

RECOMENDACIÓN No. CDHEQROO/04/2022/I

Sobre el caso de violación a los derechos humanos a la protección de maternidad en el trabajo y a la lactancia en agravio de V1 y V2, así como al principio del interés superior de la niñez en agravio de V2.

Chetumal, Quintana Roo, a 25 de enero de 2022

C. DIRECTORA GENERAL DEL SISTEMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO.

I. Una vez analizado el expediente número **VG/OPB/176/05/2019**, relativo a la queja presentada por **V1**, por presuntas violaciones a derechos humanos en su agravio y de **V2**, atribuidas a **personal administrativo del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado**; con fundamento en los artículos 102, apartado B, párrafos primero y segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 94 párrafos primero y séptimo de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo; 1, 2 párrafo primero, 4, 10 fracción II, 11 fracción VI, 22 fracción VIII, 54 párrafo primero, y 56 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo; así como el diverso 45 de su Reglamento; esta Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo emite la presente Recomendación.

Con la finalidad de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos investigados y evitar que sus nombres y datos personales se divulguen, se omite su publicidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 8°, párrafo primero, de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, en relación con los numerales 68, fracción VI y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Quintana Roo. Dicha información se pondrá en conocimiento de las autoridades recomendadas a través de un listado adjunto en el que se describe el significado de las claves utilizadas, con el compromiso de dictar las medidas de protección de los datos correspondientes. Para Evitar repeticiones innecesarias, se utilizan abreviaturas que se identifican como sigue:

Concepto	Abreviaturas
Víctima 1	V1
Víctima 2	V2

Servidora Pública 1	SP1
Servidora Pública 2	SP2
Servidora Pública 3	SP3
Servidora Pública 4	SP4
Servidora Pública 5	SP5
Servidora Pública 6	SP6
Testigo 1	T1
Testigo 2	T2
Testigo 3	T3

II. ANTECEDENTES.

Con fundamento en el artículo 45, fracción II, del Reglamento de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, en este apartado se describen los hechos violatorios de derechos humanos, la postura de la autoridad frente a los mismos, y se enumeran las evidencias que demuestran la violación referida.

Descripción de los hechos violatorios.

V1 manifestó que desde el año 2005, comenzó a laborar en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, desempeñándose como abogada, con una base sindical y tenía asignada una jornada de 6 horas. Asimismo, dijo que cuando ocupó un cargo de nivel directivo, su horario se incrementó a 8 horas, no obstante, indicó que, al ser removida de su última encomienda, regresó a ocupar su base sindical. **V1** continuó narrando que, durante su embarazo, participó en un proceso electoral local como suplente para ocupar una Regiduría Municipal y debido a ello, fue acosada laboralmente, ya que **SP1** le dijo que por instrucciones de **SP2**, tenía que presentar su renuncia por ser candidata de un partido político distinto y no ser afín al gobierno estatal; **V1** dijo que no accedió y se ausentó de su trabajo, ya que le concedieron una incapacidad por maternidad.

V1 refirió que, al regresar de su incapacidad por maternidad, se presentó en la que era su área de trabajo (Dirección Jurídica en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado), siendo que **SP1** reanudó el acoso laboral, supuestamente por instrucciones de **SP2**. Por otra parte, dijo que sus cambios de adscripción se efectuaron por solicitarle permiso para lactancia a **SP1**, quien le comentó que tendría que comentarlo con **SP2**, al tratarse de un caso especial. Además, sus cambios de adscripción se los hacían del conocimiento, primero, de manera verbal y después mediante oficio, sin que existiera una causa debidamente motivada y sin fundamento legal; antes de salir de

su trabajo debido a su incapacidad laboral, dijo que contaba con recursos materiales para desempeñar sus funciones, pero cuando se reincorporó, ya no tenía escritorio, ni computadora y, al cuestionarle a **SP1** sobre ello, ésta le mencionó que ya estaba asignada a otro equipo de trabajo, en el que no tenía lugar.

El 12 de noviembre de 2018, **V1** fue asignada a la “Casa Hogar de los Abuelitos” y cuando ésta se presentó a su nuevo centro de trabajo, **SP3** le dijo que no podía utilizar su teléfono celular, a pesar de que otras personas trabajadoras sí usaban sus dispositivos. Según **V1**, dijo que insistió en tener disponible su teléfono, debido a que su hijo estaba enfermo, pero se le negó, así como el permiso de lactancia para alimentar a su hijo, pues le comentaron que debía tener disponibilidad de horario por las necesidades de la casa hogar y, en todo caso, que fuera su cónyuge quien se encargara de dar alimentos a **V2**, quien contaba en ese entonces con tres meses de nacido y sólo se alimentaba con leche materna, por lo que dijo que tomó la decisión de permanecer con su celular, así como de disponer de su hora de lactancia, con el temor fundado de represalias. Por otra parte, **V1** solicitó a **SP3** que motivara y fundara por escrito las instrucciones que le había dado, sin que ésta le diera respuesta alguna.

Siendo que el 13 de noviembre de 2018, al presentarse a laborar, **SP3** y **SP4** ya esperaban a **V1** en la oficina de **SP3**, quienes empezaron a hostigarla e incluso **SP4** intentó arrebatarle el celular de manera violenta por medio de jaloneos, además de manifestarle que harían escritos para que la “corrieran”, por lo que solicitó ayuda a sus representantes sindicales y, al día siguiente, **SP3** le notificó que la pondrían a disposición por no respetar las indicaciones de la Dirección y le pidieron que firmara un acta de hechos, pero ella nunca estuvo presente en esa diligencia.

V1 reiteró que nunca le autorizaron el permiso para lactancia, por lo que tenía que escaparse con el propósito de amamantar a su hijo, ya que éste sólo tomaba leche materna, lo cual le generaba un conflicto debido a que en varias ocasiones **SP2** la mandó a llamar para decirle que si no podía trabajar, que mejor renunciara, puesto que el DIF le pagaba por cumplir un horario y su prioridad era sacar el trabajo, que si su hijo tenía que tomar leche, pues que se la diera su esposo, y que si seguía dejando su trabajo para ir a dar leche a su “escuincle” la iba a despedir. **V1** dijo que le indignó la forma discriminatoria en que **SP2** se refirió a su hijo y por poner en peligro su vida, al negarle el derecho para alimentarlo. **SP2** le contestó que a **V1** que su actitud era por las conductas ilegales, acusándola de realizar una publicación en redes sociales respecto a la salud de las personas adultas mayores, vinculándola con quien publicó dicha información. **V1** dijo que lo anterior se utilizó como pretexto para despedirla, a pesar de que nunca pudieron acreditar que ella publicó esa nota. Además, dijo que lo más grave fue negarle el derecho de alimentar a su hijo con leche materna, máxime de que era una Institución que protege a la familia.

En respuesta a la vista del informe de la autoridad, **V1** agregó que el 26 de octubre de 2018, después de reincorporarse a su trabajo, tras haber cumplido con su licencia de maternidad, le comentó a **SP1** que su hijo, **V2**, sólo tomaba leche materna y le preguntó si podía acceder a su hora de lactancia, a lo que **SP1** le contestó que pasara al área de recursos humanos, pues ya no iba a estar en la Dirección a su cargo y, por ello, no le podía autorizar, ni firmar permiso alguno.

