas 10 de los autos y de la cual se advierte que el propio Director del Plantel Tafetan hace constar que el actor [REDACTED], es docente de dicho plantel en la categoría de PROFESOR ASOCIADO B, en tanto que de la constancia de antigüedad de fecha 18/11/2015, el Director hace constar que el actor [REDACTED], docente con claves EH4763/021 y CBV/26/02, ingreso el 16 de agosto de 1995, contando con una antigüedad a la fecha de emisión de dicha documental con 20 años efectivo, en tanto que por el tercer documento que obra a fojas 131 de autos, de fecha

18/11/2015, el Director del Plantel Tafetan, hace constar que atendiendo al crecimiento de matrícula de grupos ha ocasionado la necesidad de aplicar estrategias y metodologías para abatir el bajo rendimiento académico, reducir el índice de reprobación y de deserción, por lo que bajo dicha necesidad se deduce la importancia de que el C. [REDACTED] docente de este plantel educativo con clave EH4763/021 y CBV/026/02, Para que cumpla y cubra con los objetivos de la institución es necesarios las 8 horas-semana-mes de fortalecimiento académico y con ello brindar una seguridad al plan de mejora continua, documentales todas ella que cuentan con 2 sellos de recibido ante la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado uno de fecha 03 de diciembre del 2015 y otro del 10 de febrero del 2016,

18.- DOCUMENTAL. Consistente en las Condiciones Generales de Trabajo signadas entre el Colegio demandado y el Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, las cuales se contienen en el expediente 5A-1595/2015, el cual se ordenó tener a la vista al momento de resolver el presente, y al tenerse a la vista, es que se le concede valor probatorio para tener por cierto que dicho ordenamiento regula las relaciones laborales entre el COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN y sus trabajadores, y se regirán por el contenido de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, el Decreto de Creación, las Leyes de aplicación supletoria y lo dispuesto en dichas Condiciones, las cuales también fueron ofrecidas por el colegio demandado y de las cuales se advierte la aplicabilidad al accionante, así como la existencia de los siguientes artículos: *"Artículo 121. El Colegio otorgará las categorías de profesor CBII, CBIII, CBIV, CBV o técnico docente TCBII, a los trabajadores que cubran los requisitos respectivos señalados en el Reglamento Académico, de conformidad con la convocatoria que al efecto acuerden el COBAEM y SINDICATO.*

El Colegio se obliga a gestionar ante las autoridades correspondientes, las categorías CBVI así como, TCBIII y TCBIV, en un término no mayor de un año contado a partir de las presentes condiciones.

Respecto de las horas de fortalecimiento académico, estas serán determinadas mediante convocatoria elaborada por el Colegio y el Sindicato, con la participación de la Comisión Mixta de Escalafón, atendiendo a lo establecido en el Reglamento Académico y el Reglamento de Escalafón.

A las horas referidas en el párrafo anterior, se sumarán las horas de fortalecimiento académico de los trabajadores con 40 cuarenta horas base que se hayan retirado por cualquier motivo, en términos del convenio signado entre las partes para ese fin." "ARTÍCULO 12 dispone que son trabajadores temporales aquellos a quienes se otorga nombramiento por obra o tiempo determinado; ARTÍCULO 13. Los tipos de nombramientos que existen en el Colegio serán los siguientes: I. De base, se otorgarán en forma permanente; II. Interinos, si se otorgan para cubrir a personal de base con licencia o comisión por un tiempo no mayor de 6 (seis) meses, con conocimiento por escrito al sindicato; III. Por tiempo fijo, si se otorgan por un tiempo determinado mayor de quince días y no mayor de seis meses; IV. Por obra determinada, si se otorgan únicamente por el tiempo que dure una obra específica; y V. De confianza. Los nombramientos por tiempo y obra determinada, se otorgarán solo cuando así lo exija la naturaleza del trabajo que debe desempeñarse, en acuerdo con el Sindicato y a propuesta del Director General. Los nombramientos por obra determinada no crean derechos escalafonarios y terminarán sin responsabilidad para el Colegio, con conocimiento al sindicato; Artículo 14. En los nombramientos señalados en las fracciones I, II y III del artículo anterior, se observará lo dispuesto en el

Reglamento de Escalafón, La Dirección General del Colegio, por sí misma y a propuesta del Sindicato, podrá otorgar nombramientos a personal de nuevo ingreso, cuando no existan candidatos para concurso escalafonario o cambio de adscripción al lugar donde existan las vacantes. Artículo 67. Movimiento de personal es todo cambio de categoría o de adscripción que se origine por promoción, traslado o permuta. Artículo 68. Los movimientos de los trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Artículo 14 y 46 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, así como también por las disposiciones de los Reglamentos de Escalafón y Reglamento Académico del COBAEM, sin contravenir las presentes Condiciones Generales de Trabajo. Artículo 71. Las plazas de base sujetas a movimientos escalafonarios se cubrirán: I.- Mediante concursos que se efectuarán tomando en cuenta las disposiciones en el Reglamento de Escalafón; II.- Por simple antigüedad para ascender a la plaza de categoría inmediata superior, en los términos siguientes: a) Por cumplir el trabajador 10 (diez) años de servicio, si durante ellos no ha obtenido algún ascenso por cualquier causa; b) Por cumplir 20 (veinte) años de servicio, si durante los diez últimos el trabajador no ha obtenido algún ascenso por cualquier causa; c) Por cumplir 25 (veinticinco) años de servicio, independientemente de los ascensos que hubiere tenido; y d) Por cumplir 28 años de servicio, independientemente de los ascensos que hubiere tenido. Cuando por causas de fuerza mayor el Colegio no de cumplimiento a lo dispuesto en la fracción anterior, se otorgará previa solicitud del trabajador, un 12 % (doce por ciento) acumulable, adicional al sueldo tabular de la plaza que ocupe, este beneficio se otorgará hasta en tanto sea promovido, debiendo mediar la solicitud escrita del trabajador. III.- En los casos que un trabajador de base solicite una promoción en plaza vacante definitiva o de nueva creación y cubra los requisitos establecidos y la misma le haya sido otorgada mediante acuerdo de la Comisión Mixta de Escalafón, a propuesta de la Subcomisión Mixta de Escalafón, ésta será con carácter permanente (de base), conservando su antigüedad y sus derechos, quedando vacante la plaza en la cual se venía desempeñando."

19.- DOCUMENTAL. Consistente en copias del REGLAMENTO DE ESCALAFÓN DE LOS TRABAJADORES DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, siendo admitido su medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo con su original el cual tuvo verificativo el 07 de noviembre del 2018 (f-274), en donde se exhibió el expediente en el cual se contiene las Condiciones Generales de Trabajo número 10/93, dando fe al actuario que las copias que del expediente coincidían en todas y cada una de sus partes con los originales que le fueron exhibidas, teniéndose así por perfeccionadas, otorgándoseles valor probatorio para tener por cierto que en dicho documento se establecen las normas que determinan y regulan el proceso escalafonario de trabajadores de base y de confianza con licencia a su base del COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 107, 108, 109 fracción I, 110 y 111 de las Condiciones Generales de Trabajo del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en los artículos 46, 47, 48 y 49 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios y los lineamientos jurídicos de los artículos 154, 155, 159 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, así como los existencia de los artículos:

"ARTÍCULO 11.- La Comisión Mixta de Escalafón tendrá las siguientes atribuciones: Fracción I. Interpretar y aplicar, en los casos de su competencia, las Condiciones Generales;...Fracción III. Acordar la procedencia o improcedencia de las propuestas remitidas por las Subcomisiones de los centros de trabajo del Colegio, debiendo siempre ajustar su actuación en las normas y disposiciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo, el Reglamento Académico, Tabla de Perfiles Profesionales, Manual de Funciones y en el presente Reglamento....."

ARTÍCULO 12.- En cada centro de trabajo, se integrará una Subcomisión Mixta de Escalafón, con un representante del Colegio y otro del Sindicato; **ARTÍCULO 14.-** La elaboración de propuestas escalafonarias por parte de las Subcomisiones Mixtas de Escalafón se sujetarán al siguiente procedimiento: Fracción I. Recibir y registrar las solicitudes escalafonarias en los centros de trabajo. Fracción II. En primera instancia, analizar la procedencia o improcedencia de las solicitudes escalafonarias, debiendo siempre ajustar su actuación en las normas y disposiciones contenidas en las Condiciones Generales de Trabajo y demás aplicables. Fracción III. Dar respuesta a los solicitantes de la procedencia o improcedencia de su solicitud. Fracción IV. Publicar en la fecha en que se emita, la propuesta resultado de los concursos escalafonarios efectuados. Fracción V. Publicar en la fecha en que se emita la propuesta, un documento donde se explique el puntaje del proceso escalafonario de cada solicitante a la convocatoria. Fracción VI.- Recibir y dar respuesta a las impugnaciones que se le presenten, notificando al interesado la resolución. Fracción VII. Turnar ante la Comisión Mixta de Escalafón, las solicitudes, propuestas escalafonarias e impugnaciones para su revisión, análisis, resolución y acuerdo; **ARTÍCULO 19.-** Los trabajadores que tienen derecho a participar en el concurso escalafonario para ocupar plazas definitivas o temporales, por orden de preferencia son los siguientes: I. Trabajadores de base sindicalizados activos; II. Trabajadores de base sindicalizados con licencia para: ocupar horas, plazas escalafonarias o plazas de confianza; III. Trabajadores de base no sindicalizados; IV. Trabajadores a tiempo fijo; V. Trabajadores Interinos; VI. Trabajadores del Colegio no contemplados en las anteriores fracciones; VII. Trabajadores de nuevo ingreso. El orden de preferencia será considerado cuando se cumpla con los requisitos de la plaza en cuestión y podrán participar de los procesos escalafonarios todos los trabajadores de cualquier centro de trabajo del Colegio; **Artículo 79.-** Los movimientos escalafonarios de los trabajadores, se determinan mediante calificación de los factores escalafonarios. **Artículo 80.-** Los factores escalafonarios a considerar serán: I.- La Preparación; II.- La antigüedad; III.- La Actualización; IV.- La asistencia; V.- La puntualidad. **Artículo 81.-** los factores escalafonarios IV y V deberán ser evaluados con base en los 2 semestres inmediatos anteriores, y de acuerdo con los lineamientos establecidos en este capítulo. **"Artículo 82.-** Para ponderar los factores escalafonarios, se les asignara como máximo la siguiente puntuación:

FACTOR	PUNTUACIÓN
Preparación	250
Antigüedad	360
Actualización	160
Asistencia	125
Puntualidad	40

"Artículo 83.- La evaluación de cada uno de los factores detallados en el artículo anterior, se hará conforme a los siguientes criterios:

PREPARACIÓN. Conocimiento Académico. Este factor se refiere al grado de estudios terminados y acreditados.

GRADO ACADÉMICO	PUNTUACIÓN
Primaria	20
Secundaria o equivalente	40
Preparatoria ó Equivalente	60
Pasante de Licenciatura	80
Título de Licenciatura	120
Pasante de Maestría	170
Título de Maestría	210
Doctorado	250

ANTIGÜEDAD. Este factor se refiere al tiempo de servicio efectivo como trabajador, a partir del ingreso al Colegio.

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
Primer año de antigüedad	12
Segundo año de antigüedad	24
Tercer año de antigüedad	36
Cuarto año de antigüedad	48
Quinto año de antigüedad	60

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
Sexto año de antigüedad	72
Séptimo año de antigüedad	84
Noveno año de antigüedad	96
Décimo año de antigüedad	108
Décimo primer año de antigüedad	132
Décimo segundo año de antigüedad	144
Décimo tercer año de antigüedad	156
Décimo cuarto año de antigüedad	168
Décimo quinto año de antigüedad	180
Décimo sexto año de antigüedad	192
Décimo séptimo año de antigüedad	204
Décimo octavo año de antigüedad	216
Décimo noveno año de antigüedad	228

Vigésimo año de antigüedad	240
Vigésimo primer año de antigüedad	252
Vigésimo segundo año de antigüedad	264
Vigésimo tercer año de antigüedad	276
Vigésimo cuarto año de antigüedad	288
Vigésimo quinto año de antigüedad	300
Vigésimo sexto año de antigüedad	312
Vigésimo séptimo año de antigüedad	324
Vigésimo octavo año de antigüedad	336
Vigésimo noveno año de antigüedad	348
Trigésimo año de antigüedad	360

ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS. Este factor refiere a los cursos de capacitación y actualización realizados en los 2 últimos años anteriores a la evolución debidamente acreditados.

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
De 10 a 30 horas curso	30
De 31 a 60 horas curso	60
De 61 a 120 horas curso	120
De 121 horas en adelante	160

ASISTENCIA. Este factor refiere al grado de constancia con que el trabajador asiste a su centro de trabajo, y se valora sin considerar los permisos económicos, comisiones por encargo del Colegio, comisiones sindicales e incapacidades médicas.

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
Cero faltas al año	125
De 1 a 5 faltas al año	75
De 6 a 10 faltas al año	50
De 11 a 15 faltas al año	25
De 16 ó más faltas al año	0

PUNTUALIDAD. Este factor se refiere al cumplimiento de los horarios oficialmente establecidos.

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
Cero retardos al año	40
De 1 a 5 retardos al año	30
De 6 a 10 retardos al año	20
De 11 a 15 retardos al año	10
De 16 ó más retardos al año	0

20.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA.- Pruebas que serán analizadas de manera conjunta con las ofertadas por las partes.

POR LO QUE VE A LAS PRUEBAS OFRECIDAS POR EL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, las cuales son las siguientes:

1. **CONFESIONAL** A cargo de los actores a la cual no es posible concederle valor dado que el oferente se desistió de las mismas en audiencia de fecha 13 de febrero del 2018.

2. **DOCUMENTAL.** (F154) Consistente en la CONVOCATORIA DE FECHA 14 DE OCTUBRE DEL 2015, de la cual fue admitido su medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo con su original el cual tuvo verificativo el 09 de noviembre del 2018 (f-275), en donde el colegio demandado no exhibió los documentos requeridos, manifestando que se encuentran en los archivos institucionales de ese subsistema educativo, por lo cual es que les hace efectivo el apercibimiento en el sentido de que se le tiene por perfeccionados, otorgándose le valor para lo que en la misma se contiene, esto es, :

"La Dirección General del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, Con fundamento en el artículo 16 del Decreto de creación en relación con lo dispuesto en el Reglamento del Personal Académico, en el Reglamento de Escalafón y demás ordenamientos aplicables :

CONVOCA

"Que en la fecha señalado con antelación el directos general, convoca al personal académico de base sindicalizado activo con 28 a 32 horas, semana-mes o plaza de jornada de tres a cuatro de tiempo que ocupen la totalidad de las horas o la plaza frente a grupo, a participar en el proceso para obtener horas de fortalecimiento académico y complementar un total de 40 horas-semana, mes o una plaza de jornada de tiempo completo de acuerdo con las siguientes bases:

BASES:

1.- El colegio otorgara de 8 a 12 horas, semana, mes en forma definitiva (alta 14), las cuales se dedican a las actividades de fortalecimiento académico, a los trabajadores que cubran los siguientes requisitos, según lo dispuesto en el Reglamento del Personal académico vigente:

a) cuente con un mínimo de 2 años (4 semestres) de atención directa a los estudiantes e el proceso de enseñanza y aprendizaje (acreditado mediante constancia emitida por el titular del centro educativo).

b) sea personal académico como mínimo en la categoría de profesor CBII o Profesor Asociado B (acreditado con constancia emitida por el departamento de recursos humanos y talón de pago reciente)

c) **las necesidades académicas del centro educativo lo requieran (acreditado con constancia emitida por el titular del centro de trabajo).**

d) el presupuesto anual de egresos del Colegio de Bachilleres lo permita.

2.- Los trabajadores académicos serán evaluados de conformidad con lo dispuesto en el reglamento de escalafón vigente en su capítulo y Artículo 19 fracción I y Capítulo XI Artículo 79 al 83.

Con respecto al factor escalafonario III Artículo 80, en lo referente a los cursos de actualización, se considerarán los recibos durante el periodo comprendido del 16 de agosto de 2013 al 15 de agosto de 2015.

3.-El Colegio otorgara un total de 325 (trescientas veinticinco) horas-semana -mes de fortalecimiento académico a los docentes de base que obtengan mayor calificación en orden descendiente hasta agotar la cantidad de horas señalada.

4.- El personal académico de base interesado deberá de presentar su solicitud ante la Subcomisión Mixta de Escalafón del centro educativo de adscripción, anexando original y copia de la documentación comprobatoria requerida.

Los documentos originales serán devueltos a los interesados una vez que se cotejen con las respectivas copias.

5.- El periodo improrrogable para la presentación de la solicitud y la documentación completa ante la Subcomisión Mixta de Escalafón de cada centro educativo comprenderá los días 9 y 30 de noviembre del 2015.

DISPOSICIONES GENERALES

1.- El otorgamiento de horas de fortalecimiento académico a que se refiere la presente convocatoria deberá ajustarse al procedimiento establecido para tal efecto, que se indica en las bases 4 y 5 así como en las Disposiciones Generales 2,3, 4, 5 y 6 de este documento.

2.- La subcomisión mixta de escalafón de cada centro educativo, con base en esta convocatoria, presentara las solicitudes correspondientes ante la Comisión Mixta de Escalafón, anexando la documentación requerida y atendiendo la calendarización que para tal efecto establezca la Comisión mixta de Escalafón, durante el periodo del 1 al 7 de diciembre del 2015.

En aquellos centros educativos que no cuenten con subcomisión mixta de escalafón, esta actividad será realizada por el Representante Sindical o Trabajador con personería, constituido conforme a los Estatutos del SITCBEM y reconocido por su Comité Ejecutivo Estatal.

