



2. Condiciones óptimas de seguridad e higiene en los espacios de trabajo



2. Condiciones óptimas de seguridad e higiene en los espacios de trabajo

2.1 Ofrecimiento de trabajo de mala fe en lugares de trabajo insalubres

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 221/2016, 8 de marzo de 2017²⁶

Hechos del caso

Primer criterio contendiente. Un tribunal colegiado de circuito resolvió un amparo directo presentado por un trabajador. El demandante atacó el laudo dictado por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje (JECA) que avaló un ofrecimiento de trabajo²⁷ por parte del empleador en condiciones insalubres.

El tribunal colegiado consideró infundado el argumento. Señaló que (i) el estudio del ofrecimiento de trabajo no requiere la verificación del cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de seguridad, higiene y salud en el centro de trabajo. Esto porque esas condiciones no se relacionan con las prestaciones propias de la relación laboral; (ii) los derechos laborales de los trabajadores son distintos a los protegidos por las normas sobre salud y seguridad en el centro de trabajo; (iii) enfatizó que, si la oferta de trabajo se hacía con una jornada laboral menor a la pactada, en iguales condiciones salariales y el patrón quería reintegrar al trabajador, no habría razón para calificarlo como de mala fe. Esto, aun cuando el patrón hubiera incumplido su obligación de respetar las medidas legales y reglamentarias sobre seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo. La persona trabajadora puede exigir el cumplimiento de este derecho en una instancia distinta al juicio laboral.

Segundo criterio contendiente. Un tribunal colegiado en materia de trabajo conoció un amparo directo promovido por un trabajador, quien atacó el laudo emitido por una JECA. El trabajador alegó que: (i) fue

²⁶ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek.

²⁷ Proposición del patrón al trabajador para continuar con la relación laboral que ha sido interrumpida por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio.

incorrecto que se le impusiera la carga de la prueba del despido. En la demanda laboral informó que se sentía débil para seguir trabajando porque en la empresa empleadora se laboraba con plomo, que hace daño a la sangre y produce debilidad; (ii) esa afirmación no fue controvertida por la empresa y, por lo tanto, es un hecho admitido. En consecuencia, él no podía ser reincorporado a su actividad ordinaria, sino que se le debió ofrecer otro trabajo sin contacto con el plomo que lo enfermó; (iii) esto no fue evaluado por la JECA para definir la buena fe de la oferta patronal. La Junta no tomó en cuenta los dictámenes médicos que se realizaban en la empresa.

El tribunal colegiado de circuito concedió el amparo y declaró insubsistente el acto reclamado. Estableció que, en la calificación de la oferta de trabajo, la JECA no evaluó lo informado por el trabajador sobre su debilidad para trabajar debido a la contaminación con plomo. Si la JECA calificó de buena fe la oferta patronal sin pronunciarse sobre lo informado por el trabajador respecto de su salud, esa actuación de la Junta demandada viola garantías fundamentales.²⁸ Recalcó que, para calificar la buena fe de la oferta patronal, es necesario analizar si la propuesta del patrón afecta la salud del trabajador. Si la oferta es de la misma plaza que deterioró la salud del demandante, entonces, no se trata de una oferta de buena fe. Esto, porque no es posible que el trabajador se reintegre a un puesto que socava su integridad física, aun cuando sea el mismo que ocupaba cuando se dio el conflicto laboral. Las condiciones riesgosas de trabajo afectan el derecho del empleado a tener jornadas y actividad laborales en un lugar seguro para su salud.

Concluyó que el ofrecimiento de trabajo no se califica a partir de fórmulas rígidas o abstractas, sino de acuerdo con los antecedentes del caso y las circunstancias particulares. Éstas permiten calificar, de forma prudente y racional, si la oferta revela la intención del patrón de continuar con la relación laboral.

Tercer criterio contendiente. Un tribunal colegiado de circuito conoció un amparo directo promovido por una trabajadora contra un laudo dictado por una JECA. La demandante alegó que la Junta calificó de manera incorrecta el ofrecimiento de trabajo del empleador demandado y no analizó las pruebas que ella aportó para demostrar la ilegalidad de la oferta. La patronal ofreció la reinstalación en las mismas condiciones laborales, que eran insalubres e inhumanas. Enfatizó que no puede calificarse de buena fe la oferta de trabajo porque ella probó las condiciones malsanas de trabajo y la empresa demandada no aportó pruebas para desvirtuarlas.