Debido a lo anterior, **V1** habló con **SP6**, quien, respecto a su solicitud de permiso para disponer de una hora de lactancia, le contestó que ella no lo autorizaba, pues era su jefa inmediata quien tenía que realizarlo, por lo que regresó de nueva cuenta con **SP1** para reiterarle la solicitud, a lo que ésta le respondió que no haría ningún oficio. Motivo por el cual, **V1** dijo que tomó la hora, sin permiso oficial y salía antes de que concluyera su jornada laboral para realizar su lactancia, a lo que **SP1** se lo recriminó, que podía tener consecuencias y que mejor esperara las instrucciones de **SP2**.

Agregando que, el 12 de noviembre de 2018, se presentó a su nueva área laboral a que fue cambiada, en la "Casa Hogar de los Abuelitos" y le solicitó a **SP3** permiso para disponer de una hora de lactancia, quien, en respuesta, le indicó que por las actividades propias de la casa hogar no podía acceder a dicha petición. Respecto a la instrucción de no usar su teléfono celular, **V1** le pidió a **SP3** que le permitiera utilizarlo, pues le dijo que su hijo se encontraba enfermo y presentaba fiebre. No obstante, **SP3** se negó a tal solicitud y, al día siguiente, le fueron notificados dos oficios, en los cuales le indicaban sus funciones y el "horario legal", así como la prohibición para utilizar su teléfono celular, además que no se le dio, ni autorizó el permiso de lactancia. **V1** indicó que, a pesar de ello, continuó utilizando su teléfono celular y también que se retiraba una hora antes de su salida, sin la autorización de **SP3**. Sin embargo, como consecuencia de ello, el 14 de noviembre de 2018, fue removida a otra área de trabajo. Ante tal situación, pidió hablar nuevamente con **SP6**, a quien le reiteró su solicitud de permiso de lactancia, pero ésta le contestó que seguía esperando instrucciones de **SP2**, por lo que **V1** consideró que, ante la falta de una respuesta, se le negó el acceso a tal derecho.

Postura de la autoridad.

En respuesta a lo referido por **V1**, con relación a los hechos motivo de su queja, **SP2** remitió a este Organismo el informe de **SP3**, quien a su vez señaló que, con respecto a tales hechos, se le notificó a **V1** su cambio de adscripción a la Dirección a su cargo, motivo por el que se reunió con **V1** para definir las funciones relativas a su encomienda y los horarios. **SP3** abundó que, en dicha reunión le comentó que estableciera su horario como le fuera más cómodo y funcional, por lo que la jornada laboral fue determinada a solicitud expresa de **V1**, como constaba en el registro, por lo que consideró que nunca se le violentó o limitó su derecho a disfrutar de una hora de lactancia. Al informe de referencia, se adjuntaron copias de los registros de entrada y salida correspondientes a los días 12 y 13 de noviembre

de 2018, en los que se observó como hora de entrada, en ambos días, a las 8:00 a.m. y de salida a las 3.20 p.m. y 3.02 p.m., respectivamente. Por lo anterior, **SP3** dijo que quedó demostrado que **V1** tenía un registro de 7 horas laboradas, cuando su jornada debería de ser de 8 horas, corroborando que la lactancia no había sido comprometida o coartada, además que existía evidencia de que **V1** se había ausentado el 12 de noviembre de 2018, de las 10:30 a las 14:20 horas, por lo que ese día sólo cubrió tres horas y media de labores.

En un informe adicional, **SP2** remitió los pronunciamientos de **SP1**, **SP3** y **SP5**, en los que respectivamente indicaron lo siguiente:

SP1 informó que **V1** había gozado de su licencia de maternidad durante el periodo del 12 de julio al 9 de octubre de 2018, así como su periodo vacacional del 10 de octubre al 23 de octubre de 2018, por lo que al retornar a sus labores (el 24 de octubre de 2018), se incorporó a la Dirección a su cargo y cuando esta pidió de manera verbal un horario para la lactancia, al cual tenía derecho, se le hizo de su conocimiento que tendría que acudir personalmente y generar su solicitud por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, a efecto de iniciar el trámite administrativo correspondiente. No obstante, **SP1** dijo que **V1** gozó de los beneficios que tenía como madre trabajadora, toda vez que ella le había otorgado el permiso para acceder a su periodo de lactancia, en tanto obtuviera su autorización por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos y así fue durante todo el tiempo que estuvo asignada bajo sus órdenes, hasta el 9 de noviembre de 2018, cuando fue reincorporada y pasó a formar parte del personal de la Dirección de la "Casa Hogar de los Abuelitos."

SP3 por su parte, comunicó que los derechos humanos no necesariamente se tenían que autorizar por alguna autoridad y que **V1** en su carácter de abogada no tenía, ni debía desconocer esa situación y no era solamente con su dicho que lo podría acreditar. Además, **SP3** dijo respecto a que **V1** le solicitó su hora de lactancia y que supuestamente se la había negado, indicó haberle informado de manera verbal que tal petición debería realizarse de manera formal ante la Dirección de Recursos Humanos. Sin embargo, **SP3** refirió que no se le negó tal derecho, como quedó demostrado con las listas de entrada y de salida, las cuales fueron remitidas a este Organismo, en su informe anterior. Por otra parte, la persona servidora pública adjuntó una copia del escrito firmado por **V1**, en el que manifestó que sí existió una autorización verbal por parte de la Dirección de Recursos Humanos y que con ello consideraba que no existió una violación a sus derechos humanos, dado que **V1** mencionó que se adjudicaba, sin autorización, dicho derecho. Además, que nunca se ejecutó algún procedimiento administrativo en contra de **V1**, como consecuencia de sus ausencias laborales por gozar de su periodo de lactancia.

Por su parte, **SP5** informó que **V1** gozó de su licencia de maternidad hasta el 9 de octubre de 2018 y su periodo vacacional hasta el 23 de octubre de 2018, reincorporándose el 24 de octubre de 2018, fecha en la que daría inicio su hora de lactancia, previo trámite de solicitud realizada por escrito, tal como lo indicaba el Manual de Otorgamiento de Remuneraciones y Procedimientos Administrativos para la Administración de los Recursos Humanos de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, en la sección tercera del otorgamiento de remuneraciones económicas, apoyos y estímulos, en el punto 3.18 del otorgamiento del periodo de lactancia: *“Forma de otorgamiento. Durante el periodo de lactancia de las madres trabajadoras tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día para amamantar a sus hijos, a partir del término de la licencia maternal y hasta cubrir los seis meses del recién nacido, previa solicitud. Este permiso de lactancia podrá proporcionarse optativamente una hora después de la entrada o una hora antes de la salida de labores.”*

SP3 agregó que dicho trámite no fue realizado por **V1**. No obstante, sí gozó de su hora de lactancia, sin que tuviera implicación al respecto, hasta que diera formal trámite a su solicitud, además que adjuntó el reporte del sistema de registro de control de entradas y salidas del personal del sistema DIF, durante el periodo del 24 de octubre al 30 de noviembre de 2018, con un horario de 8:00 am a 15:00 pm y cumpliendo con una jornada laboral de 7 horas. **SP3** refirió que, **V1** era trabajadora de base y contaba con una compensación adicional, por lo que debió cumplir con una jornada de 8 horas, tal y como lo establecía el Manual citado, mismo que en su punto 5.4, dispone que: *“El trabajador de Base que cuente con una compensación adicional, deberá cubrir una jornada de trabajo de ocho horas diarias mientras persistan los motivos que dieron origen al otorgamiento de dicha compensación”*. Sin embargo, **V1** ejerció su derecho de lactancia, por un lapso de una hora.

