

SERIE

**CUADERNILLO DE
FORMACIÓN SINDICAL EN
MATERIA DE DERECHOS
HUMANOS**



**SILENCIO ANTE LA
VIOLENCIA**

Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González

Índice

- 01** El inicio del problema
- 02** ¿Qué derecho se está vulnerando?
- 03** ¿Cómo formular el argumento básico?
- 04** Estrategia jurídica y administrativa
- 05** El poder de la palabra y la organización
- 06** Resultado
- 07** Aprendizaje colectivo



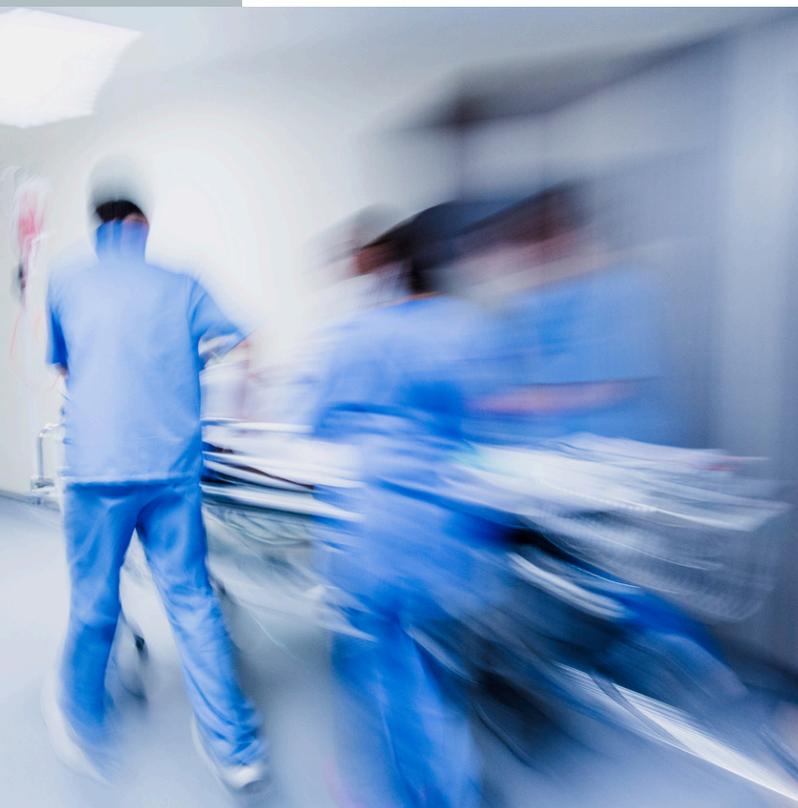
1. El inicio del problema

Iván es enfermero general con 10 años de antigüedad en un hospital público de alta especialidad. Su vocación siempre ha sido clara: cuidar de los demás. Pero desde hace seis meses, esa vocación comenzó a convertirse en una carga emocional insostenible. Todo comenzó con comentarios despectivos por parte de su jefe inmediato: “No sabes hacer las cosas”, “Te retrasas por torpe”, “Si no te gusta, vete”. Pero lo que parecía una mala relación laboral fue tornándose una situación sistemática de violencia psicológica y de acoso.

Además de insultos frecuentes, Iván era constantemente presionado para asumir funciones administrativas ajenas a su puesto, mientras se le recargaban turnos dobles sin consulta ni justificación. Cuando intentó hablar con Recursos Humanos, le dijeron que “son cosas internas” y que “no haga más grande el problema”.

Iván guardó silencio, temeroso de ser señalado como conflictivo. Había visto a colegas sufrir represalias por denunciar: desde cambios de adscripción sin explicación hasta hostigamiento por parte de superiores. Pero el desgaste fue acumulativo. Un día, durante una jornada especialmente difícil, Iván sintió una opresión en el pecho y comenzó a hiperventilar. Lo llevaron a urgencias, donde fue diagnosticado con una crisis de ansiedad por estrés laboral.

Ahí, entre lágrimas, decidió hablar. “No puedo más”, le dijo a la psicóloga que lo atendió. Por recomendación de ella, se acercó al sindicato.



2. ¿Qué derecho se está vulnerando?

Con el acompañamiento de su sindicato, Iván comenzó a reconstruir lo que le había ocurrido desde una mirada de derechos humanos laborales. Se dieron cuenta de que no era un conflicto interpersonal ni un “malentendido” de oficina. Era un caso claro de violencia laboral, amparado por diversas normas nacionales e internacionales.