El tribunal colegiado consideró que la junta no valoró de manera correcta las pruebas de inspección ocular y pericial que permitían verificar las condiciones de insalubridad denunciadas por la trabajadora. En consecuencia, la JECA infringió las garantías individuales de la trabajadora y, por eso, concedió el amparo para que la Junta dejara insubsistente el laudo y dictara otro.²⁹

Los magistrados del tribunal colegiado de circuito denunciaron ante la Suprema Corte la posible contradicción entre los criterios señalados arriba.

²⁸ El tribunal colegiado precisó que, en la tesis de jurisprudencia 2a./J. 125/20028 se señala que para calificar el ofrecimiento de trabajo que el patrón formula al contestar la demanda se debe atender entre otros elementos, a las condiciones fundamentales de la relación laboral. Estas condiciones son, entre otras, puesto, salario, jornada u horario y se debe indagar si esas condiciones afectan los derechos del trabajador establecidos en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato individual o colectivo de trabajo.

²⁹ De dicho asunto derivó la tesis aislada XI.2o.30 L, de rubro OFRECIMIENTO DE TRABAJO. NO SE REVIERTE LA CARGA DE LA PRUEBA SI SE ACREDITA QUE EN LA FUENTE DE TRABAJO EXISTEN CONDICIONES INSALUBRES, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo XIV, noviembre de 2001, página 524, registro digital 188387.

Problema jurídico planteado

¿Deben tomarse en consideración las acusaciones del trabajador de que el puesto ofrecido por la patronal afecta su salud para calificar la buena fe del ofrecimiento de trabajo?

Criterio de la Suprema Corte

Un trabajo digno debe cumplir diversas condiciones laborales, entre ellas, las que buscan disminuir la afectación a la salud de las personas trabajadoras, en la medida de lo posible, razonable y factible para el patrón. Cuando el empleador ofrece el puesto de trabajo en los mismos términos en los que lo ocupaba el empleado eso implica que, en principio, el ofrecimiento es de buena fe. Pero, si el trabajador alegó ante la Junta que las condiciones laborales del cargo que ocupaba afectaban su salud y en el proceso se prueban esas afirmaciones, el ofrecimiento patronal en los mismos términos evidencia que el empleador no quiere continuar con la relación laboral y, por tanto, ese ofrecimiento debe calificarse de mala fe. Ahora bien, la mera denuncia del trabajador no es suficiente para calificar el ofrecimiento de mala fe. El empleado debe exponer de manera detallada los antecedentes de su reclamo de afectación a su salud para que la autoridad laboral pueda establecer si las condiciones laborales, efectivamente, afectan el bienestar del trabajador y si el patrón cumplió sus obligaciones.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el ofrecimiento de trabajo es una figura introducida al derecho laboral vía jurisprudencial, la cual tiene como efecto jurídico revertir la carga de la prueba respecto de la existencia de un despido injustificado. Es decir, cuando un trabajador ejercita como acción principal en un juicio el despido injustificado, en principio corresponde la carga de desvirtuarlo al patrón, lo cual podrá ser revertido cuando se haya realizado un ofrecimiento de trabajo de buena fe.

En ese sentido, el ofrecimiento de trabajo de buena fe está circunscrito al cumplimiento de ciertos requisitos, a saber:

- a) Que la acción principal ejercida por el trabajador en el juicio laboral derive directamente de un despido injustificado.
- b) Que el patrón niegue el despido argüido y ofrezca el trabajo al actor.
- c) Que el trabajo se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador.

Así entonces, para determinar si el ofrecimiento que formula el patrón en el juicio es de buena fe con el propósito de que el trabajador regrese a las mismas condiciones en que prestaba el servicio, la junta debe tomar en cuenta lo siguiente:

- a) Las condiciones fundamentales de la relación laboral, como representa el puesto, salario, jornada u horario.

- b) Si esas condiciones afectan o no los derechos del trabajador establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo o en el contrato individual o colectivo de trabajo, sin que sea relevante que el patrón oponga excepciones, siempre que no impliquen la aceptación del despido.
- c) El estudio del ofrecimiento en relación con los antecedentes del caso o de las conductas asumidas por las partes.

En cambio, se estimará que el ofrecimiento de trabajo será de mala fe, en términos generales, cuando afecte al trabajador en sus derechos y pugne con la ley; que puede ser cuando se ofrezca un trabajo diferente al que se venía desempeñando; cuando se modifiquen las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, como son puesto, horario y salario; y en la medida en que el patrón, al momento de ofrecer el trabajo, asuma una doble conducta que contradiga su ofrecimiento de continuar con la relación laboral." (Párrs. 15-18).

Ahora bien, de conformidad con el artículo 123 constitucional "[t]oda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" y la fracción XV, del mismo precepto se establece que "[e]l patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores".