3.- Las solicitudes que presenten las subcomisiones mixtas de escalafón de los centros educativos deberán soportar documentalmente los requisitos que exigen los Reglamentos del Personal Académico y de Escalafón, no debiendo turnar solicitudes de algún trabajador que tenga documentación faltante.

4.- Sin excepción no se tramitaran solicitudes extemporaneas ni las giradas por otros conductos que no contemplen en esta Convocatoria, por lo que solo se recibirán las solicitudes que se entreguen a la Comisión Mixta de Escalafón a través de las subcomisiones mixtas de escalafón, en las fechas establecidas para tal efecto.

5.- La Comisión Mixta de Escalafón, en apego a las atribuciones señaladas en los Reglamentos de Escalafón y del Personal Académico, revisara y evaluara las solicitudes recibidas y emitirá los acuerdos correspondientes a más tardar el día 21 de diciembre del año en curso.

6.- La comisión Mixta de Escalafón turnará al Departamento de Recursos Humanos dependiente de la Delegación Administrativa, los acuerdos del personal académico beneficiario para el trámite de pago respectivo.

7.- Es facultad exclusiva del Director General del Colegio, la autorización de los nombramientos derivados de los acuerdos emitidos por la Comisión Mixta de Escalafón.

8.- El pago por concepto del otorgamiento de horas de fortalecimiento académico motivo de esta convocatoria, será retroactivo al 1º de septiembre del 2015 y pagadero en la segunda quincena de diciembre del mismo año.

9.- El personal docente tanto de la modalidad escolarizada como de la no escolarizada que resulte beneficiario con esta Convocatoria, estará sujeto a los criterios y disposiciones que se señalan en los "lineamientos para la Aplicación de Horas de fortalecimiento Académico" vigente en el COBAEM.

10.- Los asuntos no previstos en la presente convocatoria serán resueltos por la dirección General de este Subsistema Educativo, previo acuerdo con el Comiste Ejecutivo Estatal del SITCBEM.

3.- DOCUMENTALES. Consistente en copias de las CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO 2013-2015, las cuales hizo suyas la parte actora en objeciones, aceptando expresamente el contenido de la misma y dado que dichas documentales también fueron ofrecidas por la parte actora es que ateniendo al principio de economía y celeridad procesal es que se da por reproducido el valor otorgado a dicha probanza, con antelación.

5.- DOCUMENTALES. Consistentes en copias de los siguientes documentos:

a) oficio C.M.E/45/2016, de fecha 18/02/2016, respuesta a solicitud de ampliación de información suscrita por la Comisión Mixta de Escalafón; y b) Oficio C.M.E/63/2016 de fecha 18/02/2016, respuesta a solicitud de ampliación de Información.

De las cuales se admitió su medio de perfeccionamiento consistente en el cotejo con su original, el cual se llevó a cabo el 09 de noviembre del 2018, en donde fueron exhibidos los originales, dando esta fe la actuaria de que las copias que obran en autos coincidían en todas y cada una de sus partes con los originales, teniéndose así por perfeccionados, a los cuales se les concede valor para lo que en ellos se contiene, esto es:

Por lo que ve al inciso a) que la comisión en la fecha señalada con antelación en atención a la solicitud del actor [REDACTED] donde solicita la ampliación de información respecto del resultado alcanzado en el concurso para obtener HORAS DE FORTALECIMIENTO ACADÉMICO, promoción 2015, le informó que NO PROCEDE toda vez que la convocatoria de horas de fortalecimiento solo va dirigida al personal académico de base sindicalizado activo con 28 a 32 horas y en su expediente no existe evidencia de que sea trabajador de base sindicalizado activo. *JP -> Juicio Procedente*

En tanto que por lo que ve al inciso b) que la Comisión Mixta de Escalafón en la fecha citada con anterioridad, ante la solicitud del actor [REDACTED] de ampliación de Información respecto al resultado alcanzado en el concurso para obtener horas de fortalecimiento académico, promoción 2015, le informa que una vez revisados los elementos que aportó a esa Comisión, su caso es NO PROCEDENTE, en virtud de que fue omiso en acreditar en tiempo y forma aspectos fundamentales para el concurso y que están

Ab es requisito
 puntualmente señalados en la convocatoria, los cuales fueron: no acreditó ser de base sindicalizado activo, así como las necesidades académicas del centro educativo.

6.-DOCUMENTAL. Consistente en el requerimiento de copias certificadas del REGLAMENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, copias que fueron remitida por dicha autoridad mediante oficio TCA/SA/923/2018, por el Presidente del Tribunal del Conciliación del Estado, del cual se advierte la existencia del mismos el cual se advierte que dicho reglamento regirá los procedimientos y requisitos para el ingreso, promoción y permanencia del personal académico y sus funciones, en las modalidades escolarizada y no escolarizada, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley General del Educación, de conformidad con los dispuesto en los artículos 12, 25, 29 y 31 del Decreto de creación; 41 del estatuto General y los aplicables en las Condiciones Generales de Trabajo. Asimismo el contenido de los artículos 4, 5, 37 y 38 los cuales señalan:

"Artículo 4.- El personal académico denominado Profesor de Asignatura de tiempo completo en la modalidad escolarizada, laborara un máximo de 28 a 32 horas-semana-mes frente a grupo; la carga horaria restante, deberá sujetarse a los criterios de los "Lineamientos para la Aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico". El personal académico de la modalidad no escolarizada en cualquiera de sus opciones, laborará un máximo de 28 a 32 horas-semana-mes, en asesoría de contenido asignatural y/o psicopedagógica, según corresponda; la carga horaria restante, deberá sujetarse a los criterios delos Lineamientos para la aplicación de Horas de fortalecimiento Académico". Cuando un profesor por razones de asignación de carga horaria en su centro de trabajo, no cubra el rango de 28 a 32 horas frente a grupo, la diferencia de las horas deberá sujetarse a los criterios de los "Lineamientos para la aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico".

"Artículo 5.- Al personal académico que haya basificado de 28 a 32 horas semana-mes, o cuente con plaza de jornada de tres cuartos de tiempo, se le podrá otorgar las horas faltantes para completar un total de 40 horas-semana-mes o una plaza de jornada de tiempo completo, en actividades de fortalecimiento académico, sujeto a las disposiciones de los "Lineamientos para la Aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico". "Artículo 37.- El personal académico con base con 40 horas o plaza de jornada de tiempo completo, dedicara de 8 a 12 horas para desarrollar actividades de fortalecimiento académico las cuales se sujetarán a los "lineamientos para la aplicación de horas de Fortalecimiento Académico" del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán". "Artículo 38.- Al personal académico con 28 a 32 horas de atención a los estudiantes, o plaza de jornada de tres a cuartos de tiempo, se le podrá otorgar de 8 a 12 en forma definitiva conforme a lo establecido en el artículo 5 del Reglamento, mismas que dedicara actividades de fortalecimiento académico, siempre y cuando: I.- Cuente con un mínimo de 2 años de atención directa a los estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. II.- Sea personal académico como mínimo en la categoría de Profesor CBII o Profesor Asociado B. III.- Las necesidades académicas del centro de trabajo lo requieran. IV.- El presupuesto anual de egresos del Colegio de Bachilleres lo permita, haciendo del conocimiento al personal académico, una vez al año, las horas de fortalecimiento académico disponible previa emisión de convocatoria."

7 y 8.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA Pruebas que serán analizadas de manera conjunta con las ofertadas por las partes.

POR LO QUE VE A LAS PRUEBAS OFRECIDAS POR EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN.

1.- CONFESIONAL. A cargo de los actores a las cuales no es posible concederle valor alguno dado que el oferente se desistió de dichas probanzas en audiencia de fecha 13 de febrero del 2018.

2.-DOCUMENTAL. Consistente en el requerimiento de copias certificadas del Reglamento del Personal Académico del COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, al Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado, prueba que también fue ofertada por el colegio demandado motivo por el cual en atención al principio de económica y celeridad es que se tiene por reproducido el valor otorgado a dicha probanza en el numeral 6 de las pruebas del colegio demandado.

3 y 4.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. Pruebas que también fueron ofrecidas por la parte demandada y que en este apartado se analizan de manera conjunta; consistente la primera de ellas en todas y cada una de las constancias que integran el presente juicio, mientras que la segunda consiste en el razonamiento lógico jurídico que en su momento emita este Juzgador para llegar a la verdad de los hechos hasta ahora desconocidos a partir de los conocidos; pruebas de las que se desprenden los siguientes elementos:

Los actores **§** **§** demandaron al Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, al Director del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, a la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; a la Subcomisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; al Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado De Michoacán y a quien Resulte ser responsable y/o beneficiarios de la relación laboral con los trabajadores, de quienes reclamaron el OTORGAMIENTO DE 8 OCHO HORAS DE FORTALECIMIENTO ACADÉMICO, para ambos trabajadores en la categoría y puesto en que se venían desempeñando, esto es en cuanto al C. **§** **§**, como profesor, alta 14 con clave: CBV/026/02 YEH4763/021/30, adscrito al plantel Tafetan 167 del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, con domicilio en calle Buena vista, Colonia Centro Tzitzio; y por lo que ve al actor **NOEL QUINTERO §** **§**, como profesor, alta 14 con calve CBV/024/06, CBV/053/02, CBV/054/01, CBV174/03, y EH4663/035/20, adscrito al Plantel Briseñas Carapan del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, con domicilio en el ubicado en Av. Josefa Ortiz de Domínguez número 2, de Briseñas de Matamoros Michoacán, así como el reconocimiento de antigüedad y el pago de ocho horas reclamadas para cada trabajador a partir de que se presentó la demanda y hasta que se emita el laudo, y que lo es por la cantidad de \$118.55 pesos por cada hora reclamada por los que respecta al actor **§** **§** la

cantidad; y la cantidad de \$97.68 pesos por cada hora reclamada, por el N [REDACTED], por todo el tiempo que dure el presente,

Por su parte el colegio demandado quien acepto la relación laboral con los actores, argumentó que estos carecen de acción y derecho para reclamar el otorgamiento de 8 horas de fortalecimiento académico, como profesores alta tipo 14, con las claves y lugares de adscripción, así como para exigir el reconocimiento de antigüedad, el pago de 8 horas en virtud de que ambos trabajadores dejaron de cumplir con el requisitos bajo el inciso c) del numeral I de las bases de la convocatoria de fecha 14 de octubre del 2015, esto es, no anexaron a su petición las constancias emitidas por el titular del centro de trabajo de su adscripción, asimismo dejaron de demostrar mejor antigüedad, perfil académico, preparación, actualización y los diversos factores solicitados por la normatividad aplicable al presente caso, Reglamento de Escalafón de los Trabajares de Bachilleres del Estado de Michoacán y del Reglamento del Personal académico del colegio demandado.

Por su parte el Sindicato demandado argumentó que si bien es cierto, es titular de las Condiciones Generales de Trabajo, sin embargo negó que entre los actores y dicho gremio sindical existe o haya existido relación laboral que los legitime activamente y pasivamente de reconocimiento de cualquier prestación de las reclamadas en el escrito inicial de demanda.

Ahora bien y dado que el Colegio demandado quien acepto la relación laboral con los accionantes y estos últimos fueron coincidentes en que las horas de fortalecimiento reclamadas fueron convocadas mediante convocatoria del 14 de octubre del 2015 y atendiendo a que los accionantes refieren que cumplieron con todos los requisitos señalados en la misma y que cuentan con el mejor derecho preferencial para que se les otorguen las horas de fortalecimiento convocadas con fecha 14 de octubre del 2015, de aquellas personas a las cuales les fueron otorgadas, es que les correspondió a los mismos acreditar tales aseveraciones de conformidad con el siguiente criterio cuyo rubro es: "PREFERENCIA, DERECHO DE. CARGA DE LA PRUEBA. Cuando un trabajador se considera postergado por la asignación de un puesto a un tercero, es a dicho trabajador a quien corresponde demostrar plenamente la acción que ejercita, y si no lo hace, aun cuando la demandada se hubiera excepcionado en forma deficiente, no podría condenársele, toda vez que, en este tipo de acciones, toca al actor acreditarlas plenamente. Registro digital: 242898. Instancia: Cuarta Sala. Séptima Época. Materias(s): Laboral. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 157-162, Quinta Parte, página 95. Tipo: Jurisprudencia."

Como
saber sin
convocatoria

Por lo cual y dado que el artículo 121 de las Condiciones Generales celebradas entre el colegio demandado y sus trabajadores el cual señala: "Artículo 121. El Colegio otorgará las categorías de profesor CBII, CBIII, CBIV, CBV o técnico docente TCBII, a los trabajadores que cubran los requisitos respectivos señalados en el Reglamento Académico, de conformidad con la convocatoria que al efecto acuerden el COBAEM y SINDICATO. El Colegio se obliga a gestionar ante las autoridades correspondientes, las categorías CBVI así como, TCBIII y TCBIV, en un término no mayor de un año contado a partir de las presentes condiciones.

Respecto de las horas de fortalecimiento académico, estas serán determinadas mediante convocatoria elaborada por el Colegio y el Sindicato, con la participación de la Comisión Mixta de Escalafón, atendiendo a lo establecido en el Reglamento Académico y el Reglamento de Escalafón.

A las horas referidas en el párrafo anterior, se sumarán las horas de fortalecimiento académico de los trabajadores con 40 cuarenta horas base que se hayan retirado por cualquier motivo, en términos del convenio signado entre las partes para ese fin."

En virtud de lo anterior y dado que del Reglamento del Personal Académico del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en sus artículos 4 y 5 señalan: "Artículo 4.- El personal académico denominado Profesor de Asignatura de tiempo completo en la modalidad escolarizada, laborara un máximo de 28 a 32 horas-semana-mes frente a grupo; la carga horaria restante, deberá sujetarse a los criterios de los "Lineamientos para la Aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico". El personal académico de la modalidad no escolarizada en cualquiera de sus opciones, laborará un máximo de 28 a 32 horas-semana-mes, en asesoría de contenido asignatural y/o psicopedagógica, según corresponda; la carga horaria restante, deberá sujetarse a los criterios de los Lineamientos para la aplicación de Horas de fortalecimiento Académico". Cuando un profesor por razones de asignación de carga horaria en su centro de trabajo, no cubra el rango de 28 a 32 horas frente a grupo, la diferencia de las horas deberá sujetarse a los criterios de los "Lineamientos para la aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico". "Artículo 5.- Al personal académico que haya basificado de 28 a 32 horas semana-mes, o cuente con plaza de jornada de tres cuartos de tiempo, se le podrá otorgar las horas faltantes para completar un total de 40 horas-semana-mes o una plaza de jornada de tiempo completo, en actividades de fortalecimiento académico, sujeto a las disposiciones de los "Lineamientos para la Aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico".

Advirtiéndose así que el personal académico que haya basificado de 28 a 32 horas semana-mes, o cuente con plaza de jornada de tres cuartos de tiempo, se le podrá otorgar las horas faltantes para completar un total de 40 horas-semana-mes o una plaza de jornada de tiempo completo, en actividades de fortalecimiento académico, sujeto a las disposiciones de los "Lineamientos para la Aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico", por lo cual y ateniendo a los "Lineamientos para la Aplicación de Horas de Fortalecimiento Académico" del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, el cual se contiene en la página web del colegio demandado por lo cual al ser este un hecho notorio de conformidad con el siguiente criterio cuyo rubro es: "CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. CUANDO SE ENCUENTRAN PUBLICADAS EN MEDIOS DE CONSULTA ELECTRÓNICA TIENEN EL CARÁCTER DE HECHOS NOTORIOS Y NO SON OBJETO DE PRUEBA. Un hecho notorio es cualquier acontecimiento del dominio público, conocido por todos o casi todos los miembros de un sector de la sociedad, que no genera duda o discusión por tratarse de un dato u opinión incontrovertible, de suerte que la norma exige de su prueba en el momento en que se pronuncie la decisión judicial; por su parte, los artículos 6o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 23 y 70, fracción XVI, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública establecen que el acceso a la información es un derecho fundamental que debe garantizarse y que, dentro de éste, se encuentra el deber de los sujetos obligados de hacer públicas las condiciones generales de trabajo que regulen las relaciones laborales con su personal de base o de confianza; en consecuencia, si éstas están disponibles en la página web del demandado, en su doble calidad de patrón y de sujeto obligado por la ley mencionada, aquéllas constituyen un hecho notorio y no son objeto de prueba, aun cuando no se hayan exhibido en juicio; sin perjuicio de que las partes puedan aportar pruebas para objetar su validez total o parcial. Registro digital: 2019001. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s):

Así dice el artículo

Laboral Tesis: 2a./J. 130/2018 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 62, Enero de 2019, Tomo I, página 560. Tipo: Jurisprudencia".

Del cual se advierte el procedimiento para el otorgamiento de las horas de fortalecimiento, desprendiéndose que la Dirección General publicará la convocatoria correspondiente, por su parte los docentes deberán de realizar su inscripción correspondiente, siendo la Comisión Mixta de escalafón del colegio demandado la encargada de revisar las solicitudes de acuerdo a los requisitos de la convocatoria; y en caso de no resultar negativa la respuesta deberá de informar, por lo contrario la Dirección de Planeación llevará a cabo la autorización ya sea informando a los docentes para la elaboración del plan de trabajo o para darle seguimiento a cargo de la Dirección del Centro de Trabajo Coordinación Sectorial, asimismo deberá de informar del Registro del docente ante el Departamento de investigación educativa autorizara el plan de trabajo, en caso de no autorizarlo los docentes deberán de modificarlo y de ser autorizado se elaborara un oficio de aceptación y los docentes aplicaran el plan de trabajo debiéndose realizar un informe concluido el semestre, debiendo la Dirección de Centro de Trabajo la autorización y entrega y el Departamento de investigación Educativa el registro de cumplimiento.