Los derechos vulnerados incluyen:

- Derecho al trabajo digno y decente, consagrado en nuestra Constitución Federal, en su artículo 123, primer párrafo; en el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso.
- Derecho a la igualdad y no discriminación, cuando el trato diferenciado se da sin base objetiva o razonable, conforme a nuestra Constitución Federal, en su artículo 1º; el Convenio 111 de la OIT, referente a la no discriminación.
- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º, 132 y 133, respeto al trabajo digno, y respeto hacia los empleados.



- La violencia laboral atenta contra el derecho a la estabilidad en el empleo, al intentar doblegar al trabajador para que abandone su puesto voluntariamente

"También se advirtieron signos de violencia institucional, en tanto que la inacción del área de Recursos Humanos favoreció la continuidad del acoso.

3. ¿Cómo formular el argumento básico?



El equipo jurídico del sindicato le enseñó a Iván a desarrollar una estructura argumentativa basada en hechos, derechos, razones y peticiones. Esta técnica no requiere lenguaje técnico complejo, sino claridad lógica:



Hecho: He sido víctima de insultos, hostigamiento y amenazas por parte de mi superior jerárquico durante al menos seis meses. He pedido ayuda sin obtener respuesta institucional. Esto ha afectado mi salud mental, derivando en una crisis de ansiedad.



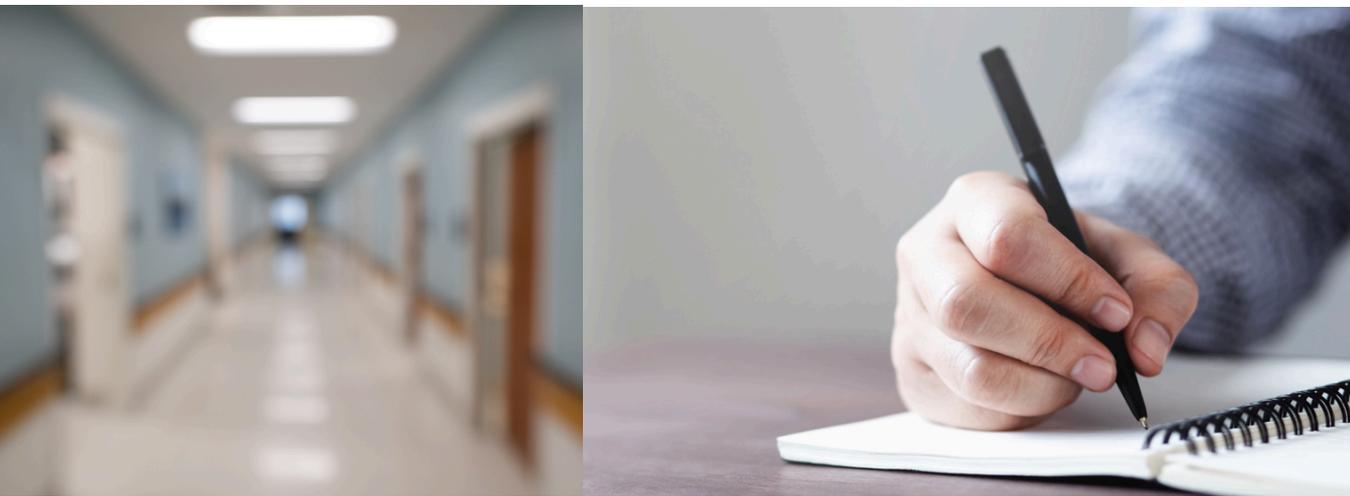
Norma violada: Se vulnera mi derecho al trabajo en condiciones dignas y libres de violencia, conforme a lo previsto en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, así como lo establecido por nuestra Constitución Federal en su artículo 4° referente a mi derecho a la salud, entre otros.



Razón: La conducta del jefe es reiterada, humillante y sin justificación. La omisión del empleador contribuye a esta violencia, contraviniendo el deber de cuidado hacia el personal. No hay proporcionalidad ni racionalidad en las acciones ejercidas contra mi.



Petición concreta: Solicito la inmediata intervención de las autoridades para cesar la violencia, garantizar mi integridad emocional, aplicar medidas disciplinarias a los responsables, y establecer mecanismos preventivos y de reparación.



Este marco le permitió a Iván pasar del silencio a la argumentación clara, comprensible y jurídicamente válida.