Por su parte, el artículo 2o., segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo señala que "[s]e entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador [...] y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo"¹² y el artículo 132 del mismo ordenamiento establece ciertas obligaciones que debe cumplir el patrón en el puesto de trabajo, siendo importante destacar el contenido de la fracción XVI de dicho precepto, la cual señala que "los patrones están obligados a instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales." (Párrs. 21-22).

"[E]sta Sala no desconoce que existen ciertas actividades laborales que en sí mismas generan un riesgo a la salud de los trabajadores,¹⁷ pero es precisamente la circunstancia de que el patrón no haya garantizado, en la medida en que le sea razonable y factible, que los lugares de trabajo no entrañan una afectación a la salud de los trabajadores, lo que llevaría a calificar el ofrecimiento de mala fe.

De esta manera, se concluye que el ofrecimiento de trabajo deberá ser calificado de mala fe cuando en la secuela procesal la junta confirma los antecedentes detallados por el trabajador en su demanda, en el sentido de que las condiciones en que desempeñaba su puesto afectan su salud, por causas imputables al patrón." (Párr. 27-28).

Decisión

La Suprema Corte estableció que hubo contradicción de tesis. La Corte decidió que si al calificar el ofrecimiento de trabajo la autoridad advierte que el empleado denunció en la demanda las condiciones del lugar de

trabajo que afectaron su salud y que le impidieron desarrollar sus labores y quedó demostrado que dichas causas son atribuibles al patrón, el ofrecimiento debe calificarse de mala fe.

2.2 Investigación del medio ambiente laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7751/2017, 18 de abril de 2018³⁰

Hechos del caso

Una empresa demandó la nulidad de una resolución del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La resolución rectificaba el monto de la prima del seguro de riesgos de trabajo que debía pagar la empresa demandante. La Sala Regional del Tribunal Federal de Justicia Administrativa: (i) declaró la nulidad parcial de la resolución impugnada; (ii) estableció que la resolución atacada sí estaba fundada y motivada; (iii) detectó que uno de los formatos, el ST-7,³¹ no tenía ni el nombre, ni la matrícula del médico que emitía el dictamen de la trabajadora. Por lo tanto, ese formato no producía consecuencias jurídicas porque no fue emitido por personal médico; (iv) uno de los formatos ST-9 impugnados estaba firmado por el representante del patrón, quien manifestó su inconformidad con la conclusión y cuestionó los elementos en que se apoyó el dictamen. Ese aviso tenía como anexo la investigación hecha por Seguridad e Higiene en el Trabajo del IMSS sobre exposición a factores de riesgo laboral. La Sala precisó que el IMSS realizó la investigación del medio laboral a la que se refiere el artículo 27³² del Reglamento de Prestaciones Médicas (Reglamento) y, con base en los resultados, calificó el riesgo de trabajo.

Inconforme con la resolución, la empresa promovió un juicio de amparo directo. La demandante argumentó que: (i) la sala regional no se pronunció sobre el incumplimiento de las formalidades que establece el artículo 16 constitucional para la investigación del ambiente laboral en las instalaciones de trabajo;³³ (ii) la investigación del ambiente laboral del artículo 27 del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS es una visita domiciliar que debe sujetarse a las exigencias del primer párrafo del artículo 16 de la Constitución Federal; (iii) el reporte de investigación no es confiable porque no hubo una orden de visita de inspección, fundada y motivada; (iv) el artículo 27 del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS es inconstitucional porque viola el derecho humano a la intimidad. Esto porque faculta al IMSS para que entre al domicilio de la empresa a hacer la investigación, sin que se cumplan las exigencias del artículo 16 constitucional. Entre estas exigencias está la notificación al patrono del acto de molestia que representa la visita.

³⁰ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

³¹ El formato ST-7 es una planilla que se le entrega al trabajador, específicamente, cuando sufre algún accidente de trabajo y acude a una de las clínicas de la institución aseguradora, o a alguna Unidad de Medicina Familiar (UMF).

³² "Artículo 27. Cuando el asegurado solicite a los servicios médicos institucionales la calificación de una probable enfermedad de trabajo o el Instituto la detecte, los servicios de Salud en el trabajo investigarán en el medio ambiente laboral del trabajador las causas que predisponen a la probable enfermedad de trabajo, para apoyar la calificación, emitir medidas preventivas y evitar su ocurrencia en otros trabajadores. Para este efecto, los patrones deberán cooperar con el Instituto en los términos que señala la Ley."

³³ "Artículo 16. Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo."