En virtud de lo anterior y dado que tal y como ambas partes lo aceptaron con fecha 14 de octubre del 2015, (f-154) la Dirección General emitió convocatoria de la cual se advierte lo siguiente:

"La Dirección General del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, Con fundamento en el artículo 16 del Decreto de creación en relación con lo dispuesto en el Reglamento del Personal Académico, en el Reglamento de Escalafón y demás ordenamientos aplicables:

CONVOCA

"Que en la fecha señalado con antelación el directos general, convoca al personal académico de base sindicalizado activo con 28 a 32 horas, semana-mes o plaza de jornada de tres a cuatro de tiempo que ocupen la totalidad de las horas o la plaza frente a grupo, a participar en el proceso para obtener horas de fortalecimiento académico y complementar un total de 40 horas-semana, mes o una plaza de jornada de tiempo completo de acuerdo con las siguientes bases:

BASES:

1.- El colegio otorgara de 8 a 12 horas, semana, mes en forma definitiva (alta 14), las cuales se dedican a las actividades de fortalecimiento académico, a los trabajadores que cubran los siguientes requisitos, según lo dispuesto en el Reglamento del Personal académico vigente:

a) cuente con un mínimo de 2 años (4 semestres) de atención directa a los estudiantes e el proceso de enseñanza y aprendizaje (acreditado mediante constancia emitida por el titular del centro educativo).

b) sea personal académico como mínimo en la categoría de profesor CBII o Profesor Asociado B (acreditado con constancia emitida por el departamento de recursos humanos y talón de pago reciente)

c) las necesidades académicas del centro educativo lo requieran (acreditado con constancia emitida por el titular del centro de trabajo).

d) el presupuesto anual de egresos del Colegio de Bachilleres lo permita.

2.- Los trabajadores académicos serán evaluados de conformidad con lo dispuesto en el reglamento de escalafón vigente en su capítulo y Artículo 19 fracción I y Capítulo XI Artículo 79 al 83.

Con respecto al factor escalafonario III Artículo 80, en lo referente a los cursos de actualización, se considerarán los recibos durante el periodo comprendido del 16 de agosto de 2013 al 15 de agosto de 2015.

3.- El Colegio otorgara un total de 325 (trescientas veinticinco) horas-semana -mes de fortalecimiento académico a los docentes de base que obtengan mayor calificación en orden descendiente hasta agotar la cantidad de horas señalada.

4.- El personal académico de base interesado deberá de presentar su solicitud ante la Subcomisión Mixta de Escalafón del centro educativo de adscripción, anexando original y copia de la documentación comprobatoria requerida.

Los documentos originales serán devueltos a los interesados una vez que se cotejen con las respectivas copias.

Solo se
acepta la
fecha, no
su
contenid

5.- El periodo improrrogable para la presentación de la solicitud y la documentación completa ante la Subcomisión Mixta de Escalafón de cada centro educativo comprenderá los días **9 Y 30 DE NOVIEMBRE DEL 2015.**

DISPOSICIONES GENERALES

1.- El otorgamiento de horas de fortalecimiento académico a que se refiere la presente convocatoria deberá ajustarse al procedimiento establecido para tal efecto, que se indica en las bases 4 y 5 así como en las Disposiciones Generales 2, 3, 4, 5 y 6 de este documento.

2.- La subcomisión mixta de escalafón de cada centro educativo, con base en esta convocatoria, presentara las solicitudes correspondientes ante la Comisión Mixta de Escalafón, anexando la documentación requerida y atendiendo la calendarización que para tal efecto establezca la Comisión mixta de Escalafón, durante el periodo del **1 al 7 de diciembre del 2015.**

En aquellos centros educativos que no cuenten con subcomisión mixta de escalafón, esta actividad será realizada por el Representante Sindical o Trabajador con personería, constituido conforme a los Estatutos del SITCBEM y reconocido por su Comité Ejecutivo Estatal.

3.- Las solicitudes que presenten las subcomisiones mixtas de escalafón de los centros educativos deberán soportar documentalmente los requisitos que exigen los Reglamentos del Personal Académico y de Escalafón, no debiendo turnar solicitudes de algún trabajador que tenga documentación faltante.

4.- Sin excepción no se tramitaran solicitudes extemporaneas ni las giradas por otros conductos que no contemplen en esta Convocatoria, por lo que solo se recibirán las solicitudes que se entreguen a la Comisión Mixta de Escalafón a través de las subcomisiones mixtas de escalafón, en las fechas establecidas para tal efecto.

5.- La Comisión Mixta de Escalafón, en apego a las atribuciones señaladas en los Reglamentos de Escalafón y del Personal Académico, revisara y evaluara las solicitudes recibidas y emitirá los acuerdos correspondientes a más tardar el día **21 de diciembre del año en curso.**

6.- La comisión Mixta de Escalafón turnará al Departamento de Recursos Humanos dependiente de la Delegación Administrativa, los acuerdos del personal académico beneficiario para el trámite de pago respectivo.

7.- Es facultad exclusiva del Director General del Colegio, la autorización de los nombramientos derivados de los acuerdos emitidos por la Comisión Mixta de Escalafón.

8.- El pago por concepto del otorgamiento de horas de fortalecimiento académico motivo de esta convocatoria, será retroactivo al 1º de septiembre del 2015 y pagadero en la segunda quincena de diciembre del mismo año.

9.- El personal docente tanto de la modalidad escolarizada como de la no escolarizada que resulte beneficiario con esta Convocatoria, estará sujeto a los criterios y disposiciones que se señalan en los "lineamientos para la Aplicación de Horas de fortalecimiento Académico" vigente en el COBAEM.

10.- Los asuntos no previstos en la presente convocatoria serán resueltos por la dirección General de este Subsistema Educativo, previo acuerdo con el Comiste Ejecutivo Estatal del SITCBEM.

De la cual se advierte en primer término que dicha convocatoria se encuentra dirigida al personal académico de base sindicalizado activo con 28 a 32 horas, semana-mes o plaza de jornada de tres cuartos de tiempo que ocupen la totalidad de las horas o la plaza frente a grupo, sin embargo de las pruebas ofrecidas por los actores no se advierte que estos hubiese acreditado ser sindicalizados, ya que si bien es cierto, de las constancias que el propio colegio demandado expidió a favor de los actores, estas refieren que son profesores con alta 14, sin embargo no obra prueba alguna que hubiese acreditado que dichos accionantes son parte del Sindicato Independiente de Trabajadores.

No obstante lo anterior, dicha convocatoria refiere en sus **DISPOSICIONES GENERALES** que el otorgamiento de horas de fortalecimiento académico se deberá ajustarse al procedimiento establecido para tal efecto, que se indica en las bases 4 y 5 así como en las Disposiciones Generales 2, 3, 4, 5 y 6 de dicho documento, de los cuales se advierte: que el personal académico de base interesado deberá de presentar su solicitud ante la Subcomisión Mixta de Escalafón del centro educativo de adscripción, **ANEXANDO ORIGINAL Y COPIA DE LA DOCUMENTACIÓN** comprobatoria requerida, señalándose a demás que los documentos originales serán devueltos a los interesados una vez que se cotejen con las respectivas copias, el periodo improrrogable para la presentación de la

Discriminación
Es un derecho de
base sindical

solicitud y la documentación completa ante la Subcomisión Mixta de Escalafón de cada centro educativo comprenderá los días 9 y 30 de noviembre del 2015, la Subcomisión Mixta de Escalafón de cada centro educativo, con base en la convocatoria, presentará las solicitudes correspondientes ante la Comisión Mixta de Escalafón, **ANEXANDO** la documentación requerida y atendiendo la calendarización que para tal efecto establezca la Comisión Mixta de Escalafón, durante el periodo del 1 al 7 de diciembre del 2015, siendo esta última en apego a las atribuciones señaladas en los Reglamentos de Escalafón y del Personal Académico, quien revisará y evaluará las solicitudes recibidas conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Escalafón vigente en su capítulo y Artículo 19 fracción I y Capítulo XI Artículo 79 al 83, con respecto al factor escalafonario III Artículo 80, y emitirá los acuerdos correspondientes a más tardar el día 21 de diciembre del año 2015, asimismo la comisión Mixta de Escalafón turnará al Departamento de Recursos Humanos dependiente de la Delegación Administrativa, los acuerdos del personal académico beneficiario para el trámite de pago respectivo.

Advirtiéndose de igual forma de las bases de la convocatoria en comento que el colegio otorgará de 8 a 12 horas, semana, mes en forma definitiva (alta 14), las cuales se dedican a las actividades de fortalecimiento académico, a los trabajadores que cubran los siguientes **REQUISITOS**, según lo dispuesto en el Reglamento del Personal académico vigente:

- a) *cuenta con un mínimo de 2 años (4 semestres) de atención directa a los estudiantes e el proceso de enseñanza y aprendizaje (acreditado mediante constancia emitida por el titular del centro educativo).*
- b) *sea personal académico como mínimo en la categoría de profesor CBII o Profesor Asociado B (acreditado con constancia emitida por el departamento de recursos humanos y talón de pago reciente)*
- c) **las necesidades académicas del centro educativo lo requieran (acreditado con constancia emitida por el titular del centro de trabajo).**
- d) *el presupuesto anual de egresos del Colegio de Bachilleres lo permita.*

Requisitos estos que debieron en su caso haber cubierto los aspirantes a las horas convocadas, por lo cual de las pruebas ofrecidas por el accionante **[REDACTED]**, si bien es cierto, que se ofrecieron 2 escritos suscritos por el propio accionante ambos de fecha 18 de noviembre del 2015, uno dirigido al Director del Plantel de Tafetan y otro a la Subcomisión Mixta de Escalafón del colegio demandado, de los cuales se advierte que el primero está dirigido al Director del plantel, del cual refiere el accionante que atendiendo a la convocatoria de fecha 14 de octubre del 2015, hace llegar los documentos que conforman su expediente señalándose "(en original y 2 tantos)", sin embargo no se especifican nise describen los documentos que fueron adjuntados al mismo, ello no obstante que se señaló en el mismo original y 2 tantos, de igual forma del segundo escrito dirigido a la Subcomisión Mixta de Escalafón del Plantel Tafeta, suscrito por el accionante, del cual se advierte que el actor solicita en tiempo y forma participar en el proceso para las 8 horas de fortalecimiento proporcionando únicamente datos personales tales como su nombre, tipo de alta, fecha de ingreso adscripción, sin que de dicha documental se advierta que se anexó documento alguno, o que en su caso se adscriban cuáles fueron adjuntados a tal solicitud,

lo cual incluso se corrobora con el hecho de que tales solicitudes, si bien es cierto, contienen 2 sellos de recibido por la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado, uno de fecha 03 de diciembre del 2015 y otro de fecha 10 de febrero del 2016, este último de fecha extemporánea a la que incluso señala la convocatoria debía la Comisión Mixta emitir el acuerdo correspondiente una vez evaluados las solicitudes y que lo es el 21 de diciembre del 2015, en tanto que el otro sello data 03 de diciembre del 2015, el cual se encuentra dentro del periodo señalado con antelación del cual tampoco refiere que se hubiese sido recibidos con anexos o documento adjuntos a dicha solicitud, sin embargo, de los documentos restantes que fueron ofrecidos por el actor [REDACTED], tales como: constancia de servicio de fecha 18 de noviembre del 2015, emitida por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del Colegio demandado, de la cual se advierte que el accionante se desempeña como profesor con tipo de alta 14 en la adscripción de Tafetan, con sueldo mensual de \$28,453.78 quien ingreso a laborar a dicho Colegio el 16/08/1995; de los comprobantes de pago expedido a nombre del actor [REDACTED] de fecha 15/11/2015; asimismo de la constancia de fecha 18/11/2015, Suscrita por el Propio Director del Plantel Tafetan, dirigida a los Miembros de la Comisión Mixta de Escalafón en la cual se hace constar que el accionante [REDACTED] es Profesor Asociado B y de la constancia de antigüedad emitida por el Director de dicha Plantel se advierte que el actor ingreso a laborar el 16 de agosto de 1995, contando con una antigüedad de 20 años de servicio, a la fecha de la emisión de tal documento y que lo es al 18 de noviembre del 2015, asimismo del escrito que obra a fojas 131 de autos, suscrito por el Director del Plantel Tafetan, del cual se advierte que atendiendo al crecimiento de matrícula de grupos ha ocasionado la necesidad de aplicar estrategias y metodologías para abatir el bajo rendimiento académico, reducir el índice de reprobación y de deserción, por lo que bajo dicha necesidad se deduce la importancia de que el C. [REDACTED] docente de este plantel educativo con clave EH4763/021 y CBV/026/02, para que cumpla y cubra con los objetivos de la institución es necesarios las 8 horas-semana-mes de fortalecimiento académico y con ello brindar una seguridad al plan de mejora continua, documentales todas ellas que cuentan con 2 sellos de recibido ante la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado uno de fecha 03 de diciembre del 2015 y otro del 10 de febrero del 2016.

Ahora bien, si bien es cierto, que tal y como se señaló con antelación las solicitudes realizadas por el actor [REDACTED] dirigidas tanto al Director del plantel Tafetan como a la Subcomisión Mixta de escalafón, ambas fueron presentadas ante la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado, quien de conformidad con los lineamientos para la aplicación de horas de fortalecimiento académico es quien revisará las solicitudes presentadas, evaluando de conformidad con lo dispuesto al Reglamento de Escalafón en su capítulo V, artículo 19 fracción I y artículos 79 al 83, y dado que estas fueron presentadas ante la Comisión Mixta de escalafón con data el 03 de diciembre del 2015, tal y como se

advierde del sello de recibido que obran en las mismas, advirtiéndose así que tales documentos si bien no fueron anexos a la solicitud, cierto también lo es, que de los sellos de recibo ante la propia Comisión Mixta de Escalafón del colegio demandado se advierde que dichos documentos fueron presentados ante dicho órgano el cual es el encargado de la evacuación de las solicitudes correspondientes debiendo de emitir el acuerdo correspondiente después de la evaluación de las mismas a más tardar el 21 de diciembre del 2015, siendo presentadas ante dicho órgano el 03 de diciembre del 2015, entendiéndose así que tanto la solicitud así como las documentales señaladas con antelación fueron presentadas ante la Comisión Mixta de Escalafón del colegio demandado el 03 de diciembre del 2015, esto es, dentro del término para que la Comisión emitirá el acuerdo correspondiente tal y como lo señala la propia convocatoria en el numeral 5 de las Disposiciones Generales, acreditándose así que el actor ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~, cumplió con los requisitos señalados en convocatoria, en los incisos a) y b) respectivamente, dado que acredito contar con un mínimo de 2 años de atención directa a los estudiantes tal y como se desprende de la constancias de servicio así como de la constancia de antigüedad, ambas emitidas por el propio personal del colegio demandado, de las cuales se advierde que el actor es profesor tipo de alta 14 quien ingreso a laborar al colegio demandado el 16/08/95, y que cuenta con la categoría de profesor Asociado B, asimismo se acredita que el accionante exhibió el requisito del numeral 1 inciso c), consistente en: "*c) las necesidades académicas del centro educativo lo requieran (acreditado con constancia emitida por el titular del centro de trabajo)*", tal y como se advierde de la documental que obra a fojas 131 de autos, la cual si bien contiene 2 sellos de recibidos, uno de fecha 10 de febrero del 2016, y otro con data 03 de diciembre del 2015, advirtiéndose del primero que se encuentra en fecha extemporánea incluso para al término que señala la propia convocatoria en que deberá la Comisión Mixta de emitir el acuerdo correspondiente una vez analizadas y evaluadas las solicitudes correspondientes y que lo es el 21 de diciembre del 2015, encontrándose así el segundo sello dentro del término señalado con antelación, esto es el (03 de diciembre del 2015), cumpliéndose así con el requerimiento del inciso c), dado que de dicha documental se advierde la necesidad del centro de trabajo para el otorgamiento de las horas de fortalecimiento; en tanto que por lo que ve al inciso d) *el presupuesto anual de egresos del Colegio de Bachilleres lo permita*, dicho requisito queda acreditado al momento en que la propia Dirección General es la que convoca a las horas de fortalecimiento, dado que al emitir la convocatoria correspondiente se da por hecho que convocan a dichas horas de fortalecimiento debido a que cuenta con el presupuesto para ello, desprendiéndose así que el actor ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~, logra acreditar que efectivamente si exhibió la documental del numeral 1 inciso c), acreditándose así cumplir con los requisitos de la convocatoria, sin embargo, no acredita que el mismo haya contado con mejores merecimientos que las personas a quienes se les otorgaron las horas de fortalecimiento,

dado que el hecho de que reúna los requisitos que señal en la convocatoria, esto da lugar a que directamente se le otorguen las horas reclamadas dado que como él propio actor lo refirió existieron más participantes, motivo por el cual es que le correspondió acreditar que éste supero a todos los demás contando así con mejores merecimientos para el otorgamiento de dichas horas lo cual no aconteció dado que únicamente oferto pruebas referente al mismo, mas no así de las cuales se advierte que supero a las personas que les fueron otorgadas, resultando así improcedente el otorgamiento de las horas reclamadas así como el pago de las mismas esto es respecto a dicho y trabajador SAMUEL CARPIO NÚÑEZ.

