



**Recomendación 06/2022**  
**Expediente: DH/332/2021**

## **H. CABILDO CONSTITUCIONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ROSAMORADA, NAYARIT.**

### **Presentes.**

La Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; en relación con los artículos 1º, 2º fracción XVIII, 15, 18 fracciones I, II, IV, V, XIII, XV, XVIII, XXIII y XXXII, 25 fracción VIII, 102, 103, 104, 105, 110 y demás relativos aplicables de la Ley Orgánica que la rige, ha examinado los elementos contenidos en el expediente número **DH/332/2021**, relacionados con la queja interpuesta por la ciudadana **VD**, por violaciones a derechos humanos cometidas en su agravio, consistentes en **Violación al Derecho a la Igualdad y No Discriminación Laboral, a la Protección de la Maternidad, al Derecho de Audiencia como a los Principios de Legalidad y Seguridad Jurídica**; atribuidos al Secretario Municipal, Contralor Municipal, Director de Recursos Humanos y Tesorero, todos del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit.

Se emite la presente recomendación considerando que este Organismo Constitucional Autónomo tiene como atribución el proponer, en el exclusivo ámbito de su competencia, los cambios y modificaciones de disposiciones legislativas y reglamentarias, así como de prácticas administrativas que a su juicio redunden en una mejor protección de los derechos humanos; atentos también, a lo establecido por el artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a *"...promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad"*, y la obligación del Estado de *"...prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos..."*.

Ahora bien, con el propósito de proteger la identidad de las personas involucradas en los hechos y evitar que sus nombres y datos personales sean divulgados, se omitirá su publicidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6º, Apartado A, fracción II, y 16, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7º, fracción XII, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; 67 de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, y 10, 78 y 155 de su Reglamento Interior, en relación con los artículos 68, fracción VI, y 116, párrafos primero y segundo, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 22, 23 numeral 13, 82, y 89, fracción VI, de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nayarit. Esta información solamente se pondrá en conocimiento de la autoridad recomendada, a través de un listado anexo que describe el significado de las claves utilizadas, quien tendrá el compromiso de dictar las medidas de protección correspondientes.



Para una mejor comprensión del presente documento, las claves, denominaciones y abreviaturas utilizadas para las distintas personas involucradas en los hechos, son los siguientes:

Clave	Significado
VD	Víctima Directa
AR	Autoridad Responsable.
SP	Persona Servidora Pública.
PR	Persona Relacionada.

Una vez expuesto lo anterior se procede a plasmar los siguientes:

### I. HECHOS.

Con fecha 11 once de noviembre de 2021 dos mil veintiuno, la ciudadana **VD** compareció a las oficinas que ocupa la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit,<sup>1</sup> ante quien presentó queja por presuntas violaciones a los derechos humanos, cometidas en agravio de ella misma, para lo cual manifestó lo siguiente:

(Sic) "... Que la suscrita soy empleada del Ayuntamiento de Rosamorada desde hace 10 años, desempeñándome como **Auxiliar Administrativa en el Área de Protección Civil en la Dirección de Seguridad Pública**, siendo el caso que me encontraba embarazada, por lo que con fecha 15 quince de septiembre del año 2021, el Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rosamorada Lic. **SP1**, notificó al Director de Protección Civil, área en la que me encuentro laborando, que comenzaría a gozar de mi incapacidad por maternidad misma que vencería el día 15 de diciembre del año 2021, fecha que pudiera variar de acuerdo al día del parto. **Por lo que en virtud de que existió cambio de gobierno municipal**, el día 21 de septiembre del año 2021, de igual forma mi esposo llevo dicha incapacidad al nuevo Director de Protección Civil, para que estuviera en conocimiento de mi incapacidad, transcurriendo los días de manera ordinaria y la suscrita guardando reposo en mi domicilio más sin embargo el día 24 veinticuatro de septiembre del año 2021, di a luz. Por lo que posterior a esto la suscrita me encontraba en mi domicilio recuperándome de la cirugía (cesárea) a la que fui sometida, por lo que conforme a derecho con fecha 27 veintisiete de septiembre del año 2021 mediante escrito informe al **Jefe de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rosamorada**, que había dado a luz, anexando la constancia medica de incapacidad por maternidad, esto para que se ajustara el tiempo de mi incapacidad. Por lo que fue el día 16 del mes de octubre en que llegó a mi domicilio la **Contralora del Ayuntamiento, AR1**, a bordo de una patrulla de la policía municipal, quien me hizo entrega del oficio **MRN-PM-004-2021**, mediante el cual me citan para que me presente ante el **C. Secretario y Contralor Municipal** el día 18 de octubre del año 2021, en las oficinas de presidencia, supuestamente por que no existía respaldo alguno que justifique mi base laboral, por lo que no obstante que me encontraba de incapacidad por la cesárea, el día de la cita acudí puntualmente, por lo que al llegar me **pidieron que dejara mi celular** y nos pasaron a la oficina del Presidente, **no permitiendo que entrara mi abogado ni ninguna persona de confianza sintiéndome amedrentada**, sin embargo ingrese y al interior se encontraban el **Secretario del Ayuntamiento, la Contralora Municipal**, así como unas personas que dijeron estaban de testigos que tengo entendido que son el **Director de Jurídico**, y dos personas del **Órgano Interno de Control** y una persona que estaba capturando todo lo que se manifestaba, me dijeron que el motivo de la cita era porque no encontraban supuestamente mi expediente laboral, por lo que yo le dije a la Contralora que mi expediente tenía que estar con ella porque tengo más de **10 diez años trabajando en el Ayuntamiento**, por lo que me dijeron que tenía que declarar en

