

RECOMENDACIÓN

León, Guanajuato; a los 17 diecisiete días del mes de septiembre del año de 2020 dos mil veinte.

VISTO para resolver el expediente número **10/19-E**, relativo a la queja presentada por **XXXX**, por actos que estima violatorios de Derechos Humanos cometidos en su agravio y que atribuye al **ENCARGADO DE DESPACHO DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA PRESIDENCIA MUNICIPAL DE YURIRIA, GUANAJUATO**.

SUMARIO

La parte lesa refiere haber perdido su empleo de forma injustificada por el hecho de que no cumplía con su horario completo, manifestando ella que salía una hora antes de su trabajo pues solicitó acumular sus horarios de lactancia, y aunque le fue aceptada, no le fueron respetadas las condiciones y le despidieron.

CASO CONCRETO

Consideraciones de precio y especial pronunciamiento respecto de la competencia

El presente apartado pretende esclarecer, en favor de la seguridad jurídica de las partes, argumentos torales respecto de la competencia que este Organismo considera le atañe para el caso que nos ocupa.

En este sentido, es cierto que el acto narrado por la parte lesa es un acto que es considerado de índole meramente laboral, es decir, la determinación de derechos y obligaciones relacionadas al ámbito laboral se desahogan en un órgano constitucional especializado para tales efectos, por lo cual esta Procuraduría quedaría impedida en función de lo establecido por el numeral 52 cincuenta y dos del Reglamento Interno de la Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, que dispone:

“...la Procuraduría conocerá de las quejas y denuncias que se presenten ante ella por actos u omisiones de naturaleza administrativa atribuibles a cualquier autoridad o servidor público estatal o municipal, que se consideren violatorios de Derechos Humanos. La Procuraduría no será competente para conocer de asuntos jurisdiccionales, laborales o electorales... Se entiende por conflictos laborales, los suscitados entre un patrón o varios y uno o más trabajadores, incluso cuando el patrón sea una autoridad o dependencia federal, estatal o municipal...”

Asimismo, aun cuando el acto reclamado *per se* quedaría fuera de la competencia de esta Procuraduría, lo cierto es que de la lectura de la queja se deja entrever que intereses de menores de edad podrían estar involucrados, incluidos su bienestar y desarrollo, es por ello que este Organismo conocerá del fondo del asunto, fundando lo anterior en la tesis emanada del Poder Judicial de la Federación de rubro **CONFLICTOS COMPETENCIALES. LOS ASUNTOS QUE INVOLUCREN DERECHOS DE MENORES, DEBEN RESOLVERSE ATENDIENDO A LOS PRINCIPIOS DE PRIORIDAD Y DEL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR.**¹

De la tesis referida, se extrae el criterio que, interpretado análogamente al sistema de protección de derechos humanos no jurisdiccional, cuando en un juicio de amparo que involucre derechos de menores se suscite un conflicto de competencia de cualquier índole (materia o territorio), los operadores jurídicos deben resolver lo conducente en forma prioritaria y atendiendo al interés superior del menor, pues cualquier dilación puede hacer nugatorios los derechos de los menores involucrados y el acceso a un recurso efectivo.

De esta guisa, al mencionar la parte lesa que ciertos intereses de menores de edad podrían verse afectados con la determinación de autoridad que aquí se presenta como acto reclamado es que este Organismo, con fundamento en el artículo 4 cuarto constitucional, ha tomado la determinación para conocer del fondo del asunto.

Por lo que respecta al acto de autoridad aquí reclamado y que resulte de índole meramente laboral, en función de si éste se llevó a cabo conforme lo establecen las condiciones generales de trabajo que le rigen, se recuerda a la parte quejosa el contenido del artículo 37 treinta y siete de la Ley para la Protección de los Derechos Humanos en el Estado de Guanajuato, que a la letra dilucida:

Artículo 37. *“La formulación de quejas o denuncias, así como los acuerdos y recomendaciones que emita la Procuraduría no afectarán el ejercicio de otros derechos y medios de impugnación o de defensa que puedan corresponder conforme a los ordenamientos aplicables; no suspenderán ni interrumpirán sus plazos preclusivos, de prescripción o de caducidad...”*

- **Violación del derecho a un trabajo digno en relación al interés superior de la niñez**

El presente caso se estudia en relación a la dolencia que presentó la quejosa ante este Organismo, en la cual de manera toral consideró un acto violatorio de derechos humanos el haber sido despedida por ejercer sus derechos de maternidad; así, y a partir de lo expuesto en las consideraciones anteriores respecto de la competencia, se tiene que el hecho de restringir el derecho al trabajo de una mujer usando como argumento el incumplimiento de funciones y horarios por estar ejerciendo sus derechos relacionados a la maternidad, es un acto que violentaría

¹ No. Registro: 2019002. Tesis Aislada. Materia: Constitucional. Décima Época. Instancia: T.C.C. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro 62, Enero de 2019, Tomo IV. Tesis: I.18o.A.25 K (10a.) Página: 2379.

de forma tajante la esfera jurídica de esa mujer en relación a la protección de la que goza dentro del parámetro de regularidad constitucional que nos rige.