Respecto al actor [REDACTED], se advierte que mediante escrito con fecha 25 de noviembre del 2015, dirigido al Director del Plantel Briseñas, solicitó el apoyo para tramitar las 8 horas de fortalecimiento académico indicando únicamente datos personales tales como su nombre, fecha de ingreso, clave, alta horas de base y adscripción, sin embargo, de dicho escrito no se advierte que hubiese anexado documento alguno que avalara los requisitos señalado en la convocatoria, sin embargo, de dicha documental obran 2 sello de recibido uno por parte de la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado uno de data 10 de febrero del 2016, fecha esta ultima extemporánea incluso para la emisión del acuerdo que deberá emitir la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado al evaluar las solicitudes de los participantes y que lo es al 21 de diciembre del 2015, tal y como lo señala la propio convocatoria en el numeral 5 de las Disposiciones generales de la misma, en tanto que el otro sello data de 02 de diciembre el 2015, el cual se encuentra dentro del término señalado con antelación, del cual tampoco se advierte que al momento de recibir tal documento la Comisión hubiese recibido documento alguno anexo al escrito.

No obstante lo anterior, de las documentales que ofertó dicho actor, tales como: **Constancia de servicios** suscrita por el Jefe de Departamento de Recursos Humanos de la Delegación Administrativa del colegio demandado de fecha 18 de noviembre del 2015, de la cual se advierte, que dicho actor se desempeña como profesor con alta 14 con fecha de ingreso del 16/09/04 así como el sueldo mensual de \$23,444.70; así como los **comprobantes de pago** de fecha 15 de noviembre del 2015; constancia de grado académico expedida por el Director del plantel de Briseñas de fecha 12 de noviembre del 3015, de la cual se advierte que dicho accionante es docente en el plantel a su cargo con alta 14, es candidato a maestro en educación, señalándose a demás que se anexa constancia de terminación de maestría en Educación e Historial Ademico; y de la Constancia de antigüedad suscrita por el Director del Plantel Briseñas, de la cual se advierte que el actor N [REDACTED], es docente en dicho plantel con tipo de alta 14, quien cuenta con una antigüedad de 11 años, 2 meses laborando como docente en dicha institución con una fecha de ingreso 16/09/2004, documentales todas ellas que contiene 2 sellos de recibido ante la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado, uno de fecha 10 de febrero del 2016.

Por lo cual, si bien es cierto, que tal y como se señaló con antelación la solicitud realizada por el actor **NOEL GARCÍA QUINTANA** dirigida al Director del plantel Briseñas, fue presentada ante la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado, quien de conformidad con los lineamientos para la aplicación de horas de fortalecimiento académico es quien revisará las solicitudes presentadas, evaluando de conformidad con lo dispuesto al reglamento de escalafón en su capítulo V, artículo 19 fracción I y artículos 79 al 83, si bien contiene 2 sellos de recibido por dicha Comisión uno de data 02 de diciembre del 2015, y otro de febrero del 2016, esta última fecha siendo extemporánea incluso a la fecha que señala el propio numeral 5 de las disposiciones generales de la convocatoria al cual emitirá la Comisión el acuerdo correspondiendo haber evaluado las solicitudes correspondientes y que lo es 21 de diciembre del 2015, en tanto que el sello que data con fecha de recibió 02 de diciembre del 2015, por dicha comisión el mismo se encuentra dentro del término señalado con antelación, desprendiéndose así que la solicitud fue presentada ante dicho Comisión Mixta de Escalafón la cual, si bien, no se anexaron los documentos, cierto también lo es, que tal y como se señaló con antelación las documentales descritas con antelación respecto al actor **NOEL GARCÍA QUINTANA**, fueron presentadas ante dicho comisión la cual es la encargada de conocer y evaluar las solicitudes de los participantes, advirtiéndose así que tales documentos si fueron exhibidos con fecha 02 de diciembre del 2015, esto es dentro del término con que debido de emitir el acuerdo correspondiente al evaluar las mismas señalado en la convocatoria, advirtiéndose así que el actor **NOEL GARCÍA QUINTANA**, quien si bien, es cierto, el actor acreditó los requisito a) y b) de la convocatoria, ello dado que de las documentales se advierte que dicho accionante se desempeña como profesor con tipo de alta 14, con fecha de ingreso 16/09/2004, y que cuenta con una antigüedad de 11 años 2 meses laborando como docente para dicho instituto, sin embargo tal y como lo señala el colegio demandado de las documentales exhibidas por el accionante no se logra advertir que el mismo hubiese exhibido ante la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio demandado la necesidad, esto es: "*c) las necesidades académicas del centro educativo lo requieran (acreditado con constancia emitida por el titular del centro de trabajo)*".

En tanto que por lo que ve al inciso *d) el presupuesto anual de egresos del Colegio de Bachilleres lo permita*, dicho requisito queda acreditado al momento en que la propia dirección general es la que convoca a las horas de fortalecimiento, dado que al emitir la convocatoria correspondiente se da por hecho que convoca ello de debido a que cuenta con el presupuesto para ello, en virtud de lo anterior es que el actor **NOEL GARCÍA QUINTANA**, no logra acreditar que tal y como lo refirió hubiese presentado todos los requisitos señalados en la convocatoria, motivo por el cual y al no haber acreditado haber cubierto los requisitos mínimos de la convocatoria, es que este no acredita por consiguiente contar con mejores merecimientos que las diversas personas que participaron y a quienes les fueron otorgadas

las horas reclamadas, incumpléndose así el actor [REDACTED] con la carga que le fue impuesta, resultando así improcedente el otorgamiento de las horas de fortalecimiento reclamadas así como el pago de las mismas al igual que el [REDACTED] [REDACTED].

En tanto que por lo que ve al reconocimiento de la antigüedad que conforme a lo establecido por el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de planta y los temporales, tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad, y atendiendo a que la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado dos clases de antigüedad, la primera que es la antigüedad de empresa o genérica, que adquieren los trabajadores desde el primer día de servicios, la cual entre sus efectos en beneficio del trabajador, es que, en su oportunidad y de acuerdo con las prevenciones contractuales, se le otorgue la jubilación; la otra antigüedad es la de categoría en una profesión u oficio, cuyo beneficio principal se traduce en la inclusión del trabajador en las correspondientes listas escalafonarias, que sirven de base para la obtención de ascensos dentro de la correspondiente categoría; por ello se estima que en el caso particular de los actores, les asiste el derecho de que le sea reconocida la antigüedad genérica que ha generado, desde la fecha en que iniciaron a prestar sus servicios para el Colegio demandado esto es por lo que ve al S [REDACTED], el cual inicio el 16 de agosto de 1995 tal y como se advierte de la constancia de servicio y de la de antigüedad exhibidas por dicho accionante de fecha 18 de noviembre del 2015, de la cual se advierte que a dicha fecha el actor contada con 20 años de servicio laborado, en tanto que por lo que ve al actor [REDACTED], inicio a laborar para el colegio demandado tal y como se advierte de la constancia de antigüedad, inicio el 16/09/2004, contando así con una antigüedad de 11 años, 2 meses al servicio de dicho plantel, debiéndose de condenar al colegio demandado quien fue el que acepto la relación laboral con los accionantes al reconcomiendo de las misma.

En la inteligencia de que la condena deberá recaer únicamente en el demandado COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, puesto que quedó acreditado que la relación laboral existió únicamente con dicha institución, siendo que el Planteles Tafetan y Briseñas Michoacán forma parte del mismo, absolviéndose al Sindicato Independiente de Trabajares del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán demandado ello ateniendo a que quien reconoció la relación laboral con el accionante lo fue el colegio demandado.

Por lo anteriormente expuesto, fundado, motivado y razonado, **a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada** esta Junta resuelve de conformidad con los siguientes puntos:

RESOLUTIVOS

PRIMERO. A los actores les resulto improcedente el otorgamiento de las horas de fortalecimiento reclamadas, así como el pago de las mismas, siendo únicamente procedente el reconocimiento de su antigüedad, por lo cual al colegio demandado no les prosperaron sus excepciones y defensas en su totalidad

SEGUNDO. Se absuelve al COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, al otorgamiento de las horas de fortalecimiento reclamadas por los actores así como al pago de las mismas.

TERCERO.- Se condena al colegio demandado al reconocimiento de la antigüedad de los actores en la forma señala en los considerandos que anteceden.

CUARTO.- Se absuelve al Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán todas y cada una de las prestaciones reclamadas en el escrito inicial de demanda ello ateniendo a los considerandos que anteceden

QUINTO.- NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES en el domicilio que tienen señalados en autos para tal efecto y/o por conducto de sus apoderados jurídicos, y a quienes no lo hubieren señalado, notifíquese por medio de listas en términos de lo establecido por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo. CÚMPLASE.

POR LO QUE RESPECTA AL EXPEDIENTE 5A-2378/2016

RESULTANDO:

PRIMERO. El C. ~~SAMUEL GARRIBO HERNÁNDEZ~~, mediante escrito presentado por sus apoderados jurídicos el 31 de agosto del 2017, presentó demanda en contra del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; de la Subcomisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado De Michoacán y de quien Resulte ser responsable de la relación laboral con el trabajador, de quienes reclamó LA REINSTALACIÓN en el empleo con la categoría de docente tipo alta 14 de base definitivo, con clave EH4763/021 Y CBV/026/02 ADSCRITO AL PLANTEL NUMERO 167 DE TAFETAN DEL MUNICIPIO DE TZITZIO MICHOACÁN, CON DOMICILIO EL UBICADO EN CALLE BUENA VISTA #358, COLONIA CENTRO, ZITZIO MICHOACÁN, así como el pago de diversas prestaciones con motivo del despido del cual fue objeto el 23 de agosto del 2017, lo que puede advertirse del escrito de demanda que obra a fojas de la 1 a la 4 de autos, así como del escrito aclaratorio mismo que obra a fojas 9 de los autos, los cuales se dan por reproducidos como si a la letra se insertará de acuerdo con lo previsto por la jurisprudencia emitida durante la Novena Época, por los Tribunales Colegiados de Circuito, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIV, Octubre de 2001, página 964, tesis I.10o.T. J/3, que señala: "LAUDOS, SU REDACCIÓN. Si la autoridad responsable omite hacer un extracto de la demanda, de su contestación, así como de los alegatos expuestos por las partes, tal omisión no es

suficiente para considerar que por ello la resolutoria conculcó las garantías individuales de la quejosa, lo que es acorde con una correcta interpretación del artículo 840 de la Ley Federal del Trabajo, que señala la forma en que deben redactarse los laudos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que en dicho precepto no se contienen formalidades esenciales del procedimiento que en caso de no cumplirse coloquen a las partes en estado de indefensión, de tal suerte que la infracción de las reglas comprendidas en el dispositivo de referencia, no es suficiente para considerar que el laudo sea ilegal y violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales, si se estudia y define la cuestión esencial planteada en la controversia".

SEGUNDO. Mediante proveído de fecha 05 de septiembre del 2017, esta junta tuvo conocimiento del presente contradictorio, sin embargo y dado que la demanda contenía omisiones, es que se le requirió al accionante para que le precisara algunas cuestiones otorgándole el término legal de 3 días, dando cumplimiento el actor mediante escrito que obra a fojas 9 de los autos, señalándose fecha para la celebración de la audiencia prevista por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, la cual se llevó a cabo el 30 de agosto del 2018, a la cual compareció la parte actora, el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la comisión mixta de escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán y el SINDICATO DEMANDADO, sin que hubiese comparecido la SUBCOMISIÓN MIXTA DEL Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, dado que no fue posible su emplazamiento por lo cual el actor se desistió de la misma, ordenándose el archivo únicamente por dicho codemandado, en la etapa de CONCILIACIÓN manifestaron los comparecientes que no era posible que llegaran a un arreglo conciliatorio que pusiera fin al conflicto laboral que nos ocupa; en la etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES, la parte actora ratificó su demanda, en tanto que el COLEGIO DEMANDADO, dio contestación a la demanda en términos de un escrito que obra a fojas de la 88 a la 91 de los autos, asimismo solicitó el llamamiento de la SUBCOMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN DEL Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, a lo cual que esta actuante acordó que no ha lugar a dicho llamamiento dado el desistimiento realizado por el accionante de dicha Subcomisión, asimismo el colegio demandado ofreció al actor la reinstalación al actor en los siguientes términos: *"No obstante que mi representada no despidió al trabajador actor ni de manera justificada ni de manera injustificada, se ofrece al mismo desde estos momentos su reinstalación en el empleo, en los mismo términos y condiciones en que lo venían desempeñando, es decir con la categoría de docente tipo alta 14 de base definitivo, con CLAVE EH4763/021 Y CBV/026/02 ADSCRITO AL PLANTEL NUMERO 167 DE TAFETAN DEL MUNICIPIO DE TZITZIO MICHOACÁN, UBICADO EN CALLE BUENA VISTA NUMERO impartiendo clases de cinco asignaturas frente a grupo, tales como taller de lectura y redacción I y II; ingles I, II, III y IV; capacitación de administración dos submodulos, con un horario de las 07:00 a las 15:00 horas de martes a viernes de cada semana, descansando los sábados, domingos y lunes, con una antigüedad reconocida al 16 de agosto de 1995, con un sueldo tabular quincenal compuesto de dos pagos uno por \$10,326.95 y otro por la cantidad de \$ 576.95 que suman \$10, 903.90 ésos quincenales, más las prestaciones que establezcan las condiciones generales de trabajo del colegio de bachilleres, con los incrementos y mejoras que se*

otorguen a su puesto..." por su parte el SINDICATO demandado dio contestación a la demanda en términos de un escrito que obra a fojas de la 92-93, escritos en los cuales ambos demandados opusieron sus excepciones y defensas, asimismo el sindicato demandado promovió incidente de acumulación con el diverso 5A-1870/2016, seguido por el C. S. [REDACTED], en contra del colegio demandado, el cual fue admitido y con fecha 06 de septiembre del 2018, se llevó a cabo la audiencia incidental a la cual compareció el Sindicato demandado, la parte actora y el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, quienes ratificaron su incidente, dieron contestación al mismo y ofrecieron las pruebas pertinentes, el cual fue resuelto mediante resolución de fecha 30 de octubre del 2018, en el cual se decretó la acumulación del presente expediente al diverso 5A-1870/2016, para el único efecto de que una vez cerrada la instrucción en ambos juicios se resuelvan en un solo laudo, con fecha 25 de febrero del 2019, se llevó a cabo la audiencia de OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS, a la cual comparecieron la parte actora, el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la Comisión Mixta de Escalafón del colegio demandado y el sindicato demandado, quienes ofrecieron las pruebas de su parte que consideraron pertinentes y una vez que fueron desahogadas aquellas que fueron admitidas, y atendiendo a que el actor acepto la reinstalación del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la cual tuvo verificativo el 27 de febrero del año 2019, por lo cual y dado el desahogo de las pruebas de las partes, se les concedió el término de dos días para que formularan sus respectivos alegatos, luego se certificó que no quedaban pruebas por desahogar y se dio vista a las partes por tres días para que expresaran su conformidad con dicha certificación, sin que ninguna de ellas hicieron manifestación alguna, por lo que, se les tuvo por desistidos de las pruebas que hubiere pendientes de desahogo, luego se declaró cerrada la instrucción dejando los autos en estado de emitir la resolución que conforme a derecho corresponda, por lo cual llegado el momento:

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Esta Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 123, apartado "A" fracciones XX y XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los artículos 523 fracción XI, 527, 529, 698, 700 y 721 de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO. En el presente controvertido y dado que si bien es cierto el actor demandó inicialmente la reinstalación del actor en la forma y términos en que venía desempeñando, sin embargo el mismo fue reinstalado con fecha 27 de febrero del 2019, por lo cual la litis consistirá en si como lo afirma el accionante fue despedido injustificadamente el 23 de agosto del 2017 y por lo tanto tiene derecho al pago de las prestaciones reclamadas o si como lo refiere el colegio demandado quien admitió ser el

único responsable de la relación laboral con el actor, señalando que el actor en ningún momento fue despedido de su empleo ni justificadamente ni injustificadamente.

Por su parte el Sindicato demandado argumentó que si bien es cierto, es titular de las Condiciones generales de trabajo, sin embargo negó que entre el actor y dicho gremio sindical existe o haya existido relación laboral que lo legitime activamente y pasivamente de reconocimiento de cualquier prestación de las reclamadas en el escrito inicial de demanda.

TERCERO.- Ahora bien y dado que del escrito de contestación a la demandada se advierte que el colegio demandado admitió ser el único responsable de la relación laboral con el actor, ofreciéndole así al accionante la reinstalación en los siguientes términos : *"No obstante que mi representada no despidió al trabajador actor ni de manera justificada ni de manera injustificada, se ofrece al mismo desde estos momentos su reinstalación en el empleo, en los mismo términos y condiciones en que lo venían desempeñando, es decir con la categoría de docente tipo alta 14 de base definitivo, con CLAVE EH4763/021 Y CBV/026/02 ADSCRITO AL PLANTEL NUMERO 167 DE TAFETAN DEL MUNICIPIO DE TZITZIO MICHOACÁN, UBICADO EN CALLE BUENA VISTA NUMERO impartiendo clases de cinco asignaturas frente a grupo, tales como taller de lectura y redacción I y II inglés I, II, III y IV; capacitación de administración dos submodulos, con un horario de las 07:00 a las 15:00 horas de martes a viernes de cada semana, descansando los sábados, domingos y lunes, con una antigüedad reconocida al 16 de agosto de 1995, con un sueldo tabular quincenal compuesto de dos pagos uno por \$10,326.95 y otro por la cantidad de \$576.95 que suman \$10, 903.90 éstos quincenales, más las prestaciones que establezcan las condiciones generales de trabajo del colegio de bachilleres, con los incrementos y mejoras que se otorguen a su puesto..."*

Con la cual se le dio vista al actor, quien la acepto, la cual se materializó el 27 de febrero del 2019, (f-158-160) por lo cual y para calificar el ofrecimiento de trabajo formulado por la patronal con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, habrán de tenerse en cuenta: *1. Las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, el salario, la jornada o el horario; 2. Si éstas afectan o no los derechos del trabajador, reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales, en la Ley Federal del Trabajo, o en las disposiciones contractuales que superen el derecho legislado; y 3. Los antecedentes del caso o de la conducta asumida por el patrón.* Lo cual esta sostenido por los Tribunales Colegiados de Circuito, en la jurisprudencia de rubro: *"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA [MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA II.1o.T. J/46 (9a.)]. Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 23, Octubre de 2015, Tomo IV, Tesis: II. 1o.T. J/2 (10a.), Registro: 2010109, Página: 3449"*

Por lo cual y atendiendo a la **fecha de ingreso**, para efectos de antigüedad, el actor afirmó en su escrito de demanda, haber sido contratado el día 16 de agosto de 1995 lo cual no fue controvertido por el colegio demandado.