Evidencias.

A continuación, se enlistan las evidencias del expediente de queja que demuestran la violación a los derechos humanos señalada, y que fueron observadas para esta Recomendación:

1. Escrito recibido en este Organismo el 29 de mayo de 2019, signado por **V1**, quien presentó una queja en su agravio y de **V2**, por violaciones a derechos humanos.
2. Oficio número DG/108/2019, suscrito por **SP2**, recibido en esta Comisión, el 6 de junio de 2019, mediante el cual anexó el similar número DCHA/420/2019, del 4 de junio de 2019, signado por **SP3**, quien rindió el informe solicitado, respecto de los hechos motivo de la queja.
3. Acta circunstanciada del 10 de junio de 2019, signada por una persona visitadora adjunta de esta Comisión, en la que hizo constar la comparecencia de **V1**, a quien se le dio vista del informe que rindió la Autoridad.

4. Escrito signado por **V1**, recibido en esta Comisión, el 14 de junio de 2019, mediante el cual dio contestación a la vista del informe de la autoridad.
5. Acta circunstanciada del 27 de junio de 2019, signada por una persona visitadora adjunta de esta Comisión, en la que hizo constar la comparecencia de **T1**, quien declaró en calidad de testigo.
6. Oficio número DG/130/2019, recibido en este Organismo, el 27 de junio de 2019, suscrito por **SP2**, mediante el cual remitió los similares DCHA/463/2019, OM/DRH/639/2019 y DJV/271/2019, signados por **SP3**, **SP5** y **SP1**, respectivamente.
7. Acta circunstanciada del 4 de julio de 2019, signada por una persona visitadora adjunta de esta Comisión, en la que hizo constar la comparecencia de **T2**, quien declaró en calidad de testigo.
8. Escrito signado por **V1**, recibido con fecha 31 de julio de 2019, mediante el cual da contestación a la segunda vista del informe de la autoridad.
9. Acta circunstanciada del 20 de agosto de 2019, signada por una persona visitadora adjunta de esta Comisión, en la que hizo constar la comparecencia de **T3**, quien declaró en calidad de testigo.
10. Escrito signado por **V1**, recibido en esta Comisión, el 4 de septiembre de 2019, mediante el cual realizó precisiones respecto a su queja y aportó elementos de prueba.
11. Escrito signado por **V1**, recibido en este Organismo, el 15 de octubre de 2019, mediante el cual aportó elementos de prueba.

III. SITUACIÓN JURÍDICA.

Conforme al numeral 45, fracción III, del Reglamento de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, en este apartado se hace una narración sucinta del hecho controvertido, y como el mismo constituye una violación a los derechos humanos.

Narración sucinta.

V1 manifestó que desde el año 2005, laboró en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, desempeñándose como abogada, con una base sindical y horario de 6 horas. Posteriormente, dijo que ocupó cargos a nivel de Dirección, con una jornada laboral de 8 horas y que, al ser removida de su última adscripción, regresó a su base sindical. El 24 de octubre del 2018, después de que **V1** volvió a su trabajo una vez que finalizó su licencia de maternidad, así como su periodo vacacional, de manera verbal le solicitó a **SP1** permiso para utilizar su hora de lactancia. Al respecto, **SP1** le respondió que tendría que pedírselo a **SP6**, por lo que acudió a ésta, quien le comentó que ella no lo autorizaba, pues sólo su jefa inmediata podría hacerlo.

Asimismo, el 9 de noviembre de 2018, **V1** fue removida de su área de adscripción y enviada a una Dirección, en la misma Institución, a cargo de **SP3**, a quien le pidió permiso para ejercer su derecho de lactancia. No obstante, **SP3** no lo autorizó, por lo tanto, **V1** requirió de manera verbal a **SP6**, que le permitieran alimentar a su bebé, pero esta le respondió que estaba esperando instrucciones de **SP2**. Por lo anterior, **V1** dijo que, ante la negativa de su superiora jerárquica, tuvo que salir varias veces de su centro laboral para alimentar a su hijo, ya que éste sólo tomaba leche materna. Lo anterior, le generaba un conflicto, puesto que **SP2** la mandó llamar en diversas ocasiones, para decirle que, si no podía trabajar, mejor renunciara a su puesto, ya que el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia le pagaba un sueldo para cumplir un horario y su prioridad era sacar su carga laboral; además, le mencionó que, si su hijo tenía que tomar leche, se la diera su cónyuge y si continuaba dejando su trabajo para alimentar a **V2**, tendría consecuencias.

Respecto a la queja que **V1** presentó ante esta Comisión, en sus informes, **SP1**, **SP3** y **SP5** manifestaron que **V1** nunca realizó una solicitud por escrito para acceder a su derecho. Sin embargo, las autoridades indicaron que, con independencia de ello, **V1** se tomaba una hora para la lactancia, debido a que tenía que realizar una jornada laboral de 8 horas y ésta sólo cumplía con 7. Continuando con su postura, **SP1**, **SP3** y **SP5** enfatizaron que, mediante escrito firmado por **V1**, ésta reconoció que disponía de una hora para la lactancia, a pesar de que no efectuó la formalidad de solicitar el permiso por escrito.

Por lo anterior, esta Comisión advirtió que se violaron los derechos humanos a la protección de la maternidad en el trabajo y a la lactancia de **V1** y, en consecuencia, de **V2**, así como al interés superior de la niñez, en agravio de **V2**, dado que no se garantizaron los derechos de **V1** y **V2**, a pesar de que **V1** señaló haber pedido, de manera verbal, tanto a **SP1** como a **SP3**, el permiso correspondiente para disponer de una hora para alimentar a su hijo, pero éstas la remitieron con **SP6**. Por su parte, **SP6** envió a **V1** con **SP1** y, posteriormente, con **SP3**, a efecto de que le dieran respuesta sobre la autorización del permiso. Es de destacar, que las personas servidoras públicas argumentaron que **V1** no realizó su solicitud por escrito y que sí se tomaba su hora de lactancia, de acuerdo con un escrito firmado por **V1**, en el que aceptó que sí se le había otorgado el permiso de su hora de lactancia cuando lo pidió verbalmente, ya que, por costumbre, así era el procedimiento para ello, a través de la jefa inmediata y ésta, a su vez, administrativamente elaboraba un oficio dirigido al área de Recursos Humanos. No obstante, de acuerdo con **V1**, nunca se emitió el oficio correspondiente y, contrario a ello, las personas servidoras públicas únicamente evadieron la responsabilidad de darle una respuesta, pues requería acceder a su derecho a una hora de lactancia.

Complementariamente, este Organismo observó que, en la disposición legal aplicable, en este caso el Manual de Otorgamiento de Remuneraciones y Procedimientos Administrativos para la

Administración de los Recursos Humanos de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, en la sección tercera, referente al otorgamiento de remuneraciones económicas, apoyos y estímulos, en el punto 3.18, correspondiente al otorgamiento del periodo de lactancia, no se establecen las formalidades y procedimientos para realizar dicha petición, pues solamente se indica que debe ser previa solicitud. Ahora bien, de las investigaciones realizadas se advirtió que **V1** sí pidió el permiso, al menos, de manera verbal, situación que tanto **SP1**, así como **SP3** lo reconocieron. Por lo tanto, también se observó que la normatividad referida no establece una obligación para la persona solicitante, a efecto de que la petición se realice por escrito. Es de destacar, que según **V1**, por “costumbre”, las solicitudes de permisos se pedían de manera verbal a la persona superiora jerárquica y ésta, a su vez, lo canalizaba al área de Recursos Humanos, lo que la Autoridad no desmintió.