Como contexto, es relevante señalar que la relación entre el derecho al trabajo digno, los derechos relacionados a la maternidad, y el interés superior del niño, se establece bajo el entendimiento que este Organismo reconoce a la lactancia como una conducta asociada a los derechos de salud de la madre y el hijo o hija, laborales de ella y de desarrollo del menor.

Por otra parte, se sabe que la leche materna es el primer alimento natural de los niños, ésta proporciona toda la energía y los nutrientes que necesitan durante sus primeros meses de vida y sigue aportándoles al menos la mitad de sus necesidades nutricionales durante la segunda mitad del primer año y hasta un tercio durante el segundo año de vida.

Así, el acceso a la lactancia materna y la adecuada nutrición es un derecho humano fundamental y la primera medida de seguridad alimentaria hacia un bebé, por lo cual existen leyes y recomendaciones que definen claramente la mejor forma de realizar y apoyar la lactancia materna fuera y dentro de las empresas.

Por lo tanto, para una madre la reincorporación al trabajo una vez concluida la licencia por maternidad, no debe ser motivo para abandonar la lactancia materna y mucho menos correr el riesgo de perder su empleo.

Lo referido anteriormente se ha reconocido así en el documento compilado por la Secretaría de Salud a nivel nacional, el IMSS y la UNICEF, denominado: *“Fomento de una cultura de lactancia materna en los centros de trabajo: Guía Instalación y funcionamiento de salas de lactancia²”*, en el cual se especifica que los lineamientos mínimos que se sugieren, incluyen:

a) *“Durante los primeros seis meses de vida de las y los lactantes, el centro de trabajo brindará las condiciones que hagan posible el mantenimiento de la lactancia materna exclusiva, y;...”*

En este sentido, lo relevante para resolver el presente caso es relacionar el motivo de la separación laboral con el ejercicio de la lactancia por parte de la agraviada, situación que a su consideración así sucedió al manifestar que la autoridad señalada como responsable le comentó el día 20 de febrero del año 2019 lo siguiente:

“...recibí la instrucción del presidente municipal de darte las gracias el día de hoy, la razón ya tú la sabes, es por el cambio de administración y porque no estás cumpliendo con el horario completo...”

En su queja, manifestó que dicha frase, es decir, *“...porque no estás cumpliendo con el horario completo...”*, considera que se le dijo en relación al ejercicio de sus horarios de lactancia, pues en diciembre del año 2018 se le habría autorizado salir una hora antes de su trabajo al acumular sus dos periodos de lactancia a los que tendría derecho.

Bajo este contexto, el Director de Recursos Humanos del municipio de Yuriria, autoridad a quien la quejosa señaló como responsable, manifestó en un primer momento no tener conocimiento de dichos hechos, expresando en su primer informe que después de la plática que tuvo con la ahora doliente acerca del permiso para acumular sus horas de lactancia, no tuvo contacto o comunicación con ella y que simplemente dejó de presentarse a laborar desde el día 21 veintiuno de febrero de 2019 dos mil diecinueve.

Asimismo, en una ampliación del primer informe que le fue solicitada, se contradijo del primer dicho, al manifestar que la relación laboral con la quejosa habría concluido por una decisión relativa a que sus funciones serían de confianza, pues jamás tuvo una consecuencia laboral por ejercer sus derechos de lactancia como descuentos de pago o reproche alguno.

Manifestó también que la resolución respectiva a las figuras de *despido justificado y/o injustificado* las debería resolver el órgano competente para tal efecto. Expresando una negativa total en relación al pronunciamiento de la frase que la quejosa mencionó en su queja y que relacionaría su separación laboral al incumplimiento de horarios.

Al respecto, este Organismo hace de conocimiento del director Jorge Alejandro que como servidor público, le asiste una obligación establecida en el artículo 65 de la Ley para la protección de los derechos humanos en el Estado de Guanajuato, que a la letra expresa:

Artículo 65. *“Los servidores públicos están obligados a auxiliar en forma preferente, completa y adecuada al personal de la Procuraduría en el desempeño de sus funciones.”*

Se menciona lo anterior, pues en primer término la versión vertida ante esta Procuraduría sería contraria a la versión emitida en el segundo informe, por lo cual, en sí mismo, el presente acto generaría un juicio de reproche en su contra por la intención de obstruir el derecho de acceso a la justicia de la parte lesa ante este Organismo no jurisdiccional de protección de Derechos Humanos.