En lo concerniente a la categoría, tenemos que el actor en la demanda, afirmó haber comenzado a laborar como **DOCENTE**, cuestión que el colegio demandado no controvertió, aunado al hecho de que el ofrecimiento de trabajo lo realiza con la categoría de docente tipo alta 14 de base definitivo, con CLAVE EH4763/021 Y CBV/026/02 ADSCRITO AL PLANTEL NUMERO 167 DE TAFETAN DEL MUNICIPIO DE TZITZIO MICHOACÁN, la cual es la que se encuentra reclamando la reinstalación el actor, teniendo aplicación el siguiente criterio tesis: **"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE BUENA FE EL PROPUESTO CON LAS MISMAS ACTIVIDADES EN QUE SE DESARROLLABA, INDEPENDIEMENTE DE QUE LA DENOMINACIÓN QUE SE LE DÉ AL PUESTO CON QUE AQUÉL SE EFECTÚA DIFIERA DE LA SEÑALADA POR EL TRABAJADOR EN SU DEMANDA.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 243, de rubro: **"OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE."**, estableció que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación de trabajo deben tomarse en consideración, entre otros elementos, sus condiciones fundamentales, esto es, el puesto desempeñado. Ahora bien, en los casos en que dicha oferta se hace con las mismas actividades desarrolladas antes de que se suscitara el rompimiento del vínculo laboral, debe calificarse de buena fe, independientemente de que la denominación que se le dé al puesto con que se efectúa la oferta difiera de la señalada por el trabajador en su demanda, pues ello no altera las condiciones fundamentales de la relación laboral y, por tanto, esa diferencia en el nombre no implica mala fe en la propuesta del empleo, toda vez que ésta se surte cuando al trabajador se le ofrece que regrese a laborar en una categoría diferente o inferior a la que tenía. *Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, Febrero de 2007, Tesis: IV.3o.T.241 L, Página 1833.*

En lo que atañe a la jornada, si bien, el actor refirió en su demandada que su jornada o era de las 07:00 a las 15:00 horas de lunes a jueves descansando los viernes sábados y domingos de cada semana, sin embargo en el párrafo 2 del hecho SEGUNDO, señaló el actor que presento en tiempo y forma su esquema de horario para impartir sus clases para el periodo escolar 2017-2 de los grupos 101, 102, 301, 501, el cual cambiaría su jornada de trabajo la cual debía de iniciar a las 7:00 a las 15:00 horas de martes a viernes de cada semana, hecho que no fue controvertido por el colegio demandado, incluso el ofrecimiento de la reinstalación lo hace con dicha jornada esto es de 7:00-15:00 de martes a viernes, impartiendo las mismas clases que refiere el actor venia impartiendo, jornada comprendida de 8 horas diarias por cuatro días laborados arrojando un total de 32 horas a la semana, puesto que se encuentra dentro de los parámetros máximos legales que establece el artículo 61 de la ley laboral.

En lo que atañe al salario y dado que el actor en su demanda, refirió que percibía las siguientes cantidades: \$15,875.00, pesos y de \$867.67, de manera quincenal, por su parte

el Colegio demandado controvertió dicho salario señalado que el actor percibía su sueldo tabular quincenal de dos pagos: uno por la cantidad de \$10,326.95 pesos y otro por la cantidad de \$576.95, pesos, lo que suman la cantidad de \$10,903.90 quincenales, sin embargo de las pruebas ofrecidas de su parte no se logra advertir tal circunstancia, dado que si bien es cierto, ofreció las nóminas de las quincenas 14 y 15 del año 2017, de las cuales no se advierten las cantidades señalar por el colegio demandado, sino por lo contrario se advierten cantidades diversas tales como de la quincena 14, esto es correspondiente a la 2ª quincena de julio del 2017, las cantidades de \$12,844.26 y 630.83 pesos, en tanto que por lo que ve a la 1ª quincena de julio del 2017, se advierten las cantidades: \$7,293.05 y 621.05 pesos, las cuales en nada son coincidentes a las señaladas por el colegio demandado, dado que este en momento alguno señaló que el salario del actor hubiese sido variable tal y como se advierte de las documentales exhibidas, incluso dicho salario es inferior al que el colegio demandado argumentó en su contestación a la demanda, por lo cual y al no haber acreditado con su carga procesal que el propio artículo 784 en su fracción XII de la ley de la materia le impone al demandado, ello atendiendo a que es éste quien cuenta con los documentos idóneos para tal efecto, lo se advierte que el salario con el cual realiza el ofrecimiento trae un perjuicio en la economía del trabajador ello al ser inferior por el accionante, ello pese a que no se otro diverso, causándole así una afectación en su economía, y advirtiéndose únicamente la conducta procesal del colegio demandado esto es, que realiza el ofrecimiento al actor no con el fin o con la intención de continuar con la relación laboral, sino con el único fin de revertir la carga procesal al accionante, teniendo fundamento en el siguiente criterio cuyo rubro es: ***"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE EL PROPUESTO CON UN SALARIO SUPERIOR AL ADUCIDO POR EL TRABAJADOR CUANDO EL PATRÓN CONTROVIERTE SU MONTO Y ADEMÁS NO LO PRUEBA.*** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 1/2005 (*), estableció que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación laboral deben tomarse en consideración sus condiciones fundamentales, como son el puesto, el salario y la jornada u horario de labores, y que será de buena fe cuando se advierta la clara intención de ello, al no afectar los derechos del trabajador y ofrecerse en los mismos o mejores términos de los ya pactados, los cuales pueden señalarse expresamente o deducirse del contenido del escrito de demanda o de su contestación, en la inteligencia de que dicho ofrecimiento no puede calificarse por sí solo de mala fe cuando no se hace referencia a condiciones de trabajo no controvertidas. Consecuentemente, cuando la demandada al negar el despido controvierte expresamente el monto del salario aducido por el trabajador y además no lo prueba, como lo ordena el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que al patrón le corresponde demostrar el monto del salario, su oferta del trabajo, a pesar de proponerse con un mayor sueldo, debe calificarse de mala fe, pues si bien nada le impide incrementar las remuneraciones con el ofrecimiento, al refutar simultáneamente su cuantía, esa conducta procesal revela su sola intención de revertir la carga probatoria, toda vez que resulta incongruente que ofrezca el trabajo en mejores términos salariales y, en cambio, controvierta la suma del estipendio del trabajador sin demostrarlo, ya que resulta ilógico que lo que

por un lado niega, por el otro no sólo lo acepta llanamente, sino que incluso lo optimiza. Registro digital: 2015050. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 117/2017 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo I, página 580. Tipo: Jurisprudencia"

CUARTO.- Por lo cual y dado que el ofrecimiento de trabajo realizado por el colegio demandado fue calificado de MALA FE, en consecuencia, es que le corresponderá al colegio demandado acreditar que el actor jamás ha sido despedido de su empleo ni justificada ni injustificadamente.

QUINTO.- En este apartado, lo conducente es realizar el estudio y valoración de los medios probatorios aportados por EL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN LAS CUALES SON LAS SIGUIENTES:

1.- **CONFESIONAL (f-221).**- A cargo del actor la cual tuvo verificativo el 04 de noviembre del 2020, en la cual el absolvente contestó de manera negativa a todas las posiciones que le fueron formuladas, por tanto al no aceptar hecho alguno que le deparará perjuicio, es que se niega valor probatorio a este medio de convicción.

2.- **DOCUMENTAL. (f-152-153)** Consistente en nominas originales de las quincenas 14 y 15 del 2017, (2ª de julio y 1ª de agosto del 2017) a las cuales no se les otorga valor dado que si bien es cierto de la documental correspondiente a la 2ª quincena de julio del 2017, se advierte que el actor percibió las siguientes cantidades: \$12,844.26 y \$630.83 pesos, en tanto que la 1ª quincena de agosto del 2017, se advierten las siguientes cantidades: \$7,293.05 y \$621.05 pesos quincenales, sin embargo en tal circunstancia no fue ehca valer por el colegio demandado al momento de dar contestación a la demanda respecto al salario percibió por le accionante dado que únicamente señaló: " *...su sueldo tabular quincenal, el cual fue efectivamente de dos pagos, pero uno por \$10,326.95 y otro por la cantidad de \$576.95 lo que suma \$10,903.90 quincenales o sea \$726.93 diarios...*", es decir en momento alguno se excepciono en el sentido de que el actor hubiese percibido un salario variable tal y como se advierte de las documentales exhibidas, motivo por el cual y al no ser parte de sus excepciones opuestas es que a dichas documentales no es posible concederle valor alguno.

3 Y 4.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. Pruebas que serán analizadas de manera conjunta con aquellas de la misma naturaleza que ofrecieron todas las partes.

POR LO QUE VE A LAS PRUEBAS DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, que son las siguientes:

1.- **CONFESIONAL (f-219).**- A cargo del actor la cual tuvo verificativo el 04 de noviembre del 2020, en la cual el absolvente contestó de manera negativa a todas las posiciones que le fueron formuladas, por tanto al no aceptar hecho alguno que le deparará perjuicio, es que se niega valor probatorio a este medio de convicción.

3 y 4.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. Pruebas que serán analizadas de manera conjunta con aquellas de la misma naturaleza que ofrecieron todas las partes.

Por lo que ve a las pruebas ofrecidas por la parte ACTORA, siendo los siguientes:

1.- CONFESIONAL (F.203). A cargo de quien acreditó tener facultades para absolver posiciones a nombre del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la cual tuvo verificativo el 19 de marzo del 2020, en la cual el absolvente contestó de manera negativa a todas las posiciones que le fueron formuladas, por tanto al no aceptar hecho alguno que le deparará perjuicio, es que se niega valor probatorio a este medio de convicción.

2.- CONFESIONAL (F.206). A cargo de quien acreditara tener facultades para absolver posiciones a nombre de la Comisión Mixta del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la cual tuvo verificativo el 19 de marzo del 2020, a la cual nadie compareció, pese encontrarse notificada, por lo cual es que se le hizo efectivo el apercibimiento en el sentido de que se le tuvo por confeso de los siguientes hechos: *“que el trabajador fue contratado de manera verbal y por tiempo indefinido para prestar sus servicios subordinados para el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, en fecha 16 de agosto del 1995, desempeñándose hasta antes del despido injustificado, bajo la categoría de docente impartiendo clases de cinco asignaturas frente a grupo, que el Trabajador estuvo sujeto a una jornada de trabajo de las 07:00 a las 15:00 horas de lunes a jueves descansando los días viernes, sábado y domingo de cada semana, que al trabajador le asiste derecho de reclamar la reinstalación en el empleo con la categoría de docente tipo alta 14 base definitivo, con clave EA4763/021 y CBV/026/02M, con adscripción en el plantel número 167 de tafetán, municipio de Tzitzio Michoacán, que al trabajador se le adeuda el pago por concepto de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo correspondiente a todo el tiempo que el actor presto sus servicios subordinados para la demandada, que el trabajador actor fue despedido de manera injustificada el día 23 de agosto del 2017, aproximadamente a las 17:14 del 23 de agosto del 2017, que el trabajador actor fue despedido de manera injustificada en las instalaciones del plantel número 167 de Tafetan Municipio de Tzitzio Michoacán, que el trabajador fue despedido de manera injustificada en el domicilio ubicado en calle buena vista número 358 de la colonia centro de Tzitzio, Michoacán.*

Sin embargo, no obstante las confesiones fictas señaladas con antelación, a las mismas no se les otorga valor, ello ateniendo a que el colegio demandado fue quien acepto la relación laboral y de las confesiones se advierten características propias de una relación laboral tales, como la contratación, jornada categoría, ingreso, e incluso el propio despido alegado, que si bien es cierto que la Comisión es parte del colegio demandado, cierto también lo es que la Comisión Mixta de Escalafón únicamente es un órgano colegiado permanente, responsable de atender los procesos escalafonarios de los trabajadores del Colegio, así como de cumplir y vigilar la aplicación del mismo, mas no así cuestiones derivadas de la relación laboral con el accionante, motivo por el cual dichas confesiones no proporcionan elemento alguno al esclarecimiento de la litis.

3.- CONFESIONAL. (f-215) A cargo de quien haya acreditado contar con facultades para absolver posiciones a nombre del SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la cual se llevó a cabo el 21 de octubre de octubre del 2020, en la cual el absolvente contestó de manera negativa a todas las posiciones que le fueron formuladas, por tanto al no aceptar hecho alguno que le deparará perjuicio, es que se niega valor probatorio a este medio de convicción.

4.- DOCUMENTAL. (f-138) Consistente en escrito original de fecha 03 de julio del 2017, suscrito por el actor S [REDACTED], documental a la cual se le concede valor para lo que en la misma se contiene esto, que el actor solicitó al Director del Plantel Tafetan, su apoyo e intervención para el trámite correspondiente de los 5 días comprendido en las fechas 15, 16, 17, 18 y 22 de agosto, reanudando las labores el actor a partir del 23 del mismo mes ello a que cuenta con 22 años de servicio, ello de conformidad con el artículo 30 fracción IV de las Condiciones Generales de Trabajo vigentes del Colegio proporcionando datos como el nombre completo: S [REDACTED], R.F.C.: CANS6507149GA, CLAVE: EH4763/021 y CBV/026/02, Tipo de alta: 14 de base, fecha de ingreso: 1995/08/16, C.T.: Tafetan 167. Obrando la firma del actor, así como el sello del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, Plantel Tafetan y aun costado la leyenda de recibió original con fecha 03/07/2017 y una firma.

5.- DOCUMENTAL.- Consistente en las Condiciones Generales de Trabajo signadas entre el Colegio demandado y el Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, las cuales se contienen en el expediente 5A-1595/2015, el cual se ordenó tener a la vista al momento de resolver el presente, y al tenerse a la vista, de las cuales únicamente se advierten el cuadernillo de las mismas, y al cual se le concede valor probatorio para tener por cierto que dicho ordenamiento regula las relaciones laborales entre el COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN y sus trabajadores, y se regirán por el contenido de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, el Decreto de Creación, las Leyes de aplicación supletoria y lo dispuesto en dichas Condiciones, y en cuanto a lo que pretende la actora la existencia del artículo 30 fracción IV, el cual señala: *"Artículo 30 los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio en el Colegio, disfrutarán de los periodos vacacionales y de asueto siguientes: I. 10 (diez) días hábiles de vacaciones en primavera; II. 10 (diez) días hábiles de vacaciones en invierno; III. En el verano los trabajadores académicos y administrativos disfrutarán de un periodo de asueto de 20 (veinte) días hábiles consecutivos, sujetos a las actividades académico-administrativas, según el calendario oficial; IV.- A los trabajadores con más de 15 (quince) y menos de 20 (veinte) años de servicio efectivo, se les otorgará 4 (cuatro) días más de asueto en verano, y, a los de 20 (veinte) años en adelante se les otorgará un día más, haciendo un total de 5 (cinco). En los periodos de vacaciones y de asueto, se dejarán guardias para la atención de asuntos urgentes, utilizándose los servicios de quienes no tuvieran este derecho."*

"Artículo 31. El Colegio pagará a sus trabajadores, previamente al inicio de cada periodo vacacional, los salarios correspondientes, así como la prima vacacional de 33 (treinta y tres) días anuales, 19 (diecinueve) días en el periodo de primavera y 14 (catorce) días en el periodo de invierno, sobre sueldo convencional. "Artículo 58. Independientemente de lo que establece la Ley, el Colegio otorgará a sus trabajadores las siguientes prestaciones: V. Los trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo anual, libre de todo gravamen, que el Colegio se obliga a pagar al personal que tenga un año de servicio. La cantidad será de 40 (cuarenta) días del sueldo convencional que percibirán en el mes de diciembre."

6.- DOCUMENTAL. (f-139) Consistente en acta destacada de fecha 22 de agosto del 2017, levantada por el Notario Público Número 13, con ejercicio y residencia en esta Ciudad Capital, el LIC. **FABIAN ARANDA OCEGUEDA ROBLEDO**, quien hizo constar que compareció ante el actor **SAMUEL CARPIO MORALES**, quien se identificó con credencial electoral y le solicitó sus servicios para que se constituyera al Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, Plantel Tafetan, al cual no se le otorga valor dado que se trata de hechos diversos acontecidos con data 22 de agosto del 2017, y de los cuales el accionante no hizo referencia en su escrito inicial de reclamación ni aclaración al mismo.