En consecuencia, **V1** no obtuvo su permiso de lactancia, con la formalidad de que fuera por escrito, con la finalidad de contar con la certeza jurídica en la que se estableciera el periodo de vigencia y el horario, para hacer efectivo su derecho y, con ello, tener la seguridad de que podría salir de su oficina para alimentar a **V2**, sin temor sufrir represalias de parte de sus superiores jerárquicas.

Violación a los derechos humanos.

Los hechos motivo de la presente Recomendación constituyen una violación a los derechos humanos a la protección de la maternidad en el trabajo y a la lactancia de **V1** y, en consecuencia de **V2**, así como al interés superior de la niñez en agravio de **V2**, los cuales se encuentran tutelados en los artículos 1°, 4 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 12 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; 24, numeral 2 inciso e, de la Convención sobre los Derechos del Niño; 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado; 28 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; 12 y 13 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo, así como el 170 de la Ley Federal del Trabajo y 35 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo.

IV. OBSERVACIONES.

Ahora bien, como dispone el artículo 45, fracción IV, del Reglamento de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, en este apartado se contiene la vinculación de los actos u omisiones controvertidos con los medios de convicción con los cuales se tienen acreditados y, cómo éstos trasgreden disposiciones del orden jurídico mexicano e instrumentos jurídicos internacionales, con un enfoque lógico-jurídico de máxima protección de las víctimas de violaciones

a esos derechos, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en la materia, de los precedentes emitidos, y de criterios jurisprudenciales aplicables de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para acreditar la trasgresión del derecho humano a la protección de la maternidad en el trabajo y a la lactancia de **V1** y, en consecuencia, de **V2**, así como al interés superior de la niñez de **V2**.

Antes de entrar al estudio y análisis de los hechos materia de competencia de este Organismo, se debe indicar que en los mismos se encuentran inmersos otros temas que fueron señalados por la parte quejosa y que se señalan como presuntos actos de hostigamiento y acoso laboral, así como una afectación a sus derechos laborales. Por ello, se le orientó e indicó que quedaban a salvo sus derechos, a efecto de que pudiera hacerlos valer por las vías jurisdiccional, administrativa y/o laboral.

Vinculación con medios de convicción.

DERECHO A LA LACTANCIA MATERNA.

Respecto de este derecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹ ha recomendado la alimentación con leche materna exclusivamente en los seis primeros meses de vida, considerando que ello, previene infecciones y enfermedades con alta incidencia de mortalidad infantil, y que ésta debe considerarse prioritaria para su bienestar integral. Aunado a que la Convención sobre los Derechos del Niño, en su artículo 24 señala cuales son las ventajas de la lactancia materna y la importancia de la atención sanitaria pre y postnatal a las madres y que los derechos de la infancia deben otorgarse al máximo nivel posible de salud, bienestar y desarrollo guardan estrecha correlación con el ejercicio de la lactancia materna, como un derecho de las niñas y niños. Asimismo, la OMS ha establecido científicamente que la lactancia es un derecho humano de las mujeres y que el Estado debe promover, difundir y proteger.

En ese sentido, este Organismo considera que el derecho a la lactancia y convivencia con sus descendientes menores de edad no debe limitarse, ni suspenderse por las obligaciones laborales sino debe hacerse patente el acceso efectivo del mismo, de manera formal y accesible, así como materialmente, a través de normatividad específica como manuales o procedimientos precisos en los que se indiquen los trámites de manera exacta, sencilla y objetiva sin ningún tipo de obstáculo que impida, limite, restrinja o condicione el derecho a la lactancia (garantías formales y materiales).

Se dice lo anterior, debido a que la lactancia materna forma parte de los derechos humanos fundamentales de las personas infantes e incluye el derecho a la alimentación y el derecho a la salud,

¹ Recuperado de https://www.who.int/es/health-topics/breastfeeding#tab=tab_1.

dado que para las niñas, los niños y sus madres, no es posible alcanzar una óptima salud si no se crean condiciones que permitan a las mujeres ejercer ese derecho de manera exclusiva durante los primeros seis meses de vida, y continuar amamantando mientras se introducen alimentos complementarios hasta, por lo menos, los dos años de edad, porque es importante proteger el derecho a la lactancia materna, es decir, a amamantar y a ser amamantado. A ninguna mujer debe impedírsele ejercer este derecho, y se deben eliminar cualquier tipo de obstáculo.

Ahora bien, de la lectura y análisis de las constancias que integran el expediente en que se actúa, se advirtió que **V1** manifestó que desde el año 2005 laboraba en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, desempeñándose como abogada y que contaba con una base sindical, cumpliendo con una jornada de 6 horas.

V1 dijo que también ocupó cargos a nivel directivo, cumpliendo con 8 horas de servicio. Por otra parte, sin precisar la fecha exacta, **V1** fue removida del último cargo a nivel directivo y volvió a su base sindical. Por lo que, el 24 de octubre de 2018, al reincorporarse a su empleo después de culminar su licencia por maternidad, así como su periodo vacacional, le solicitó verbalmente a **SP1**, un permiso para alimentar a su hijo (**V2**), es decir, para ejercer el derecho a la lactancia. Sin embargo, **SP1** le respondió que la petición debería ir dirigida a **SP6**.

A su vez, **SP6** negó ser la persona quien podría autorizar su solicitud, remitiéndola con **SP1**, por ser ésta última su jefa inmediata; sin que ninguna de las dos servidoras públicas le dieran una solución. Sin que obtuviera una respuesta favorable, el 9 de noviembre de 2018, **V1** fue removida de su adscripción y la enviaron a la Dirección a cargo de **SP3**, a quien también le pidió, de forma verbal, un permiso de lactancia para poder alimentar a **V2**, sin que obtuviera una respuesta satisfactoria, pues la persona servidora pública se negó a concederle la autorización.

Ante tal situación, **V1** volvió a requerir a **SP6**, quien le comentó que seguía esperando las instrucciones de **SP2**. Es de observarse que, a pesar de que **V1** efectuó varias solicitudes a distintas Autoridades y, ante la falta de una disposición normativa que estableciera la "formalidad", lo hizo de manera verbal, de acuerdo con la "costumbre", de esa Institución perteneciente a la administración pública estatal. Sin embargo, nunca le dieron una respuesta y, por lo tanto, **V1** infirió que no le autorizaron el permiso, por lo que decidió salir una hora antes de culminar su jornada laboral, para alimentar a su hijo (lactancia), ya que éste solamente tomaba leche materna. Tal decisión, le generó a **V1** un conflicto con **SP2**, quien en ese entonces era su superiora jerárquica, pues en varias ocasiones la requirió para decirle que, si no podía cumplir con su trabajo, era mejor que renunciara, ya que el Sistema DIF le pagaba un sueldo para que cumpliera con un horario y para que diera prioridad a sus pendientes laborales. Además, **SP2** le manifestó a **V1** que si su hijo (**V2**), necesitaba alimentarse, que la ayudara su cónyuge (papá de **V2**), pues si continuaba "escapándose",

tendría consecuencias administrativas, tal como se hizo constar de acuerdo con las **evidencias 1, 4, 8, 10 y 11**.