<sup>1</sup> En delante CDDH. Salvo manifestación expresa.



relación a como se me había entregado mi base laboral, por lo que en esos momentos les entregue mi nombramiento como empleado de base de fecha 01 de enero del año 2021, así como también les exhibí copia del Periódico Oficial de fecha 21 de enero del 2021, en la cual obra la Aprobación por H. Cabildo del H. Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit, para la creación de Tres Plazas de Base: 1 Asistente Administrativo Adscrito a la Dirección de Salud para la C. **PR1**, **1. Asistente Administrativo Adscrito a la Dirección de Seguridad Pública para la C. VD (la de la voz)** y 1 Auxiliar Jurídico Adscrito a la Dirección de Órgano Interno de Control para el C. **PR2**. Una vez que manifesté lo anterior y entregué los documentos que llevaba, una vez que declararon todos, imprimieron un documento y nos hicieron que lo firmáramos. Por lo que nos retiramos del lugar.

Siendo el motivo de mi queja es que no obstante que la suscrita tengo más de 10 diez años laborando en el Ayuntamiento, y **actualmente me encuentro en estado de recuperación por maternidad y no me puedo presentar todavía a laborar, no obstante esto el Ayuntamiento omitió pagarme mi salario y actualmente no tengo recursos económicos para subsistir, toda vez que mi esposo actualmente se encuentra desempleado, lo que me deja en un estado de vulnerabilidad, ya que soy madre de 3 hijos**, por lo que tengo entendido que la Suprema Corte de Justicia de la nación señaló que todas las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, pues por ese sólo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida, motivo por el cual solicito la Intervención de esta Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para que en el ámbito de sus funciones y atribuciones requieran a las Autoridades señaladas como responsables y cese de inmediato cualquier violación a mis derechos humanos, así como a las de mi familia, ya que como lo señalo el hecho de que **se omita el pago de mi salario no obstante de que me encuentro con licencia postnatal, violenta mis derechos humanos y a su vez causa un grave daño a mi familia y a mis menores hijos ya que no tenemos recursos económicos para subsistir...**".

## II. EVIDENCIAS.

**En el presente caso las constituyen:**

1. Acta circunstanciada de 11 once de noviembre de 2021 dos mil veintiuno, realizada por personal de esta CDDH, en la cual se asentó la declaración vertida en vía de queja por la ciudadana **VD**.
2. Escrito signado el 27 veintisiete de septiembre de 2021 dos mil veintiuno, por la agraviada **VD**, por conducto del cual presentó a la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento Constitucional Rosamorada, Nayarit,<sup>2</sup> constancia médica de incapacidad por maternidad, solicitando el reconocimiento de incapacidad post natal por el periodo de dos meses en los términos de los artículos 18 fracción XI-C, 42 de la Ley Laboral Burocrática del Estado de Nayarit, 88, 101, 102, 103 y demás relativos de la Ley del Seguro Social, 170, fracciones II y V de la Ley Federal del Trabajo.
3. Constancia médica suscrita el 25 veinticinco de septiembre de 2021 dos mil veintiuno, por el Doctor **PR3**, relativa a la cesárea (+) salpingoclasia bilateral, practicada a la señora **VD**, al haber cursado un embarazo de 37.5 semanas (+)

<sup>2</sup> Dicho escrito contiene sello de recepción por parte de la Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit.



paridad satisfecha (+); procedimiento del cual se obtuvo a recién nacido sexo femenino.