7 y 8.- INSTRUMENTAL PÚBLICA DE ACTUACIONES Y PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA. Consistentes, la primera consiste en todas y cada una de las constancias que integran el presente juicio, en tanto la segunda, en el razonamiento lógico jurídico que realice este Juzgador para llegar a la verdad de un hecho desconocido a partir de uno conocido; probanzas a las que en términos de los artículos 830, 831, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo, se determina concederles valor probatorio para lo siguiente:

El actor **SAMUEL CARPIO MORALES**, demandó al Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, la Comisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; de la Subcomisión Mixta de Escalafón del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán; Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán y de quien Resulte ser responsable de la relación laboral con el trabajador, LA REINSTALACIÓN en el empleo con la categoría de docente tipo alta 14 de base definitivo, con clave EH4763/021 Y CBV/026/02 ADSCRITO AL PLANTEL NUMERO 167 DE TAFETAN DEL MUNICIPIO DE TZITZIO MICHACÁN, CON DOMICILIO EL UBICADO EN CALLE BUENA VISTA #358, COLONIA CENTRO, ZITZIO MICHACÁN, así como el pago de diversas prestaciones.

Por su parte el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, quien admitió ser el único responsable de la relación laboral con el actor, argumento que el actor no tiene derecho a la reinstalación en el empleo dado que en ningún momento fue despedido de su empleo ni justificada ni injustificadamente.

Por su parte el Sindicato demandado argumentó que si bien es cierto, es titular de las Condiciones generales de trabajo, sin embargo negó que entre los actores y dicho gremio sindical existe o haya existido relación laboral que los legitime activamente y

pasivamente de reconocimiento de cualquier prestación de las reclamadas en el escrito inicial de demanda.

Por su parte el colegio demandado quien admitió ser el único responsable de la relación laboral con el actor, ofreció al actor la reinstalación en los siguientes términos: *"No obstante que mi representada no despidió al trabajador actor ni de manera justificada ni de manera injustificada, se ofrece al mismo desde estos momentos su reinstalación en el empleo, en los mismo términos y condiciones en que lo venían desempeñando, es decir con la categoría de docente tipo alta 14 de base definitivo, con CLAVE EH4763/021 Y CBV/026/02 ADSCRITO AL PLANTEL NUMERO 167 DE TAFETAN DEL MUNICIPIO DE TZITZIO MICHOACÁN, UBICADO EN CALLE BUENA VISTA NUMERO impartiendo clases de cinco asignaturas frente a grupo, tales como taller de lectura y redacción I y II inglés I, II, III y IV; capacitación de administración dos submodulos, con un horario de las 07:00 a las 15:00 horas de martes a viernes de cada semana, descansando los sábados, domingos y lunes, con una antigüedad reconocida al 16 de agosto de 1995, con un sueldo tabular quincenal compuesto de dos pagos uno por \$10,326.95 y otro por la cantidad de \$576.95 que suman \$10,903.90 esos quincenales, más las prestaciones que establezcan las condiciones generales de trabajo del colegio de bachilleres, con los incrementos y mejoras que se otorguen a su puesto..."*.

Con la cual se le dio vista a la parte actora, quien la acepto, materializándose el 27 de febrero del 2019, (f-158-160) por lo cual y para calificar el ofrecimiento de trabajo formulado por la patronal con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, habrán de tenerse en cuenta: *1. Las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, el salario, la jornada o el horario; 2. Si éstas afectan o no los derechos del trabajador, reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales, en la Ley Federal del Trabajo, o en las disposiciones contractuales que superen el derecho legislado; y 3. Los antecedentes del caso o de la conducta asumida por el patrón.* Lo cual esta sostenido por los Tribunales Colegiados de Circuito, en la jurisprudencia de rubro: *"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA [MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA II.1o.T. J/46 (9a.)]. Décima Época, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 23, Octubre de 2015, Tomo IV, Tesis: II.1o.T. J/2 (10a.), Registro: 2010109, Página: 3449"*

Por lo cual y atendiendo a la fecha de ingreso, para efectos de antigüedad, el actor afirmó en su escrito de demanda, haber sido contratado el día 16 de agosto de 1995 lo cual no fue controvertido por el colegio demandado.

En lo concerniente a la categoría, tenemos que el actor en la demanda, afirmó haber comenzado a laborar como **DOCENTE**, cuestión que el colegio demandado no controvertió, aunado al hecho de que el ofrecimiento de trabajo lo realiza con la *categoría de docente tipo alta 14 de base definitivo, con CLAVE EH4763/021 Y CBV/026/02 ADSCRITO AL PLANTEL NUMERO*

167 DE TAFETAN DEL MUNICIPIO DE TZITZIO MICHOACÁN, la cual es la que se encuentra reclamando la reinstalación el actor, teniendo aplicación el siguiente criterio tesis: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. DEBE CONSIDERARSE DE BUENA FE EL PROPUESTO CON LAS MISMAS ACTIVIDADES EN QUE SE DESARROLLABA, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LA DENOMINACIÓN QUE SE LE DÉ AL PUESTO CON QUE AQUÉL SE EFECTÚA DIFIERA DE LA SEÑALADA POR EL TRABAJADOR EN SU DEMANDA. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, diciembre de 2002, página 243, de rubro: "OFRECIMIENTO DEL TRABAJO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO. PARA CALIFICARLO ES INNECESARIO ATENDER A LA FALTA DE PAGO DE PRESTACIONES ACCESORIAS, PUES ELLO NO ALTERA LAS CONDICIONES FUNDAMENTALES DE LA RELACIÓN, NI IMPLICA MALA FE.", estableció que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación de trabajo deben tomarse en consideración, entre otros elementos, sus condiciones fundamentales, esto es, el puesto desempeñado. Ahora bien, en los casos en que dicha oferta se hace con las mismas actividades desarrolladas antes de que se suscitara el rompimiento del vínculo laboral, debe calificarse de buena fe, independientemente de que la denominación que se le dé al puesto con que se efectúa la oferta difiera de la señalada por el trabajador en su demanda, pues ello no altera las condiciones fundamentales de la relación laboral y, por tanto, esa diferencia en el nombre no implica mala fe en la propuesta del empleo, toda vez que ésta se surte cuando al trabajador se le ofrece que regrese a laborar en una categoría diferente o inferior a la que tenía. Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, Febrero de 2007, Tesis: IV.3o.T.241 L, Página 1833."

En lo que atañe a la jornada, si bien, el actor refirió en su demandada que su jornada o era de las 07:00 a las 15:00 horas de lunes a jueves descansando los viernes sábados y domingos de cada semana, sin embargo en el párrafo 2 del hecho SEGUNDO, señalo que el actor presento en tiempo y forma su esquema de horario para impartir sus clases para el periodo escolar 2017-2 de los grupos 101, 102, 301, 501, el cual cambiaría su jornada de trabajo la cual debía de iniciar a las 7:00 a las 15:00 horas de martes a viernes de cada semana hecho que no fue controvertido por el colegio demandado, incluso en el ofrecimiento de la reinstalación lo hace con dicha jornada esto es de 7:00-15:00 de martes a viernes, impartiendo las mismas clases que refiere el actor venia impartiendo, jornada comprendida de 8 horas diarias por cuatro días laborados arrojando un total de 32 horas a la semana, puesto que se encuentra dentro de los parámetros máximos legales que establece el artículo 61 de la ley laboral.

En lo que atañe al salario y dado que el actor en su demanda refirió que percibía las cantidad de \$15,875.00, pesos y de \$867.67, de manera quincenal, en tanto que por su parte el Colegio demandado controvirtió dicho salario señalado que el actor percibía su sueldo tabular quincenal de dos pagos: uno por la cantidad de \$10,326.95 pesos y otro por la cantidad de \$576.95, pesos lo que suman la cantidad de \$10,903.90 quincenales, sin embargo de las pruebas ofrecidas por el colegio demandado no se logra advertir las

cantidades que refiere en su contestación, dado que de las nóminas de las quincenas 14 y 15 del año 2017, se advierte que el actor percibió en la quincena 14 esto es en la 2ª de julio del 2017, las cantidades de \$12,844.26 y 630.83 pesos quincenales, obrando la firma de recibido del actor, en tanto que por lo que ve a la 1ª de julio del 2017, el actor percibió las siguientes cantidades: \$7,293.05 y 621.05 pesos, cantidades que incluso son inferiores a las señaladas por el colegio demandado, en virtud de lo anterior es que se califica de mala fe la reinstalación que realiza el colegio demandado ello ateniendo a que de conformidad con el artículo 784 fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación e acreditar el salario ello ateniendo a que es este quien cuenta con la documentación idónea para tal efecto, sin que en el presente el colegio demandado lo logra acreditar advirtiéndose así la conducta procesal del colegio demandado el cual únicamente va encaminado para el efecto de revertir la carga probatorio al actor y no así de continuar con dicha relación laboral, teniendo fundamento en el siguiente criterio cuyo rubro es: *"OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE EL PROPUESTO CON UN SALARIO SUPERIOR AL ADUCIDO POR EL TRABAJADOR CUANDO EL PATRÓN CONTROVIERTE SU MONTO Y ADEMÁS NO LO PRUEBA. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 1/2005 (*), estableció que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación laboral deben tomarse en consideración sus condiciones fundamentales, como son el puesto, el salario y la jornada u horario de labores, y que será de buena fe cuando se advierta la clara intención de ello, al no afectar los derechos del trabajador y ofrecerse en los mismos o mejores términos de los ya pactados, los cuales pueden señalarse expresamente o deducirse del contenido del escrito de demanda o de su contestación, en la inteligencia de que dicho ofrecimiento no puede calificarse por sí solo de mala fe cuando no se hace referencia a condiciones de trabajo no controvertidas. Consecuentemente, cuando la demandada al negar el despido controvierte expresamente el monto del salario aducido por el trabajador y además no lo prueba, como lo ordena el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que al patrón le corresponde demostrar el monto del salario, su oferta del trabajo, a pesar de proponerse con un mayor sueldo, debe calificarse de mala fe, pues si bien nada le impide incrementar las remuneraciones con el ofrecimiento, al refutar simultáneamente su cuantía, esa conducta procesal revela su sola intención de revertir la carga probatoria, toda vez que resulta incongruente que ofrezca el trabajo en mejores términos salariales y, en cambio, controvierta la suma del estipendio del trabajador sin demostrarlo, ya que resulta ilógico que lo que por un lado niega, por el otro no sólo lo acepta llanamente, sino que incluso lo optimiza. Registro digital: 2015050. Instancia: Segunda Sala. Décima Época. Materias(s): Constitucional, Laboral. Tesis: 2a./J. 117/2017 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 46, Septiembre de 2017, Tomo I, página 580. Tipo: Jurisprudencia".*

Por lo cual y dado que el ofrecimiento de trabajo realizado por el colegio demandado fue calificado de MALA FE, en consecuencia, y ateniendo a que si bien que la acción principal lo fue la reinstalación en la forma y términos en que venía desempeñando el actor, sin embargo el mismo fue reinstalado con fecha 27 de febrero del 2019, por lo cual la litis se consistió en si como lo afirma el accionante fue despedido injustificadamente el 23 de agosto del 2017 y por lo tanto tiene derecho al pago de las prestaciones reclamadas o si como lo refiere el colegio demandado quien admitió ser el único responsable de la relación laboral con el actor, señalando que el actor en ningún momento fue despedido de su empleo ni justificada ni injustificadamente y ateniendo a que el ofrecimiento lo fue de mala fe es que

le correspondió al colegio demandado acreditar lo aseverado por este esto es que el actor jamás ha sido despedido de su empleo ni justificada ni injustificadamente.

Por lo cual, con ninguna de las de las pruebas ofertadas por el Colegio demandado, se logra desvirtuar el despido adolecido por le accionante, ya que si bien es cierto, se ofreció la confesional cargo del trabajador, a la cual no se le otorgo valor alguno ello a que negó todas y cada una de las posiciones que le fueron formuladas y al no reconocer hecho alguno que le pudiera perjudicar, es que la misma no aportaba elementos alguno tendiente a desvirtuar el despido, en virtud de lo anterior y dado que la demandada no logro acreditar que el actor no fue despedido ni justificada ni injustificadamente, se tiene por cierto el despido reclamado por el accionante con data 23 de agosto del 2017, resultando procedente el pago de los salarios caídos reclamados de conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, se cuantificara por el periodo máximo de 12 meses, esto es del 23 de agosto del 2017 al 23 de agosto del 2018, resultando también procedente condenar al pago de intereses que se generen, sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

Ahora, respecto del reclamo del pago de todas y cada una de las prestaciones contractuales laborales contempladas y plasmadas en las vigentes Condiciones Generales de Trabajo que rigen las relaciones laborales entre el COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN y sus trabajadores, si bien las mismas le resultan aplicables ya que de su artículo 2º se establece que las relaciones laborales entre el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán y sus trabajadores, se regirán por el contenido de la Ley invocada en el artículo anterior (Ley de los Trabajadores al servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios), el Decreto de Creación, las Leyes de aplicación supletoria y lo dispuesto en las presentes condiciones; de lo que se infiere que las mismas les son aplicables a la totalidad de trabajadores que laboren en la fuente de empleo, incluidos los actores, sin embargo, como dicho reclamo se realizó de manera general, sin especificar a cuales prestaciones se refiere, es que al tratarse de prestaciones extralegales derivadas de un pacto colectivo, en las cuales se establecen diversos supuestos para su procedencia, por ejemplo, en el caso de la cláusula 55, que se hubieren retirado del centro de empleo, para hacerse acreedores al pago del seguro colectivo de retiro, en el caso de la cláusula 57, como refiere a prestaciones que son otorgadas a los trabajadores en caso de fallecimiento, por defunción, pensión por jubilación, baja por pensión, por invalidez, renuncia, etc., mientras que en la cláusula 58 se establecen varias prestaciones que el Colegio otorga a su trabajadores, estableciéndose diversas hipótesis para el caso de ser trabajadores académicos o administrativos, así como los requisitos que deben cubrirse, y en algunas de ellas, el procedimiento a realizar para su obtención, por tanto, era obligación de los trabajadores acreditar que en el caso particular, se encontraban en el supuesto previsto para su procedencia, y además haber realizado el tramite respectivo o haber

cumplido con los requisitos establecidos para que les fueran otorgadas, carga procesal con la que no cumplieron; razones por las cuales, esta autoridad determina absolver al Colegio demandado de su pago.

Respecto de las prestaciones consistentes en vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, como las mismas fueron reclamadas por todo el tiempo que los actores prestaron sus servicios a la demandada y hasta que se dé cumplimiento al laudo; y en razón de que en las Condiciones Generales de Trabajo, que rigen en el Colegio demandado, se desprende que los artículos 30, 31 y 54 fracción V, señalan: "**Artículo 30 los trabajadores que tengan más de 6 meses consecutivos de servicio en el Colegio, disfrutarán de los periodos vacacionales y de asueto siguientes: I. 10 (diez) días hábiles de vacaciones en primavera; II. 10 (diez) días hábiles de vacaciones en invierno; III. En el verano los trabajadores académicos y administrativos disfrutarán de un periodo de asueto de 20 (veinte) días hábiles consecutivos, sujetos a las actividades académico-administrativas, según el calendario oficial; IV.- A los trabajadores con más de 15 (quince) y menos de 20 (veinte) años de servicio efectivo, se les otorgará 4 (cuatro) días más de asueto en verano, y, a los de 20 (veinte) años en adelante se les otorgará un día más, haciendo un total de 5 (cinco). En los periodos de vacaciones y de asueto, se dejarán guardias para la atención de asuntos urgentes, utilizándose los servicios de quienes no tuvieran este derecho. Artículo 31. El Colegio pagará a sus trabajadores, previamente al inicio de cada periodo vacacional, los salarios correspondientes, así como la prima vacacional de 33 (treinta y tres) días anuales, 19 (diecinueve) días en el periodo de primavera y 14 (catorce) días en el periodo de invierno, sobre sueldo convencional. Artículo 58. Independientemente de lo que establece la Ley, el Colegio otorgará a sus trabajadores las siguientes prestaciones:.. V. Los trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo anual, libre de todo gravamen, que el Colegio se obliga a pagar al personal que tenga un año de servicio. La cantidad será de 40 (cuarenta) días del sueldo convencional que percibirán en el mes de diciembre.**" Por lo que se tiene por demostrado que es en esos montos la obligación del colegio demandado a cubrir las prestaciones a sus empleados, incluido el actor, como ya se indicó también le es aplicable.

Por su parte el colegio demandado opuso la excepción de PRESCRIPCIÓN en su escrito de contestación de demanda, respecto de dichas prestaciones, lo que hizo en los siguientes términos: "... se opone de manera precautoria y sin que implique aceptación de estas prestaciones de mi representado, la excepción de prescripción respecto de las prestaciones legales y extralegales reclamadas de las que haya pasado un año o más desde la fecha en que el actor supuestamente las genero hasta que las reclamo con su escrito de demanda el 31 de agosto del 2017, es decir a las generadas antes del 31 de agosto del 2016, por estar prescritas en términos de la Ley federal el Trabajo".