En respuesta a lo referido por **V1, SP3** informó, inicialmente, que **V1** llegó a la Dirección a su cargo, con motivo de un cambio de adscripción, por lo que dijo se reunió con ella para definir las funciones de su encomienda, así como los horarios; durante la plática, la persona servidora pública le comentó que estableciera su horario de labores como le fuera más cómodo y funcional, por lo que este fue determinado a solicitud expresa de **V1**, como constaba en el registro de entradas y salidas, por lo que consideró que nunca se le vulneró y/o limitó su derecho a la lactancia.

Al informe adjuntó los registros de entrada y salida de la oficina, correspondientes a los días 12 y 13 de noviembre de 2018, en los que se observó que en ambas fechas **V1** ingresó a las 8:00 a.m. y salió a las 3:20 pm y 3:02 p.m., respectivamente. **SP3** abundó que, con las pruebas que aportó quedaba demostrado que **V1** tenía un registro de 7 horas laboradas, cuando su jornada debería de ser de 8 horas, corroborando que la lactancia no había sido comprometida o coartada; además, que existía registro de que **V1** se había ausentado el 12 de noviembre de 2018, de las 10:30 horas a las 14:20 horas, por lo que ese día sólo cubrió tres horas y media de labores (**evidencia 4**).

Complementariamente, **SP2** remitió los informes de **SP1, SP3 y SP5 (evidencia 6)**, en los que respectivamente se pronunciaron de la forma siguiente:

SP1 informó que **V1**, gozó de su licencia de maternidad durante del 12 de julio de 2018 al 9 de octubre de 2018, mientras que su periodo vacacional fue del 10 de octubre al 23 de octubre de 2018, por lo que al retornar a sus labores, el 24 de octubre de 2018, se incorporó a la Dirección a su cargo y, al solicitar de manera verbal el permiso para ejercer su derecho a la lactancia, se le hizo del conocimiento que tendría que hacer un trámite personal, para elaborar su petición por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, a efecto de iniciar el trámite administrativo correspondiente.

No obstante, **SP3** mencionó que **V1** gozó de los beneficios que tenía como madre trabajadora, toda vez que sí se le otorgó el permiso para su periodo de lactancia, en tanto obtuviera la autorización por escrito, por parte de la Dirección de Recursos Humanos, durante todo el tiempo que estuvo asignada bajo sus órdenes y hasta el 9 de noviembre de 2018, cuando fue reincorporada y la asignaron a la Dirección de la "Casa Hogar de los Abuelitos".

Por su parte, **SP3** comunicó a este Organismo, que los derechos humanos no necesariamente se tenían que autorizar por alguna Autoridad y que **V1**, en su carácter de abogada, no tenía, ni debía desconocer esa situación y que no bastaba su dicho para acreditarlo. Con relación a que **V1** le solicitó su hora de

lactancia y se la había negado, **SP3** dijo que le informó de manera verbal, que tal petición debería realizarse formalmente ante la Dirección de Recursos Humanos. **SP3** mencionó que nunca se le negó tal derecho a **V1**, como quedó demostrado con las listas de entrada y salida, las cuales adjuntó en su anterior informe. Complementariamente, **SP3** remitió el escrito signado por **V1**, en el que ésta manifestó que sí existió una autorización verbal por parte de la Dirección de Recursos Humanos. Por ello, **SP3** consideró que no existió una vulneración a los derechos humanos de **V1**, pues ella reconoció que se adjudicó tal derecho, a pesar de que no existió una autorización formal. Además, nunca se ejecutó algún procedimiento administrativo como consecuencia de las ausencias laborales de **V1**, por disfrutar de su horario de lactancia.

En cuanto a **SP5**, hizo del conocimiento de este Organismo, que **V1** gozó de su licencia de maternidad hasta el 9 de octubre de 2018, mientras que su periodo vacacional hasta el 23 de octubre de 2018, reincorporándose el 24 de octubre de 2018, fecha en que iniciaría su hora de lactancia, previo trámite (solicitud por escrito), tal como lo indicaba el Manual de Otorgamiento de Remuneraciones y Procedimientos Administrativos para la Administración de los Recursos Humanos de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, en la sección tercera del otorgamiento de remuneraciones económicas, apoyos y estímulos, en el punto 3.18 del otorgamiento del periodo de lactancia: *“Forma de otorgamiento. Durante el periodo de lactancia de las madres trabajadoras tendrán derecho a dos descansos extraordinarios por día para amamantar a sus hijos, a partir del término de la licencia maternal y hasta cubrir los seis meses del recién nacido, previa solicitud. Este permiso de lactancia podrá proporcionarse optativamente una hora después de la entrada o una hora antes de la salida de labores.”*

SP5 agregó que dicho trámite no fue realizado por **V1**. No obstante, sí gozó de su hora de lactancia, sin que tuviera implicación al respecto, hasta en tanto diera formal trámite a su solicitud; además, anexó el reporte del Sistema de Registro de Control de Entradas y Salidas del Personal del Sistema DIF, durante el periodo del 24 de octubre de 2018 al 30 de noviembre de 2018, registrando un horario de 8:00 a 15:00 horas, con una jornada laboral de 7 horas. Además, por tratarse de una persona trabajadora de base y con una compensación adicional debió culminar un horario de 8 horas, tal y como lo establecía el Manual previamente citado, mismo que, en su punto 5.4, refiere: *“El trabajador de Base que cuente con una compensación adicional, deberá cubrir una jornada de trabajo de ocho horas diarias mientras persistan los motivos que dieron origen al otorgamiento de dicha compensación.”* Sin embargo, **SP5** reiteró que **V1** sí dispuso de una hora para la lactancia.

Respecto a lo anterior, esta Comisión advirtió que se violaron los derechos humanos a la protección de la maternidad en el trabajo y a la lactancia de **V1** y, en consecuencia, de **V2**, dado que no se garantizaron tales derechos, a pesar de los argumentos de ambas partes, pues **V1** señaló haber pedido de manera verbal el permiso de una hora para la lactancia, tanto a **SP1**, **SP3**, quienes la

remitieron con **SP6**, misma que la canalizó con **SP1** y, posteriormente, con **SP3** para que éstas le otorgaran dicho permiso. Por su parte, como ya se analizó, las personas servidoras públicas sostuvieron que **V1** no efectuó su petición por escrito y que sí tomó su hora de lactancia, tal como se acreditó con un escrito firmado por ella, en el que aceptó que sí le otorgaron de manera verbal, el referido permiso. Por su parte, **V1** dijo que por “costumbre” todos los permisos se solicitaban de manera verbal con la jefa inmediata y ésta a su vez lo formalizaba mediante un escrito dirigido a Recursos Humanos, lo cual no se realizó y se limitaron a decirle que debía ser una u otra las servidoras públicas quienes debían otorgarle y autorizarle dicho permiso de lactancia, sin que **V1** obtuviera una respuesta.