4. Estrategia jurídica y administrativa

El sindicato trazó una ruta de defensa en tres niveles:

a) Nivel interno

Se presentó un escrito fundado y motivado ante la Dirección General y al área de Recursos Humanos, señalando que:



Se solicitaba la aplicación del Protocolo de Atención de Violencia Laboral, en caso de existir.



Se requería la apertura de una investigación administrativa.



Se pedía protección inmediata al trabajador denunciante.

b) Nivel de control interno

El sindicato acompañó a Iván a presentar una denuncia ante el Órgano Interno de Control del hospital, basado en que permitir la violencia sin investigarla constituye una falta grave por omisión de deberes de los funcionarios.

c) Nivel de derechos humanos

Se elaboró una queja ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos, argumentando:



Que el Estado tiene la obligación de garantizar el trabajo digno y libre de violencia.



Que la inacción de la institución constituye violencia institucional.



Que se deben aplicar medidas cautelares y recomendaciones con perspectiva de derechos laborales y salud mental.

Se citaron los artículos 1º y 123 de la Constitución, el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.



5. El poder de la palabra y la organización

El sindicato decidió romper el silencio colectivo. Impulsaron una campaña interna de sensibilización bajo el lema “No más violencia en mi lugar de trabajo”. Colocaron carteles, promovieron espacios de escucha y ofrecieron un taller sobre salud emocional y derechos laborales, abierto a todo el personal.

Además, solicitaron una reunión con la Dirección General del hospital. En ese encuentro, Iván habló con voz clara, pero sin rencor. Contó su historia, detalló cómo había llegado a dudar de sí mismo, a enfermar, y cómo había perdido la confianza en la institución. No pidió venganza, sino justicia.

Y lanzó una pregunta potente:

“¿Cuántos compañeros más tienen que enfermar para que nos tomen en serio?”

Su testimonio generó un silencio incómodo, pero necesario. Por primera vez, el discurso cambió de la “incomodidad” a la responsabilidad institucional.



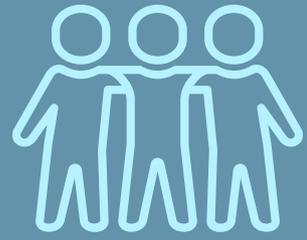
6. Resultado

En el transcurso de dos meses, se lograron avances significativos:

- El hospital implementó un Protocolo Interno de Atención a Casos de Violencia Laboral, con participación del sindicato en su diseño.
- Se separó temporalmente al jefe involucrado mientras se investigaban los hechos.
- Se canalizó a Iván a atención psicológica especializada con goce de sueldo y sin afectar sus prestaciones.
- La Comisión de Derechos Humanos emitió medidas cautelares y posteriormente una recomendación formal al hospital.



Lo que empezó como un grito callado terminó en transformación institucional, impulsada por la voz, la organización y la ley.



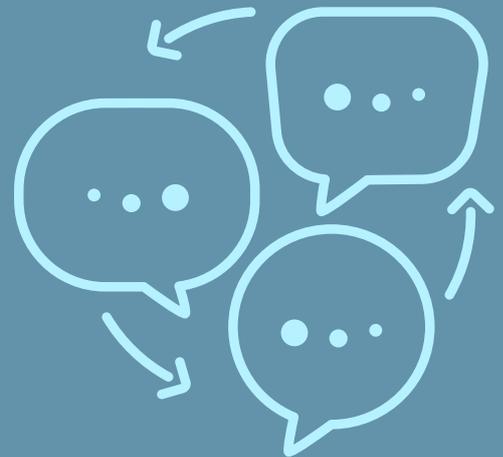
7. Aprendizaje colectivo

Este caso dejó varias lecciones poderosas para Iván, su sindicato y los trabajadores en general:

- El silencio no protege, perpetúa.
- La violencia laboral es real, tiene nombre, y también tiene defensa legal.
- Argumentar es más que saber leyes, es saber decir lo que duele con claridad y exigir lo que corresponde con dignidad.
- Organizarse es el primer paso para que la dignidad se convierta en política institucional.

No necesitas ser abogado para argumentar. Solo necesitas responder con claridad:

- ¿Qué pasó?
- ¿Qué derecho se vulneró?
- ¿Por qué es injusto?
- ¿Qué solicito para reparar el daño?



Y, sobre todo, nunca caminar solo. La fuerza del sindicato está en transformar el miedo en acción y el dolor en lucha colectiva.





D.R. ©

Ingrid Paulina Hernández Valverde
Marla Pamela Garibay Mancera
Gabriel Gutiérrez González

Ciudad de México, 26 de mayo, 2025