Por lo cual y atendiendo a que el artículo 30 señala que los trabajadores que cuenten con más de 6 meses consecutivos de servicio en el Colegio, disfrutarán de 10 (diez) días hábiles de vacaciones en primavera; 10 (diez) días hábiles de vacaciones en invierno; y en el verano los trabajadores académicos de 20 (veinte) años en adelante se les otorgará un día más, haciendo un total de 5 (cinco), por lo cual y dado que el colegio demandado no

controvirtió la fecha de ingreso del actor y que lo es 16 de agosto del 1995, la misma se tiene por cierta, por lo cual a la fecha de despido el accionante contaba con 22 años, 7 días laborados, advirtiéndose así que laboro de forma ininterrumpida el accionante, por lo cual, y respecto a las vacaciones del 2016, al ACTOR le correspondían, los 3 periodos vacaciones, esto es, primavera de 10 días, así como el de verano por los 25 días, ello atendiendo a que al 2016 el actor contaba con 21 años de servicio que de conformidad con la fracción IV y al contar con más de 20 años de servicio, tiene derecho a los 25 días, asimismo tiene derecho al periodo de invierno correspondiente a 10 días, periodos estos que sumados dando un total de 45 días, por el año 2016, ello atendiendo a que el accionante contaba para ejercitar su reclamo con el término de un año de conformidad con el artículo 516 de la ley federal del trabajo, esto es de enero a diciembre del 2017, por lo que a la fecha de presentación de la demanda y que lo es 31 de agosto del 2017, en consecuencia y atendiendo a las proporcionales del año 2017, las mismas se encontraban vigentes dado que el actor contaba con un año para hacerlas vales esto es de enero a diciembre del 2018, por lo que al haberse presentado la demanda el 31 de agosto del 2017, es que se encontraba dentro del término, siendo únicamente por lo que ve al 2017, los periodos de primavera de 10 días y verano de 25 días, lo que da un total de 35 días, al encontrarse vigente su derecho tal y como se señaló con antelación, en tanto que por los años anteriores se encuentran prescritos, lo cual acontece de igual forma con la prima vacacional y el aguinaldo ello dado que el accionante contaba con un año para su reclamo, siendo solamente procedente los correspondientes al 2016 y proporcional del 2017, al encontrarse prescrito por los años anteriores, en la inteligencia de que deberán ser cuantificadas en los términos pactados en las Condiciones Generales de Trabajo, y en razón de que para el cálculo de la prima vacacional y del aguinaldo, según lo pactado, debe tomarse como base el sueldo convencional, mismo que para el personal docente se integra por el sueldo tabulado, prima de antigüedad y el material didáctico, conforme al inciso c) de la fracción XV del artículo 5° de las Condiciones Generales de Trabajo, sin que en autos obre prueba alguna que acredite el monto que correspondió a cada uno de dichos conceptos, por lo que para el efecto de estar en posibilidades de realizar el cálculo que corresponde a dichas prestaciones, para cada uno los actores, se ordena la apertura del incidente de liquidación respectivo.

Por lo que ve al reclamado del pago de las referidas prestaciones hasta que se dé cumplimiento al laudo, al resultar procedente la acción de reinstalación ejercida, al tener por continuado el vínculo laboral, es que procede condenar al pago de aguinaldo y prima vacacional, aunque solo por el lapso de 12 meses posteriores al despido injustificado (del 23 de agosto del 2017 al 23 de agosto del 2018), ello por ser prestaciones ligadas al salario y en analogía a lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo; pero tal y como se indicó en el párrafo que antecede, su cuantificación queda sujeta al incidente de

liquidación referido; absolviéndose del pago de las vacaciones por el tiempo que duró el trámite del juicio, ya que ésta es una prestación que se genera por los servicios prestados, lo cual no ocurrió durante este periodo, por ello se absuelve de su pago.

En la inteligencia de que la condena deberá recaer únicamente en el demandado COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, puesto que quedó acreditado que la relación laboral existió únicamente con dicha institución, siendo que el Plantel Tafetan del Municipio de Tzitzio Michoacán forma parte del mismo, absolviéndose al Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán demandado ello ateniendo a que quien reconoció la relación laboral con el accionante lo fue el colegio demandado

SEXTO.- Para el efecto de cuantificar las prestaciones que resultaron procedentes, consistente en vacaciones del 2016, que se hace consistir en el disfrute de 10 días hábiles en primavera, 10 días hábiles en invierno y en el verano 25 días hábiles, los que suman un total de 45 días, así como los periodos de primavera de 10 días y verano de 25 días correspondientes al 2017, arrojando un total de 35 días, los cuales deberán cuantificarse tomando en cuenta el salario señalado por el actor y que lo es de \$1,116.16 pesos, ello dado que el colegio demandado si bien controvertió el salario percibido por el actor si embargo no acreditó el señalado en su demanda, incumpliendo así con su carga procesal que le fue impuesta de conformidad con la fracción XII del artículo 874 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que :

1. La cantidad de \$407,398.40 (cuatrocientos siete mil trescientos noventa y ocho trescientos noventa y ocho), por concepto de salario caídos, por los que le corresponden 365 días que se multiplicaron por el salario diario establecido.

2. La cantidad de \$50,227.20 (cincuenta mil doscientos veintisiete pesos 20/00 m.n.) por concepto de vacaciones correspondientes al año 2016, a razón de 45 días que se multiplicaron por el salario diario establecido, así como la cantidad de \$39,065.60 (treinta y nueve mil sesenta y cinco pesos 60/00 m.n.), de vacaciones proporcionales al año 2017, a razón de 35 días que se multiplicaron por el salario diario establecido.

Cantidades que sumadas arrojan un total de \$496,691.20 (cuatrocientos noventa y seis mil seiscientos noventa y uno pesos 20/100 M.N.), salvo error u omisión aritmética en que se haya incurrido. Por lo anteriormente expuesto, fundado, motivado y razonado, a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada esta Junta resuelve de conformidad con los siguientes puntos:

RESOLUTIVOS

PRIMERO. Al actor le resulta fundado el despido reclamado resultando así procedente el pago del salario caído hasta por el término máximo de 12 meses así como el

pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo del 2016, así como el proporcional 2017, en tanto que al colegio demandado no les prosperaron sus excepciones y defensas.

SEGUNDO. Se condena al demandado COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN, a pagar a la actora la cantidad de \$496,691.20 (cuatrocientos noventa y seis mil seiscientos noventa uno pesos 20/100 M.N.), salvo error u omisión aritmética en que se haya incurrido, por concepto de salario caídos hasta por el término máximo de 12 meses así como el pago de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo del 2016, así como el proporcional 2017, así como de los intereses que se generen a razón del dos por ciento mensual, sobre el importe de quince meses de salario, capitalizable al momento del pago, conforme a lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, así como al pago de la cantidad que resulte del incidente de liquidación del que se ordenó su apertura para el cálculo de las prestaciones señaladas en el último de los considerandos; concediendo a dicho demandado el término legal previsto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo, para que de manera voluntaria de cumplimiento a este resolutivo.

TERCERO. Se absuelve al demandado Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, de todas y cada una de las prestaciones que les fueron reclamados por los motivos asentados en los considerandos que anteceden.

CUARTO. NOTIFÍQUESE PERSONALMENTE A LAS PARTES en el domicilio que tienen señalados en autos para tal efecto y/o por conducto de sus apoderados jurídicos, y a quienes no lo hubieren señalado, notifíquese por medio de listas en términos de lo establecido por el artículo 739 de la Ley Federal del Trabajo. CÚMPLASE.

ASÍ, POR UNANIMIDAD DE VOTOS LO RESOLVIERON Y FIRMAN LOS REPRESENTANTES QUE INTEGRAN ESTA JUNTA ESPECIAL NÚMERO CINCO DE LA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, ANTE LA SECRETARIA DE ACUERDOS QUE AUTORIZA Y DA FE.

LA PRESIDENTA DE LA JUNTA

[Redacted Signature]

REPRESENTANTE PATRONAL

DR. MVZ. ROBERTO LUCIO DOMÍNGUEZ

REPRESENTANTE OBRERO

[Redacted Signature]

LA SECRETARIA DE ACUERDOS

[Redacted Signature]

CONSEJO ESTATAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA

Número único de controversia	COEPREDV-MOR-00118
Número de expediente	MOR/20/2019

La suscrita licenciada [REDACTED], Subdirectora Técnico y de Trámites Procesales **CERTIFICO Y HAGO CONSTAR**, que en autos del expediente **MOR/20/2019**, se notificó a las partes con fecha **treinta de agosto y tres de septiembre de dos mil diecinueve**, la apertura de la etapa de investigación de la presente controversia, dentro de la cual se les concedió el termino de 15 días hábiles para que ofrecieran las pruebas que consideraran conveniente de su parte. Termino que empezó a correr las días **dos y cuatro de septiembre del año dos mil diecinueve**, respectivamente, para fenecer los días **23 veintitrés y 25 veinticinco de septiembre de 2019, dos mil diecinueve** respectivamente, descontando los días festivos, sábados y domingos respectivamente por ser inhábiles, en que no tiene lugar las actuaciones procesales, por parte de este Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia, según el Calendario Oficial de Gobierno del Estado.

Morelia, Michoacán, a 27 de enero de 2022 dos mil veintidós

VISTA. La certificación que antecede y dada cuenta con la promoción signado por [REDACTED] parte quejosa de la controversia en que se actúa, de fecha 23 veintitrés de septiembre de dos mil diecinueve mediante la cual ofrece pruebas en lo que a su parte corresponde, mismas que por no ser contrarias a la moral o al derecho, y por haber sido presentadas dentro de los términos concedidos al efecto, se admiten en sus términos, de conformidad con las siguientes:

Prueba Documental, se tienen por ofrecidas, admitidas y desahogadas las documentales ofertadas; atendiendo a la naturaleza de las mismas consistentes en; copia de escrito elaborado por [REDACTED] trabajadora del plantel y agremiada al sindicato mayoritario sin fecha es dirigido a Secretario General del SITCBEM con atención Enlace Jurídico (Comisión de Honor y Justicia, Conflictos SITCBEM) y con sello de recibido de fecha 23 de septiembre de 2016. (Anexo 1); copia de escrito de los trabajadores del plantel Tafetán que dirigen a [REDACTED] Director General del COBAEM, de fecha 27 de octubre de 2016 y, firmado de recibido el día 15 de noviembre de 2016, por [REDACTED] (anexo 2); copia de relatoría de reunión elaborada por [REDACTED] Coordinador de Oficinas Centrales, para tratar **PROBLEMÁTICA MALTRATOS DE [REDACTED]**, sostenida con trabajadores del plantel Tafetán, con [REDACTED] Director General, Enlace Jurídico y Coordinador de Oficinas Centrales del COBAEM, estando presentes [REDACTED] Quintero, Secretario de Organización y [REDACTED] Flores, Secretario de Conflictos ambos del SITCBEM. (Anexo 3); Escrito elaborado por [REDACTED] Director del plantel Tafetán, dirigido a [REDACTED] Medina, de Enlace Jurídico del COBAEM, de fecha 03 de noviembre de 2016. Me describe como un trabajador enferme psicológico y apoyando las descalificaciones lanzadas contra mi persona (anexo 4); copia de acta circunstanciada de fecha 9 de noviembre de 2015, elaborada por [REDACTED] Martínez M. Enlace Jurídico y [REDACTED] Rivera Ayala, Jurídico Laboral del

COBAEM (anexo 5); copia de escrito de fecha 10 de noviembre de 2015 y con sello de recibido fecha 14 del mismo mes y año en curso, y dirigido a Leopoldo Martínez Medina, Enlace Jurídico del COBAEM, (anexo 6); siete hojas de placas fotográficas (anexo 7); copia de oficio D.G. 3008/2017 de fecha 09/08/2017, firmada por **Alejandra Restrepo Aguilar** (anexo 8); copia de denuncia de Hechos dirigido a la Maestra Silvia Estrada Esquivel Coordinación de Contralorías Internas del Estado de Michoacán, de fecha 17 de noviembre de 2016 y sellada de recibido de fecha 18 del mismo mes y año, (anexo 9); Copia de acta destacada fuera de protocolo levantado por el Notario Público Trece, de fecha veintidós de agosto de año dos mil diecisiete (anexo 10); copia de acta de reinstalación de fecha 27 de febrero de 2019, levantada por la Lic. **Norma Elizabeth Gutiérrez Cortes**, Actuaría de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo (anexo 11); copia de ampliación de Denuncia de Hechos dirigido al L.A.E. **Fernando Huang-Muñoz**, Contralor del Estado de Michoacán, de fecha 18 de marzo de 2019 y sellada de recibido de fecha 19 del mismo mes y año. (Anexo 12); un dispositivo magnético memoria US8 16 GB Kingston, cuyos datos almacenados en este aparato informático serán valorados junto con el resto de las pruebas.

Por otra parte pero dentro del mismo expediente se da cuenta del escrito signado por los **DOCTORES EN DERECHO DOCTORES EN LEY DE LA PÉREZ MUÑOZ**, apoderados Jurídicos del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, así como de su Director General de fecha 24 veinticuatro de septiembre de 2019, dos mil diecinueve, mediante la cual ofrecen pruebas en lo que a su parte corresponde, mismas que por no ser contrarias a la moral o al derecho, y por haber sido presentadas dentro de los términos concedidos al efecto, se admiten en sus términos, de conformidad con las siguientes: **Prueba documental**, se tienen por ofrecidas, admitidas y desahogadas las documentales ofertadas; atendiendo a la naturaleza de la mismas, consistentes en copias consistente en copia de convenio de colaboración de fecha 12 doce de septiembre de 2018, dos mil dieciocho signado entre el Subsistema Educativo y el Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia; Copia de acta de reinstalación de fecha 27 de febrero del año 2019; **Prueba instrumental de actuaciones y presuncional legal y humana**, se tienen por ofrecidas y admitidas.

Así con apoyo en los artículos 54 y 60 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia vigente en el Estado, en relación con los numerales 347, 350, 364, 367, 434 y demás relativos del Código de Procedimientos Civiles del Estado en vigor, aplicado de manera supletoria, lo acordó y firma la Licenciada **María de los Angeles...**, Subdirectora Técnico y de Trámites Procesales, asistido por la Licenciada **María de los Angeles...**, Jefa del Departamento de Atención, Orientación y Controversia.- LISTADO EN SU FECHA.-



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

correspondiéndole conocer al juzgado Primero de Distrito, quien le asigno como número de demanda de amparo 1138/2017, y la misma fue desechada por notoriamente improcedente, lo que se hace del conocimiento para los efectos legales a que haya lugar. Posteriormente en fecha 26 veintiséis de febrero de 2018, dos mil dieciocho, tuvo verificativo la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, la cual no pudo desahogarse debido a que por una parte no comparecieron los demandados marcados con los incisos B) y E) y por otra parte no fueron debidamente notificados los demandados marcados con los incisos C) y D), siendo el hecho que los integrantes de la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de manera sistemática ha venido dilatando el procedimiento laboral. Es por esto que de nueva cuenta se interpuso demanda de garantías, el día 06 seis de marzo de 2018, dos mil dieciocho, el cual le toco conocer del asunto al Juzgado Primero de Distrito, quien le asigno como número de amparo 217/2018 y la misma fue desechada, lo que se hace de su conocimiento para todos los efectos legales a que haya lugar. En fecha 10 diez de abril de 2018, dos mil dieciocho, tuvo verificativo la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, la cual de nueva cuenta no pudo desahogarse en virtud de que a los codemandados **SUBCOMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN** y al **SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN**, no se les emplazo con el termino previsto por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se señalaron las 10:00 diez horas del día 25 veinticinco de mayo de 2018, dos mil dieciocho, para el desahogo de la audiencia de CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, en la cual de nueva cuenta no fue posible su desahogo en virtud de que no fue posible notificar a los codemandados **SUBCOMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN DEL COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE MICHOACÁN**, por lo que señalaron las 09:00 nueve horas del día 30 treinta de agosto de 2018, dos mil dieciocho, para el desahogo de la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, es por esto que en fecha 05 Cinco de Junio de 2018, dos mil dieciocho, se presentó demanda de amparo la cual por razón de turno le toco conocer al Juzgado Primero de Distrito, el cual le signo como número de amparo 491/2018, mismo que decidió desechar la demanda anteriormente citada, lo anterior para los efectos legales a que haya lugar. Posteriormente en fecha 30 treinta de Agosto de 2018, dos mil dieciocho, tuvo verificativo la audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, en la cual el Sindicato demandado promovió Incidente de previo y especial pronunciamiento de acumulación del presente juicio al diverso 5A-1870/2016, y por consecuencia se señalaron las 12:00 doce horas del día 06 seis de Septiembre de 2018, dos mil dieciocho, para la celebración de la audiencia INCIDENTAL, la cual llegada el día se desahogó en todas y cada una de sus partes, por lo cual la autoridad responsable certifico que dentro de la incidencia no quedaban más pruebas pendientes por desahogar, dejando los autos en estado de emitir la resolución interlocutoria correspondiente, siendo omisa hasta la fecha en emitir la resolución interlocutoria, constituyendo el acto reclamado la dilación procesal en que ha estado incurriendo la autoridad responsable desde que se presentó el escrito inicial de demanda y hasta esta fecha de que ha sido omisa en emitir la resolución interlocutoria respecto de la incidencia promovida por la parte demandada en lo principal. Mediante resolución interlocutoria de fecha 31 treinta y uno de octubre del año 2018 dos mil dieciocho, se decretó la acumulación del juicio 5A-2378/2017, por ser el más reciente al 5A-1870/2016, por ser el más antiguo, levantándose la suspensión del procedimiento y señalándose las 10:00 horas del 25 veinticinco de febrero del año 2019 dos mil diecinueve, para la celebración de la Audiencia de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; y mediante auto de cinco de febrero del mencionado (2019), se fijaron las 07:00 SIETE HORAS DEL VEINTISIETE DE FEBRERO DE 2019, para llevar a cabo la Reinstalación del que suscribe. Siendo la diligencia de REINSTALACIÓN en el empleo del quejoso, lo que da origen a la presente queja, señalando que la mencionada reinstalación en el empleo fue efectuada en las instalaciones del Plantel del Colegio de Bachilleres de Tafetan, en las oficinas del C. ~~_____~~, quien es el Director del plantel, encontrándose presentes los ~~_____~~, quienes me comentaron lo siguiente: "~~_____~~ no sabemos si te

comento tu abogado, pero ya te tienes que retirar, pues ya no puedes entrar, no puedes entrar aquí, ahorita ya te tienes que retirar". Haciendo de su conocimiento que desde la fecha en que fui Reinstalado en diversas ocasiones, solicite al Director del Plantel y al titular del enlace jurídico, respetaran los términos en los cuales me ofertaron la reinstalación, sin que obtuviera una respuesta favorable, violentando con ello gravemente los derechos humanos de la hora quejoso, ya que como reza el artículo 5° de nuestra carta magna: **"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.** La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. **Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento,** salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123...