El tribunal negó el amparo. Sostuvo que: (i) los avisos de atención médica y calificación de probable riesgo o enfermedad de trabajo, firmados exclusivamente por personal médico del IMSS, no son actos administrativos; (ii) esos documentos son internos y se encuentran en los archivos del propio Instituto. Se usan para emitir la cédula de liquidación, pero no la sustituyen ni tienen las mismas características jurídicas. En consecuencia, esos formatos no deben cumplir con los requisitos de fundamentación y motivación que exige el artículo 16 constitucional; (iv) las conclusiones presentadas en esos documentos no afectan, directa o indirectamente, la posición jurídica del patrón; (v) la investigación del ambiente laboral no es un acto de autoridad que deba emitirse con las exigencias del artículo 16 constitucional, ya que sólo es uno de los elementos para determinar la relación causa-efecto del riesgo y la enfermedad de trabajo; (vi) el artículo 27 del Reglamento no vulnera la garantía de audiencia ni la inviolabilidad del domicilio, establecidas en los artículos 14 y 16 constitucionales, porque no regula visitas domiciliarias; (vii) la investigación de los servicios de salud laborales para apoyar la calificación de un riesgo de trabajo o enfermedad profesional no siempre se realiza en el domicilio, sino en el "medio ambiente laboral" del trabajador, que puede darse en diferentes lugares; (viii) el artículo 27 del Reglamento no vulnera el derecho humano a la seguridad jurídica porque el resultado de la investigación no es vinculante para el patrón. El médico de salud en el trabajo es quien debe establecer si hubo relación causa-efecto. El estudio del medio ambiente laboral es sólo una parte del análisis integral al paciente.

Contra esa resolución, la empresa demandante interpuso recurso de revisión. Alegó que: (i) el artículo 27 del Reglamento es inconstitucional porque no le da al patrón la oportunidad de defenderse en el proceso legal; (ii) la norma atacada, que autoriza al Instituto para hacer una investigación, debe garantizar la plena protección al domicilio del patrón; (iii) el artículo es inconstitucional porque no prevé las formalidades del procedimiento, que protejan los derechos fundamentales del patrón; (iv) facilitar el acceso o estar obligado a cooperar no es sinónimo de permitir acceso completo y absoluto a la autoridad a las instalaciones de la empresa. Debe haber una orden que cumpla los requisitos esenciales del derecho a un debido proceso; (v) el artículo 27 del Reglamento viola la garantía de audiencia porque no establece la posibilidad de defenderse antes de que la autoridad emita la resolución.

El tribunal colegiado ordenó la remisión del expediente a la Suprema Corte.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿El artículo 27 del Reglamento de Prestaciones Médicas del IMSS viola los derechos de audiencia e inviolabilidad del domicilio porque no establece el procedimiento para que el Instituto ejerza la facultad de investigar el medio ambiente laboral en el domicilio del patrón?
2. ¿La investigación sobre la exposición de las personas trabajadoras a factores de riesgo laboral es equivalente a una visita domiciliaria en un procedimiento de comprobación?

Criterios de la Suprema Corte

1. La investigación del personal de Servicios de Salud en el Trabajo del IMSS, practicada en colaboración con el patrón, no es un acto de molestia que deba estar fundado y motivado en términos administrativos. Tampoco debe realizarse con las formalidades de un acto de comprobación como lo es la visita domiciliaria.

El artículo 27 del Reglamento no viola las garantías de audiencia y legalidad consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal ni tampoco representa una inviolabilidad al domicilio patronal.

2. El objeto de la investigación de factores de riesgo laboral no es el mismo que el de una visita domiciliaria en un procedimiento de comprobación. El Instituto sólo hace una investigación del medio ambiente laboral para emitir un dictamen técnico que le permita a la persona trabajadora acceder a las prestaciones en dinero o en especie previstas en la Ley de Seguridad Social.

Justificación de los criterios

1. "[E]l artículo 27 del Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social no establece un acto de molestia que necesariamente deba cumplir las formalidades previstas en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al resolver la contradicción de tesis 30/2017 en sesión de siete de febrero de dos mil dieciocho, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció respecto de la revisión de la siniestralidad para efecto del pago de aportaciones patronales al seguro de riesgo de trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social." (Pág. 14).