Aunado a lo anterior, en la disposición legal aplicable, en este caso el Manual de Otorgamiento de Remuneraciones y Procedimientos Administrativos para la Administración de los Recursos Humanos de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, en la sección tercera del otorgamiento de remuneraciones económicas, apoyos y estímulos, en el punto 3.18 del otorgamiento del periodo de lactancia, no establece las formalidades y tampoco el procedimiento para realizar dicha solicitud, solamente indica que debe ser previa solicitud, la cual sí fue realizada por **V1**, situación que tanto **SP1**, como **SP3** aceptaron fue de tal forma, y que dicha normatividad no impone la carga de la obligación a la persona solicitante para que su petición sea por escrito, favoreciendo el argumento señalado por **V1**, respecto a que, por costumbre, las solicitudes de permisos, se realizaban de manera verbal a la persona superiora jerárquica y ésta a su vez, lo canalizaba al área de Recursos Humanos.

Además de lo anterior, a pesar de que en sus informes, las autoridades enfatizaron que **V1** nunca realizó su solicitud por escrito, también se afirmó que ésta sí efectuó la petición de manera verbal y que, como respuesta, le comentaron que debía hacerlo a **SP1**, **SP3** y **SP6**, quienes omitieron realizar el trámite respectivo, primero, aprovechándose de la ambigüedad de la normatividad aplicable, en el sentido que debía ser previa solicitud, misma que no le imponía la obligación de hacerlo por escrito y en segundo término, según **V1** aceptó que sí se le había dado el permiso de manera verbal, nunca se le dio la garantía formal del otorgamiento por escrito, a efecto de que tuviera la certeza legal de cuál sería el horario del que podría disponer para ejercer su derecho a disfrutar de una hora de lactancia, sin que tuviera temor a represalias o tener que salir de su centro de trabajo. No pasa desapercibido para este Organismo, que **V1** se pronunció por actos que consideró como hostigamiento y acoso laboral, los cuales trajeron como consecuencia, un despido injustificado. No obstante, tales hechos no fueron motivo de análisis de fondo de la presente queja, al estar fuera del ámbito de nuestra competencia, quedando a salvo los derechos de **V1**, para que los hiciera valer por la vía jurisdiccional, administrativa y/o laboral.

De manera adicional, tal y como lo señaló **V1 (evidencias 1, 4, 8, 10 y 11)**, que desde el 26 de octubre de 2018 hasta el 30 de noviembre de 2018, última fecha cuando le fue rescindida su relación laboral, se observó que fue el periodo en el que **V1** se vio impedida disfrutar de manera efectiva y formal de su derecho a la lactancia, además que con las declaraciones tanto de **T1** como de **T2 (evidencias 5 y 7)**, robustecieron el argumento de **V1** en el sentido de las necesidades que tenía **V2** de ser alimentado, así como las dificultades que tenía **V1** para salir del trabajo, para tal efecto. Por otra parte, con la declaración de **T3 (evidencia 9)**, se confirmó que por “*costumbre*”, las solicitudes de los permisos laborales se hacían de manera verbal con la persona jefa inmediata, por lo que se sostiene que **SP1, SP3 y SP6**, bajo el argumento, así como de la ambigüedad de la normatividad específica, como lo es el Manual de Otorgamiento de Remuneraciones y Procedimientos Administrativos para la Administración de los Recursos Humanos de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, negaron la certeza y la formalidad, respecto a un permiso por escrito, para ejercer el derecho a la lactancia a **V1**, en beneficio de **V2**.

PRINCIPIO DEL INTERÉS SUPERIOR DE LA NIÑEZ.

Acorde a lo señalado en el artículo 4º, párrafo noveno de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** que indica que “...*todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos...*”.

De igual forma, el artículo 3.1 de la **Convención sobre los Derechos del Niño** establece que el interés superior del niño se deberá considerar y atender de manera primordial, “*en todas las medidas que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos concernientes a los niños, se atenderá su interés superior*”.

Además, la Corte Interamericana de los Derechos Humanos en su resolución en el “Caso Furlán y Familiares vs. Argentina”, estableció que el interés superior de la niñez como “*principio regulador de la normativa de los derechos del niño se funda en la dignidad misma del ser humano, en las características propias de las niñas y los niños, y en la necesidad de propiciar el desarrollo de éstos, con pleno aprovechamiento de sus potencialidades*”. Así como la Observación General número 1450 del Comité de los Derechos del Niño, la cual dispone como obligación de los Estados parte, que la plena aplicación del concepto del interés superior del niño exige adoptar medidas y procedimientos con un enfoque basado en los derechos humanos, a fin de garantizar la integridad física, psicológica, moral y espiritual del niño, así como promover su dignidad humana.

En este mismo sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su criterio emitido como “INTERÉS SUPERIOR DE LOS MENORES DE EDAD. NECESIDAD DE UN ESCRUTINIO ESTRICTO CUANDO SE AFECTEN SUS INTERESES.” Pleno, septiembre de 2016. Semanario Judicial de la Federación, registro 2012592,

estableció que el principio del interés superior del menor de edad implica que la protección de sus derechos debe realizarse por parte de las autoridades a través de medidas reforzadas o agravadas en todos los ámbitos que estén relacionados directa o indirectamente con los niños, niñas y adolescentes, ya que sus intereses deben protegerse siempre con una mayor intensidad. El interés superior del niño implica: *“que el desarrollo de éste y el ejercicio pleno de sus derechos deben ser considerados como criterios rectores para la elaboración de normas y la aplicación de éstas en todos los órdenes relativos a la vida del niño”*. Es decir, que *“el principio del interés superior ordena a todas las autoridades estatales que la protección de los derechos del niño se realice a través de medidas reforzadas o agravadas y que los intereses de los niños sean protegidos con mayor intensidad”*.

Con lo anterior, se traslada de igual forma el agravio a **V2**, puesto que, de lo argumentos ya expresados en el apartado del derecho a la lactancia materna, se advirtió que el beneficio de la lactancia fue a favor de **V2**, cuyo agravio y abundamiento de vulnerabilidad quedó de manifiesto por las desventajas por su simple condición de infante, dependiente de **V1**, en especial en el tema de la lactancia, dado que al verse desfavorecida, al no contar con la certeza legal del otorgamiento de su derecho a la misma, demeritó el beneficio puntual y efectivo de que **V2** pudiera ser alimentado, en tiempos preestablecidos de manera formal, mediante un escrito que garantizara tal derecho y dejara fuera de toda incertidumbre su otorgamiento.

Con lo cual, se vulneró el principio del interés superior de la niñez en agravio de **V2**, quien requería se ejercieran todas las medidas necesarias para que recibieran una atención de calidad por parte de **V1** en sus derechos a la lactancia del binomio conformado por ambos. En consecuencia y como ha quedado expuesto en el apartado del derecho a la lactancia materna, existieron elementos para acreditar que personal del Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia del Estado de Quintana Roo, no favoreció el otorgamiento del derechos a la lactancia, buscando justificarse ante la ambigüedad de la normatividad aplicable, en la que únicamente se señalaba que dicho derecho se podía acceder previa solicitud, sin especificar el procedimiento ni señalar ante que instancia, ni obligar a realizarse por escrito, lo que dio como resultado una serie de dificultades que terminaron por ser controversiales y que tuvieron como desenlace que **V1** no tuviera el acceso certero y formal para ejercer su derecho a la lactancia en beneficio de **V2**, por lo que se concluye que las decisiones adoptadas por las autoridades, no contenían un enfoque del principio del interés superior de la niñez, lo cual implicaba que en todo momento se tuviera una perspectiva mayor de la afectación de los derechos de las niñas y niños, quienes se encuentran en una situación particular de vulnerabilidad que requieren diversas medidas para garantizar el disfrute de una vida digna para su mayor bienestar.