Cabe hacer mención que el Ing. [REDACTED] Campos, fue Secretario General del Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán y el suscrito es socio activo del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres, ocupando la cartera de Secretario de Organización, motivo por el cual el quejoso ha sufrido discriminación en mis derechos humanos, ya que tal servidor publicó siempre me ha atacado y hostigado laboralmente y me está ocasionando daños psicológicos de imposible reparación en mi persona, ya que, atenta contra mi integridad física en mi salud y solo por el hecho de que no le caigo bien al Titular situación que encuadra en una Discriminación pro persona de Derechos Humanos, situación que deberá ser analizada por esta H. Comisión de Derechos Humanos.

Por lo referido es que vengo ante este H. Comisión de Derechos Humanos, para que dentro de sus facultades contenidas en el artículo 3° el cual dice: "La Comisión Nacional de Derechos Humanos tendrá competencia en todo el territorio nacional, para conocer de quejas relacionadas con presuntas violaciones a los derechos humanos cuando éstas fueren imputadas a autoridades y servidores públicos de carácter federal, con excepción de los del Poder Judicial de la Federación. Cuando en un mismo hecho, estuvieren involucrados tanto autoridades o servidores públicos de la Federación, como de las Entidades Federativas o Municipios, la competencia se surtirá en favor de la Comisión Nacional. Tratándose de presuntas violaciones a los Derechos Humanos en que los hechos se imputen exclusivamente a autoridades o servidores públicos de las entidades federativas o municipios, en principio conocerán los organismos de protección de los derechos humanos de la Entidad de que se trate, salvo lo dispuesto por el artículo 60 de esta ley. Asimismo, corresponderá conocer a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de las inconformidades que se presenten en relación con las recomendaciones, acuerdos u omisiones de los organismos equivalentes en las Entidades Federativas, a que se refiere el artículo 102, Apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como por la no aceptación de sus recomendaciones por parte de las autoridades, o por el deficiente cumplimiento de las mismas

Hechos que también son imputables a el Ing. [REDACTED] Campos, ya que como lo establece el Reglamento Interior del Colegio De Bachilleres Del Estado de Michoacán, en su artículo 2° establece: **"Al frente del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán habrá un Director General, designado y removido por el Gobernador del Estado, quien conducirá sus actividades conforme a las políticas que emita la Junta de Gobierno y las disposiciones normativas aplicables, y se auxiliará del personal directivo, docente, técnico y administrativo necesario para el ejercicio de sus facultades"**, señalando que el Ing. [REDACTED] Campos, como Director del Colegio de Bachilleres no ha realizado un buen desempeño de sus funciones, esto, al beneficiar únicamente al

Sindicato al cual pertenecía (*Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán*).

El Ing. ~~Guillermo Sánchez Campos~~, Director del Colegio de Bachilleres del Estado De Michoacán, el por ser el titular de la Institución Educativa, que ofreció al quejoso reinstalarlo en los siguientes: " *Se ofrece al mismo desde estos momentos su reinstalación en el empleo en los mismos términos y condiciones en los que se venía desempeñando, es decir, con la categoría de docente tipo alfa 14 de base definitivo, con clave EH4763/021 Y CBV/026/02 adscrito al Número 167 de Tafetan del municipio de Tzitzio, Michoacán, ubicado en la calle Buenavista número, impartiendo clases de cinco asignaturas frente a grupo, tales como taller de lectura y redacción I,II; ingles I, II, III, IV; capacitación de administración dos submundos, con un horario de las 7:00 siete a las 15:00 quince horas de martes a viernes de cada semana, descansando los días sábados, domingos y lunes, con una antigüedad reconocida al 16 dieciséis de agosto de 1995 mil novecientos noventa y cinco, con un sueldo tabulador quincenal compuesto de dos pagos, uno por \$10,326.95 (diez mil trescientos veintiséis pesos con noventa y cinco centavos 95/100 m.n.) y otro por la cantidad de \$576.95 quinientos setenta y seis (quinientos setenta y seis pesos con noventa y cinco centavos 95/100 M.N.) lo que suma \$10,903.90 (diez mil novecientos tres pesos con noventa centavos 90/100 m.n. quincenales, más las prestaciones que establezcan las Condiciones de Trabajo del Colegio de Bachilleres, con los incrementos y mejoras que se otorguen a su puesto*".

Siendo evidente la mala fe en cuanto a mi persona unicamente con la cual se conduce el Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, ello, al realizar un ofrecimiento de trabajo en los términos antes descritos y al momento de realizar la reinstalación, no se me asigna una área para el desempeño de mis funciones, no se realizan los trámites correspondientes para la reestructuración de la estructura educativa, no se me asignan las asignaturas y no me dan de alta en el reloj checador; desprendiéndose de tal actuar el dolo con el que actúa la institución educativa demandada, siendo su única intención revertir cargas probatorias, incurriendo en una discriminación hacia mi persona afectando mis derechos humanos.

Ahora bien, por lo que ve al C. ~~Guillermo Sánchez Campos~~, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, ha venido incurriendo en responsabilidad como servidor público, esto, al incurrir en una serie de dilaciones procesales en contra del trabajador actor, dilaciones que se pueden apreciar en el juicio ordinario laboral 5A-2378/2017 tramitado ante la Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado y de la presente demanda que se presentó de nueva cuenta por el nuevo despido injustificado el cual fue objeto nuevamente y la cual con su actuar de dilatar el procedimiento y emitir acuerdos para beneficiar a la Institución denominada Colegio de Bachilleres en el Estado de Michoacán, también me afecta en mi integridad física en mi persona ocasionándome enfermedades micológicas y dañinas hacia mi persona, es por ello que afecta mis derechos humanos en cuanto a mi persona.

Por lo que la queja se presenta para que las cosas vuelvan a su normalidad hasta antes de que se me despidiera de mi empleo, por una discriminación a mi persona: Sirviendo de apoyo los siguientes criterios jurisprudenciales:

PRINCIPIOS DE OPTIMIZACIÓN INTERPRETATIVA DE LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN FEDERAL (UNIVERSALIDAD, INTERDEPENDENCIA, INDIVISIBILIDAD Y PROGRESIVIDAD). ORIENTAN LA INTERPRETACIÓN DE LOS PRECEPTOS CONSTITUCIONALES EN ESA MATERIA Y SON DE INELUDIBLE OBSERVANCIA PARA TODAS LAS AUTORIDADES. El 10 de junio de 2011 se promulgaron reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos humanos, de las que sobresale la modificación de su artículo 1o. que establece la obligación de toda autoridad, de promover, respetar y garantizar los derechos humanos, favoreciendo la protección más amplia posible a favor de la persona, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En virtud de éstos, la valoración

de los derechos fundamentales queda vinculada a la premisa de que deben respetarse en beneficio de todo ser humano, sin distinción de edad, género, raza, religión, ideas, condición económica, de vida, salud, nacionalidad o preferencias (universalidad); además, tales derechos han de apreciarse como relacionados de forma que no sería posible distinguirlos en orden de importancia o como prerrogativas independientes, prescindibles o excluyentes unas ante otras, sino que todos deben cumplirse en la mayor medida posible, así sea en diferente grado por la presencia de otro derecho fundamental que también deba respetarse y que resulte eventualmente preferible, por asegurar un beneficio mayor al individuo, sin que el derecho fundamental que ceda se entienda excluido definitivamente (indivisibilidad e interdependencia); asimismo, con el entendimiento de que cada uno de esos derechos, o todos en su conjunto, obedecen a un contexto de necesidades pasadas y actuales, mas no niegan la posibilidad de verse expandidos, por adecuación a nuevas condiciones sociales que determinen la necesidad y vigencia de otras prerrogativas que deban reconocerse a favor del individuo (progresividad). De esta guisa, los referidos principios orientan la interpretación de los restantes preceptos constitucionales en materia de derechos fundamentales, conduciendo a su realización y observancia más plena e inmejorable posibles, vinculando el proceder de toda autoridad en el cumplimiento del mandato de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los tratados internacionales de la materia, por lo que se constituyen como auténticos principios de optimización e interpretación constitucional que el legislador decidió objetivar en la Norma Suprema y, que por ende, resultan de ineludible observancia para todas las autoridades, y más aún para las jurisdiccionales.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL CUARTO CIRCUITO .PROGRESIVIDAD. CÓMO DEBE INTERPRETARSE DICHO PRINCIPIO POR LAS AUTORIDADES A PARTIR DE LA REFORMA QUE SUFRIÓ EL ARTÍCULO 10. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011. El principio de progresividad persigue, esencialmente, la aplicación preferente de aquel ordenamiento que contemple un mayor beneficio al gobernado respecto de sus derechos humanos, por ello las autoridades deben estar atentas a la evolución de éstos, especialmente en los tratados internacionales, pues puede suceder que exista contraposición entre un derecho humano que consagra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el previsto en el tratado, en cuyo caso, si éste es de mayor beneficio para la persona, es el que debe aplicarse, en observancia al referido principio y acorde con los fines de justicia, equidad y solidaridad social perseguidos por el Constituyente Permanente a partir de la reforma al artículo 1o. de la Constitución Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA TERCERA REGIÓN CON RESIDENCIA EN GUADALAJARA JALISCO. Amparo directo 633/2011. Pedro Rodríguez Alcántara. 20 de octubre de 2011. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge Humberto Benítez Pimienta. Secretario: Nicolás Alvarado Ramírez.

DERECHOS ADQUIRIDOS Y EXPECTATIVAS, EN RELACIÓN CON EL DERECHO DE ACCIÓN. Es inexacto que el derecho a ejercitar la acción tendiente, en un caso, a exigir la responsabilidad civil generada por hecho ilícito cometido bajo la vigencia de una ley, constituya una mera expectativa o esperanza de que se actualice la posibilidad futura de deducir la acción, para justificar de esta manera la aplicación de la ley posterior. En efecto, todo derecho encuentra su fundamento en la ley o norma jurídica vigente y se individualiza al realizarse el hecho al que la ley le atribuye tal virtud y eficacia, o sea, en el momento en que el hecho se encuentra en relación con la circunstancia determinada por la ley para la adquisición del derecho, y se verifica esto cuando la ley de la que se pretende derivar está en vigor. Así, el derecho de entablar determinados actos con el objeto de poner en ejercicio la fuerza jurídica de un hecho o un negocio cualquiera, se entiende adquirido por una persona al mismo tiempo en que adquiere el derecho principal de cuya realización se trate, de suerte que el derecho a la acción judicial, independientemente de la forma del procedimiento, sí puede constituir un derecho creado y en tal concepto inviolable al igual que el derecho mismo cuya fuerza jurídica se quiera establecer, puesto que la acción es por sí misma un medio legal concedido por la ley a aquel a quien

pertenece el derecho, a fin de establecer la fuerza jurídica del mismo, exigir su respeto ante los tribunales y obligar a su cumplimiento al deudor que trate de desconocerlo, o lo que es lo mismo, si se tiene en cuenta que tanto vale un derecho cuanta sea su fuerza jurídica, se concluye desde luego que la acción judicial aceptada por la ley para establecer la fuerza jurídica de un derecho, se identifica con la existencia del mismo derecho y, por consiguiente, debe ser reputada inviolable al haber sido adquirida en el momento en que nace el derecho principal. OCTAVO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO. De igual forma con base a los Criterios que han adoptado los Tratados Internacionales que México ha signado en materia de Trabajo y Libertad Sindical, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de Diciembre de 1966 y vigente al 3 de Enero de 1976, cuyo artículo 8 refiere ampliamente a la libertad sindical; la Convención Americana sobre Derechos Humanos suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos san José Costa del 7 al 22 de Noviembre de 1969, cuyo artículo 16 refiere a la libertad de asociación con fines laborales; La convención Europea de Derechos Humanos, aprobada en el seno del Consejo de Europa, la incluye expresamente en su artículo 11 dentro del derecho de asociación; El convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual está dedicado exclusivamente a la libertad sindical, entre otros Tratados Internacionales que rigen la Libertad Sindical y el Derecho de Asociación.

Permitiéndome ofrecer los siguientes medios de convicción:

1.- **INFORME**, que se solicite a la H. Junta Especial Número Cinco de la Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, la cual tiene su domicilio en Avenida Lázaro Cárdenas, Numero 950, Colonia Ventura Puente, en esta Ciudad de Morelia, Michoacán, esto, para que la misma remita copia certificadas del expediente ordinario número **5A-2378/2017** el cual es seguido por el que suscribe Samuel Carpio Núñez Vs Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán. Prueba que se ofrece para que esta H. Comisión de Derechos Humanos, pueda apreciar las dilaciones en las cuales han venido incurriendo el personal de la autoridad laboral mencionada en líneas anteriores; así como que de autos se desprende la diligencia de reinstalación la cual fue celebrada el día 27 veintisiete de febrero del año en curso. Lo anterior se solicita en razón de que el quejoso no cuenta con los medios económicos para allegar a esta Comisión las copias solicitadas, así como para acreditar que el Ing. ~~Carpio Romero Campos~~, fue Secretario General del Sindicato Independiente de Trabajadores del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán y el suscrito es socio activo del Sindicato Único de Trabajadores del Colegio de Bachilleres, ocupando la cartera de Secretario de Organización, motivo por el cual el quejoso ha sufrido discriminación en mis derechos humanos, ya que tal servidor publicó siempre me ha atacado y hostigado laboralmente y me está ocasionando daños psicológicos de imposible reparación en mi persona, ya que, atenta contra mi integridad física en mi salud y solo por el hecho de que no le caigo bien al Titular situación que encuadra en una Discriminación pro persona de Derechos Humanos, situación que deberá ser analizada por esta H. Comisión de Derechos Humanos.

De igual forma deberá remitir copias certificadas de la nueva demanda que se presentó con fecha 28 de marzo del año 2019, dos mil diecinueve, con motivo del nuevo despido del cual fui objeto por ataques directos a mi persona por parte de la Institución Educativa a través de su Titular.

2.- **INFORME**, que se solicite al Director del Colegio de Bachilleres del Estado de Michoacán, institución educativa que tiene su domicilio en Calle Rafael Solchaga Numero exterior 4166/50 B, de la Colonia ~~San María Colunga~~ y/o Doctor José María Coss y/o Doctor José María Cos, de esta Ciudad de Morelia, Michoacán. Para que este manifieste porque no dio cumplimiento real a la reinstalación que el mismo oferto al quejoso ~~Samuel Carpio Núñez~~, esto, el día 27 veintisiete de febrero del año en curso.

Por lo antes expuesto y fundado a esta H. Comisión atentamente pido:

Único: Tenerme por presentada en sus términos la presente queja.



A handwritten signature in black ink is written over a solid black rectangular redaction bar. The signature is somewhat stylized and partially obscured by the bar.



Secretaría de Salud
Gobierno del Estado de Michoacán

SERVICIOS DE SALUD DE MICHOACÁN
JURUSDICCIÓN SANITARIA No 4 PATZCUARO
CENTRO DE SALUD DE VILLA MADERO MICHOACAN

CERTIFICA

QUE EN SERVICIO DE CONSULTA PARA ENFERMEDADES TRANSMISIBLES ATENDIDO POR UN MEDICO CON TITULO REGISTRADO EN LA D.P.G Y EN LA S.S.A, LE FUERON PRACTICADOS A: **[REDACTED]** DE 52 AÑOS DE EDAD.

ESTUDIOS CLINICOS DE LABORATORIO Y DE RAYOS X, RESULTANDO

CON GASTRITIS CONICA AGUIZADA POR LO CUAL REQUIRIO OBSERVACION HOSPITALARIA DE LAS 17 HRS A LAS 20 :30 HRS DEL DIA 14 DE AGOSTO DEL AÑO EN CURSO

POR LO QUE A PETICION DEL INTERESADO Y PARA LOS FINES LEGALES QUE ESTIME CONVENIENTES, SE EXPIDE EL PRESENTE EN VILLA MADERO MICHOACAN A 23 DE AGOSTO DEL 2017.

[REDACTED]
Dr. JOSE CARLOS MONTAÑO BARRERA



CENTRO DE SALUD VILLA MADERO. -VENUSTIANO CARRAZA 134.COL CENTRO .- TEL 459 341 26 97

Morelia, Mich., a 12 de Agosto de 2022

Directora TANIA HAIDEE TORRES CHAVEZ
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
UMSNH
PRESENTE

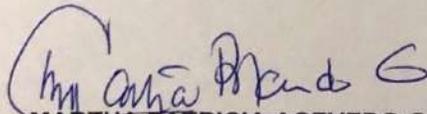
Asunto: Solicitud de autorización de modalidad de titulación.

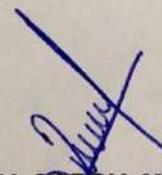
Por medio de la presente solicito a usted se autorice la siguiente modalidad de titulación para presentar el examen de grado bajo los siguientes términos:

Solicitante:	LUZ MARIA GARCIA MUÑOZ
Matrícula:	0733602A
Programa educativo:	DERECHO DE LA INFORMACION
Modalidad de titulación:	Tesis
Título del trabajo:	SINDICATOS COMO SUJETOS OBLIGADOS EN MATERIA DE TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
Asesor:	MARTHA PATRICIA ACEVEDO GARCIA
Tipo de examen:	Ordinario

Sin más por el momento agradezco de antemano su atención.

ATENTAMENTE


MARTHA PATRICIA ACEVEDO GARCIA
01002686
Vo. Bo Asesor


LUZ MARIA GARCIA MUÑOZ
0733602A
Solicitante