"Asimismo, respecto a los dictámenes elaborados por personal médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, en los formatos ST-2, ST-3, ST-7 y ST-9, se sostuvo que aun cuando dichos dictámenes son elaborados por personal del Instituto Mexicano del Seguro Social como sustento para, en su caso, rectificar la determinación del grado y prima del seguro de riesgos de trabajo, lo cierto es que, en sí mismos, no se traducen como actos de molestia o privación que ameriten cumplir con los requisitos de fundamentación y motivación, a que se contrae el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que en razón a su objeto se trata de documentos con carácter meramente informativo e instrumental, puesto que únicamente contienen la opinión de profesionales en medicina del trabajo, acerca de las condiciones de salud de los trabajadores; por tal razón es claro que, en todo caso, será la resolución de rectificación de la prima en el seguro de riesgos de trabajo o la cédula de liquidación correspondiente la que debe cumplir con los requisitos señalados." (Pág. 17).

"[C]uando un asegurado del Instituto Mexicano del Seguro Social solicite que se califique una enfermedad que presenta, el Instituto investigará en el medio ambiente laboral del trabajador la causa que predispone la probable enfermedad. Lo anterior con la finalidad de calificar la probable enfermedad, es decir para que el médico tenga la información necesaria a efecto de poder determinar si la probable enfermedad tiene relación con las actividades que desarrolla y en caso de que sea así, se puedan tomar las medidas necesarias para prevenir y evitar su concurrencia con otros trabajadores.

Asimismo, la facultad otorgada en el artículo 27 impugnado no se encuentra asignada de manera aislada, sino que es parte de las obligaciones de colaboración en esa materia a cargo de los patrones que se asignan en el artículo 22 del Reglamento de Prestaciones Médicas de dicho Instituto, el cual no fue impugnado en este asunto. En el segundo párrafo de esa disposición se establece que el patrón está obligado a proporcionar la información que le solicite el Instituto y permitir las investigaciones que sean necesarias en el centro o área de labores, con el fin de calificar el riesgo reclamado." (Pág. 19).

2. "Se afirma lo anterior, dado que su naturaleza y objeto no es la misma que la de una visita domiciliaria en un procedimiento de comprobación, pues el Instituto demandado no está actuando en uso de las facultades otorgadas por la ley como ente fiscalizador, sino que realiza una investigación del medio ambiente laboral en su carácter de ente asegurador, buscando reunir la información necesaria para emitir un dictamen técnico en relación con la solicitud del trabajador que busca sea calificada su enfermedad como de trabajo, para acceder a prestaciones en dinero o en especie previstas en la Ley del Seguro Social.

No obstante, esa norma no autoriza que el personal de los Servicios de Salud en el Trabajo del Instituto se encuentre facultado para ingresar en el domicilio de la empresa sin orden alguna, sino que se realice una investigación del medio ambiente laboral para efectos de calificación y prevención de riesgos con la colaboración del patrón, sin que ello implique una autorización absoluta para ingresar a cualquier domicilio, de oficio y sin consentimiento de sus habitantes. Tal investigación debe producirse en ejercicio de las actividades de colaboración entre patrón y ente asegurador, en cuyo caso no se produce afectación alguna al derecho a la inviolabilidad del domicilio. Máxime si se toma en cuenta que el medio ambiente de trabajo no necesariamente se ubica en el domicilio de la empresa." (Pág. 20).

"Es decir, la finalidad de la investigación del medio ambiente laboral no es en sí determinar la rectificación de la prima del seguro por riesgo de trabajo del empleador o verificar si cumple con sus obligaciones en la materia, sino únicamente que el médico calificador cuente con la información para saber si la enfermedad del trabajador tiene relación o no con el medio ambiente en el que desarrolla sus actividades.

Además, el resultado de la investigación no es vinculante para la quejosa, pues sólo constituye un documento informativo e instrumental acerca del medio ambiente en el que el trabajador que solicita una calificación de enfermedad de trabajo desarrolla sus actividades y en todo caso será el médico que califique la enfermedad el que establezca si existe una relación entre la enfermedad y el medio ambiente laboral, pudiéndose allegar de toda la información que considere necesaria. Aunado a lo anterior, en el recurso de inconformidad o el juicio contencioso, el patrón estará en aptitud de desvirtuar la referida investigación y calificación de riesgo, por lo que no se vulnera su derecho al debido proceso." (Págs. 20-21).

Decisión

La Suprema Corte modificó la sentencia recurrida. En consecuencia, negó el amparo a la demandante. Enfatizó que la investigación del medio ambiente laboral, prevista en el artículo 27 del Reglamento, no es una actividad materialmente administrativa que se traduzca en una visita domiciliaria. Esa investigación es más bien un acto de colaboración entre el patrón y el Instituto, que no implica un acto de molestia. Por lo tanto, no viola de los artículos 14 y 16 de la Constitución.