Trasgresión a los instrumentos jurídicos.

Del estudio de las evidencias que obran en el expediente de mérito, esta Comisión determinó que los actos y omisiones denunciados y ratificados fueron violatorios a los derechos humanos al derecho humano a la protección de la maternidad en el trabajo a la lactancia materna de **V1** y **V2**, así como al principio del interés superior de la niñez de **V2**.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por los **artículos 1, 4 y 123 Apartado B, fracción XI, inciso c**, de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, los cuales establecen lo siguiente:

“Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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

“Artículo 4. ...

...En todas las decisiones y actuaciones del Estado se velará y cumplirá con el principio del interés superior de la niñez, garantizando de manera plena sus derechos. Los niños y las niñas tienen derecho a la satisfacción de sus necesidades de alimentación, salud, educación y sano esparcimiento para su desarrollo integral. Este principio deberá guiar el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas dirigidas a la niñez. ...”

Artículo 123, Apartado B, fracción XI, inciso c, “... En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.”

Asimismo, la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, en los **artículos 1 y 2**, establece lo siguiente:

“Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”

“Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”

La **Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, en su **numeral 12.2**, señala que:

2. “...los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.”

De igual forma, el **“Convenio No. 183 sobre la protección de la maternidad”** de la Organización Internacional del Trabajo, refiere en el **artículo 10**, que:

“1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.”

Por su parte, la **Convención sobre los Derechos del Niño**, en su **artículo 24, numeral 2, inciso e**, señala:

"2. Los Estados Partes asegurarán la plena aplicación de este derecho y, en particular, adoptarán las medidas apropiadas para:

...e) Asegurar que todos los sectores de la sociedad, y en particular los padres y los niños, conozcan los principios básicos de la salud y la nutrición de los niños, las ventajas de la lactancia materna, la higiene y el saneamiento ambiental y las medidas de prevención de accidentes, tengan acceso a la educación pertinente y reciban apoyo en la aplicación de esos conocimientos;"

La **Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado**, en el **artículo 39, fracción III**, dispone:

"Artículo 39. La mujer Trabajadora, la pensionada, la cónyuge del Trabajador o del Pensionado o, en su caso, la concubina de uno u otro, y la hija del Trabajador o Pensionado, soltera, menor de dieciocho años que dependa económicamente de éstos, según las condiciones del artículo siguiente, tendrán derecho a:

... III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y ..."

La **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, Reglamentaria del apartado B), del artículo 123 Constitucional, señala:

"Artículo 28. Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad. "

La **Ley Federal del Trabajo**, en el **artículo 170, fracción IV**, establece, en el caso que se analiza, lo siguiente:

“Artículo 170. *Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:*

... IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado; ...”

La **Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo**, en su **artículo 12**, señala lo siguiente:

“Artículo 12. *La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y la paz social. En el Estado de Quintana Roo, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y esta Constitución, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esos mismos ordenamientos establezcan.*

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

La **Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo**, en el **artículo 35**, señala:

“Artículo 35. ...

...Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en

lugar adecuado e higiénico que designe la institución, dependencia o entidad y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.”

Conforme a los fundamentos legales expuestos y los argumentos vertidos en la vinculación con los medios de convicción, se observó que, a pesar de la existencia de una normatividad como lo es el Manual de Otorgamiento de Remuneraciones y Procedimientos Administrativos para la Administración de los Recursos Humanos de las Dependencias, Órganos Administrativos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública Estatal, que garantiza el derecho a la lactancia, es de advertirse que el mismo es impreciso y vago respecto a la manera en que se debe solicitar y otorgarse de manera efectiva y formal, tal derecho. Lo anterior, dio como resultado que no se formalizara la petición de **V1**, es decir, que no existió una obligación para que la solicitud se efectuara mediante escrito y tampoco que la autorización se materializara por la misma vía. En tal virtud, del análisis de los elementos que obran en el expediente, así como los planteamientos realizados mediante el presente documento, a consideración de este Organismo se acreditó que los hechos que **V1** expuso en su queja constituyen una violación al derecho humano a la protección de la maternidad en el trabajo y a la lactancia en su agravio y de **V2**, así como al principio del interés superior de la niñez de **V2**.

V. REPARACIÓN.

De conformidad con las reformas constitucionales en materia de derechos humanos del 10 de junio de 2011, el párrafo tercero del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. En efecto, el instrumento normativo, en la parte que interesa, dispone lo siguiente:

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

En concordancia, el artículo 1o., párrafos tercero y cuarto de la Ley General de Víctimas y 1o. de la Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo establece que todas las autoridades, independientemente del ámbito competencial de gobierno, están obligadas a reparar de forma integral a las víctimas como consecuencia de las violaciones a derechos humanos que hayan sufrido por las acciones y/u omisiones causadas por sus agentes. Esta obligación comprende medidas de

restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y garantías de no repetición; mismas que deberán de ser implementadas teniendo en cuenta la gravedad y magnitud del hecho victimizante.

En un Estado democrático de Derecho, toda persona debe estar segura de que aquél debe ser el garante y protector de sus derechos humanos y que, en caso de sufrir una violación a éstos, la autoridad que vulneró sus derechos humanos asumirá la obligación de reparar los daños causados por dicha violación. Asimismo, para efecto de la Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo, son víctimas de violaciones a derechos humanos todas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes o derechos como consecuencia de una violación a derechos humanos, el artículo 4º dispone en la parte que interesa lo siguiente:

“Se denominarán víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general cualquiera puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de un delito o violaciones a sus derechos humanos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Quintana Roo y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea Parte.

Son víctimas indirectas los familiares o aquellas personas físicas a cargo de la víctima directa que tengan una relación inmediata con ella.”

En este tenor, el artículo 27 del mismo ordenamiento jurídico menciona lo siguiente:

“Artículo 27. Las víctimas tienen derecho a ser reparadas de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva por el daño que han sufrido como consecuencia del delito o hecho victimizante que las ha afectado o de las violaciones de derechos humanos que han sufrido, comprendiendo medidas de restitución, rehabilitación, compensación, satisfacción y medidas de no repetición.

Para los efectos de la presente ley, la reparación integral comprenderá:

La restitución que busque devolver a la víctima a la situación anterior a la comisión del delito o a la violación de sus derechos humanos;

La rehabilitación que facilite a la víctima hacer frente a los efectos sufridos por causa del hecho punible o de las violaciones de derechos humanos;

La compensación ha de otorgarse a la víctima de forma apropiada y proporcional a la gravedad del hecho punible cometido o de la violación de derechos humanos sufrida y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso. Éste se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia del delito o de la

violación de derechos humanos;

La satisfacción que reconozca y restablezca la dignidad de las víctimas, y

Las medidas de no repetición buscan que el hecho punible o la violación de derechos humanos sufrida por la víctima no vuelva a ocurrir.”

Derivado de lo anterior, atendiendo lo dispuesto por el párrafo segundo del artículo 54 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, que establece que “en el proyecto de recomendación se señalarán las medidas que procedan para la efectiva restitución de los afectados en sus derechos fundamentales y, de ser procedente, en su caso, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado”, se considerarán en el caso que nos ocupa:

MEDIDAS DE REHABILITACIÓN.