² Consultable en <https://www.unicef.org/mexico/media/1911/file/Guia%20de%20Lactancia%202018.pdf>
EXP. 10/19-E

Por otro lado, en relación al acto específico que es materia de queja, es decir, la relación existente entre la separación laboral y el ejercicio de los derechos de lactancia de la doliente, cabe resaltar que este Organismo protector de derechos humanos reconoce que tratándose de mujeres en estado de embarazo y/o en periodos de protección de la maternidad como lo es la lactancia, la presunción en cuanto a que la separación laboral se realiza por el simple hecho de ser mujer y el haber ejercido los derechos que le son inherentes es de mayor intensidad.

También debe decirse que en casos como el que aquí se estudia, la mujer se coloca en un plano de desigualdad por la dificultad que representa el no contar con pruebas directas sobre los hechos, por ese motivo es necesario adoptar una valoración con perspectiva de género a efecto de eliminar las barreras que enfrenta la víctima al momento de ejercer alguna acción legal.

Dicha valoración con perspectiva de género supone darle una apreciación preponderante al dicho de la víctima y no desestimarla solo por el hecho de ser una declaración aislada.

Así, se tomará en cuenta que la frase que la quejosa refiere haber escuchado al momento en que le hicieron saber su separación laboral frente al municipio pudo haber sucedido como la narró, y aunque es también importante señalar que la expresión: "...y porque no estás cumpliendo con el horario completo...", no refiere que se le haya separado de la relación laboral directamente por ejercer sus derechos de lactancia y retirarse una hora antes, esto sí se presume.

Ante esta presunción, podría considerarse que su separación laboral sí se debió a los hechos que refiere como motivo de queja.

Ahora bien, la obligación de destruir tal presunción recaería en la autoridad señalada como responsable, sin embargo, ésta se limitó a negar lo imputado contradiciéndose en los dos informes que tuvo a bien mandar a esta oficina para justificar sus actuaciones.

De este modo es que, en la aplicación del criterio emanado del Caso "*Velázquez Rodríguez v Honduras*", resolución emitida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que a la letra expresa:

*"...a diferencia del derecho penal interno, en los procesos sobre violaciones de derechos humanos la defensa del Estado no puede descansar sobre la imposibilidad del demandante de allegar pruebas, cuando es el Estado quien tiene el control de los medios para aclarar hechos ocurridos dentro de su territorio..."*³

Se entiende que era el director quien se encontraba en posibilidad de acreditar que la separación de la quejosa se debió a motivos distintos a los que se estudian como motivo de queja, situación que como se ha referido, no realizó. Es por lo señalado en los párrafos que preceden que para este Organismo resultó probada la violación de la que se dolió la inconforme y; en tal virtud, resulta válido realizar juicio de reproche en contra de la autoridad señalada como responsable.

En mérito de lo anteriormente expuesto en razones y fundado en derecho, y atendiendo a que la parte lesa negoció en los términos que ella decidió su separación laboral en un convenio firmado posteriormente a la presentación de esta queja, resulta procedente para esta Procuraduría emitir la siguiente:

RECOMENDACIÓN

ÚNICA. Esta Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado, emite **Recomendación** al Presidente Municipal de Yuriria, Guanajuato, **Salomón Carmona Ayala**, para que sirva girar instrucciones a quien corresponda, de modo que se instruya al área investigadora correspondiente y se le solicite el inicio un procedimiento administrativo disciplinario en contra del Director de Recursos Humanos **Jorge Alejandro Ruz Nieves**, Director del Departamento de Recursos Humanos de la Presidencia Municipal de Yuriria, Guanajuato, a dicha solicitud se le anexara la presente resolución. Lo anterior por la **Violación del derecho a un trabajo digno en relación al interés superior de la niñez** que le fuera atribuida por **XXXX**.

La autoridad se servirá a informar a este Organismo si acepta la presente Recomendación en el término de 5 cinco días hábiles posteriores a su notificación y; en su caso, dentro de los 15 quince días naturales posteriores aportará las pruebas que acrediten su cumplimiento.

Notifíquese a las partes.

Así lo resolvió y firmó el Licenciado **José Raúl Montero de Alba**, Procurador de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.

L. JRMA* L. LAEO* L. CEGK*

³ ColDH, Caso Velázquez Rodríguez vs Honduras, párrs. 135 y 136
EXP. 10/19-E