Con motivo de las violaciones a los derechos humanos, previo consentimiento de **V1**, en primer término, se le deberá realizar una valoración psicológica para determinar si debido al grado de afectación es viable y necesario un tratamiento de rehabilitación consistente en terapias psicológicas, de ser factible e indispensable, deberán otorgarse las medidas de rehabilitación recomendadas en la valoración psicológica, por el tiempo que sea necesario.

MEDIDAS DE COMPENSACIÓN.

Al acreditarse las violaciones a los derechos humanos en agravio de **V1** y **V2**, la autoridad deberá realizar los trámites para inscribir a **V1** y **V2** en el Registro Estatal de Víctimas, cuyo funcionamiento está a cargo de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo, a fin de que, en lo conducente, tengan acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral. Motivo por el cual, esta Comisión de los Derechos Humanos remitirá copia de la presente Recomendación a la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas.

Asimismo, se le deberá compensar a **V1** conforme a la Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo, considerando todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de las violaciones de derechos humanos.

MEDIDAS DE SATISFACCIÓN.

En el presente caso, la satisfacción consistirá en que, previa anuencia por parte de **V1**, se realice el reconocimiento público de la calidad de víctimas de **V1** y **V2**, en el cual se reconozcan los hechos y el agravio causado, ya establecido en los argumentos de la presente recomendación, y que a través de su página oficial y en al menos un medio de comunicación impreso, se publique un comunicado

en el que se reconozcan los hechos, y se acepte la responsabilidad de los mismos y se restablezca la dignidad de las víctimas.

MEDIDAS DE NO REPETICIÓN.

Para el cumplimiento de este rubro se deberán implementar las medidas que sean necesarias para conseguir que los hechos violatorios de derechos humanos no se repitan, solicitándole a la persona que ostente el cargo de Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, que exhorte al personal a su cargo, en específico, a quienes laboran en la Dirección de Asuntos Jurídicos y de Recursos Humanos, para que en sus actuaciones respeten siempre los derechos humanos, adoptando las medidas necesarias para garantizar los mismos; así como realizar sus actos apegados a la normativa, en específico, privilegien la accesibilidad de la protección de la maternidad en el trabajo y el derecho a la lactancia, así como al principio del interés superior de la niñez, buscando garantizar el acceso a la lactancia.

Además, y con el mismo fin, se deberá diseñar e impartir, a las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, en específico, de la Dirección de Asuntos Jurídicos y de Recursos Humanos, un programa de capacitación y formación en materia de derechos humanos, de los derechos a la protección de la maternidad en el trabajo y a la lactancia, así como al principio del interés superior de la niñez.

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, esta Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, tiene a bien dirigirle a usted **C. Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo**, los siguientes:

VI. PUNTOS DE RECOMENDACIÓN.

PRIMERO. Instruya a quien corresponda, a efecto de que, previo consentimiento de **V1**, se le realice una valoración psicológica para determinar si debido al grado de afectación es viable y necesario un tratamiento de rehabilitación consistente en terapias psicológicas, con motivo de los hechos expuestos en la presente Recomendación, por el tiempo que sea necesario.

SEGUNDO. Se realicen los trámites oportunos ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de Quintana Roo, para inscribir a **V1** y **V2** en el Registro de Víctimas del Estado de Quintana Roo, a efecto de que, en lo conducente, puedan tener acceso al Fondo de Ayuda, Asistencia y Reparación Integral, en términos de la Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo.

TERCERO. Gire instrucciones a quien corresponda, a efecto de que, previa anuencia por parte de **V1**, se realice el reconocimiento público de la calidad de víctimas de **V1** y **V2**, en el cual se reconozcan los hechos y el agravio causado, ya establecido en los argumentos de la presente recomendación, y que a través de su página oficial y en al menos un medio de comunicación impreso, se publique un comunicado en el que se reconozcan los hechos, y se acepte la responsabilidad de los mismos y se restablezca la dignidad de las víctimas.

CUARTO. Exhorte al personal a su cargo, en específico, a quienes laboran en la Dirección de Asuntos Jurídicos y de Recursos Humanos, para que en sus actuaciones respeten siempre los derechos humanos, adoptando las medidas necesarias para garantizar los mismos; así como realizar sus actos apegados a la normativa, en específico, privilegien la accesibilidad de la protección de la maternidad en el trabajo y el derecho a la lactancia, así como al principio del interés superior de la niñez, buscando garantizar el acceso a la lactancia.

QUINTO. Gire instrucciones a quien corresponda, a efecto de que se diseñe e imparta a las personas servidoras públicas adscritas a la Dirección General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Quintana Roo, en específico, de la Dirección de Asuntos Jurídicos y de Recursos Humanos, un programa de capacitación y formación en materia de derechos humanos, de los derechos a la protección de la maternidad en el trabajo y a la lactancia, así como al principio del interés superior de la niñez.

SEXTO. Instruya a quien corresponda, a efecto de que se proceda con la medida de compensación en favor de **V1** conforme a la Ley de Víctimas del Estado de Quintana Roo, considerando todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de las violaciones de derechos humanos.

Notifíquese la presente Recomendación a las autoridades y, respecto a la parte agraviada, mediante oficio que contenga exclusivamente los puntos de Recomendación, conforme a lo dispuesto en los numerales 62 y 63 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo, en relación con los diversos 47 y 48 de su Reglamento.

La presente Recomendación, de acuerdo con el artículo 94 de la Constitución Política del Estado, tiene el carácter de pública. De conformidad con el segundo párrafo del artículo 56 de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del Estado de Quintana Roo y 50 de su Reglamento, solicito a Usted que la respuesta sobre la aceptación o no aceptación de esta Recomendación, nos sea informada dentro del término de **cinco días hábiles siguientes** a su notificación. Igualmente, con fundamento en el artículo 51 del Reglamento de la Ley de la Comisión de los Derechos Humanos del



PRESIDENCIA

Estado de Quintana Roo, solicito a Usted que, en caso de haber sido aceptada, las pruebas iniciales de cumplimiento de la Recomendación se envíen a esta Comisión dentro de los **cinco días hábiles siguientes** a la fecha de su aceptación. En ese sentido y con el mismo fundamento jurídico, las pruebas de cumplimiento total deberán ser remitidas a esta Instancia, dentro de los seis meses posteriores a la aceptación.

Para lo anterior, se le solicita remitir los oficios respectivos a la Dirección General de Revisión de Proyectos, Control y Seguimiento de Recomendaciones de esta Comisión, a la cual corresponde seguir la aceptación y, en su caso, el cumplimiento de las Recomendaciones.

En términos de lo previsto por el numeral 56-Bis de la Ley que regula la actuación de este Organismo, le informo que la negativa sobre la aceptación de esta Recomendación, o su incumplimiento total o parcial una vez aceptada, dará lugar a que la Comisión esté en aptitud de dar vista al H. Congreso del Estado, a efecto de que la Comisión Ordinaria de Derechos Humanos se sirva citar a comparecer públicamente ante la misma, a los servidores públicos involucrados, con el objeto de que expliquen las razones de su conducta o justifiquen su omisión.

Seguro de su compromiso por el respeto a los derechos humanos y de su indeclinable voluntad de combatir aquellos actos o corregir aquellas prácticas que atenten contra la dignidad humana, no dudo que su respuesta a este documento será favorable, en bien del objetivo que a todos nos es común.

ATENTAMENTE:

**MTRO. MARCO ANTONIO TÓH EUÁN,
PRESIDENTE.**