4. Oficio sin número suscrito por el Licenciado **SP1**, Director de Recursos Humanos del H. XLI Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, dirigido al Director de Protección Civil del mismo Ayuntamiento, Maestro **SP2**; dentro del cual se expuso lo siguiente:

*“... Por medio del presente me permito saludarlo y hago de su conocimiento que a partir de esta fecha la C. **VD**, empleada de base en este H. XLI Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit, la cual cuenta con nombramiento de asistente administrativo, con número de empleado (...), adscrita a la Dirección de Protección Civil a su digno cargo, con esta fecha goza de su incapacidad por maternidad hasta el día **15 de diciembre del año en curso**, fecha que puede variar de acuerdo al día del parto.*

*Lo anterior con fundamento en lo estipulado en el artículo 115 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, **18 fracción XI inciso c**, de la Ley Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit, esto para los fines legales que al interesado convengan...”.*

5. Oficio **MRN-PM-004-2021** suscrito el 12 doce de octubre de 2021 dos mil veintiuno, por el ciudadano **SP3**, Presidente Municipal del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit, dirigido entre a otros, a la ciudadana **VD**; de cuyo contenido se destaca lo siguiente:

*“...En atención al oficio 08/TES/2021 de fecha 11 de octubre de dos mil veintiuno, suscrito por la Tesorería Municipal de este Ayuntamiento, el cual fue dirigido al suscrito en mi carácter de Presidente Municipal del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, a efecto de informar, que el día catorce de octubre de 2021, en el momento de iniciar la preparación del trámite de pago de nómina quincenal a realizarse el 15 de octubre de 2021, se percató que en la nómina denominada de base, correspondiente a aquellos trabajadores sindicalizados con adscripción a este Ayuntamiento, aparecen los CC. **VD**... lo anterior, sin que exista respaldo documental que justifique esa circunstancia, así como tampoco existe documento que respalde la debida asignación de la base a cada una de las personas antes indicadas. Por lo anterior, con base en lo dispuesto en los artículos **63, 64 y demás relativos a la Ley Municipal del Estado de Nayarit**, a efecto de garantizar sus derechos de audiencia se le cita para el día lunes 18 de octubre de 2021, a las 09:30 horas. Se sirva a comparecer a la oficina de la Presidencia con domicilio calle México no. 14 y manifiesten lo que a su interés legal convenga respecto al señalamiento que realiza el Tesorero Municipal y en su caso ofrezca los documentos y/o pruebas que estimen pertinentes.*

*Facultando desde este momento al C. Secretario y Contralor Municipal, para que, de manera conjunta o separada, recepcionen las manifestaciones que realicen los multicitados trabajadores, así como las demás personas que se sirvan a comparecer a la cita y que en ella tengan intervención...”.*

6. Publicación realizada en el Periódico Oficial del Estado de Nayarit, el 21 veintiuno de enero de 2021 dos mil veintiuno, relativa a la “**APROBACIÓN POR H. CABILDO DEL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE ROSAMORADA, NAYARIT PARA LA CREACIÓN DE TRES PLAZAS DE BASE: 1 ASISTENTE ADMINISTRATIVO ADSCRITO A LA DIRECCIÓN DE SALUD PARA LA C... 1 ASISTENTE ADMINISTRATIVO ADSCRITO A LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA PARA LA C. VD Y 1 AUXILIAR JURÍDICO...**”.



7. Nombramiento suscrito el 01 primero de enero del 2021 dos mil veintiuno, por el Presidente Municipal de Rosamorada, Nayarit, en favor de la ciudadana **VD**, como *“...Empleado de: base definitivo, aprobada por la mayoría absoluta del H. XLI Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 29 de diciembre del año 2020 dos mil veinte, bajo el número de acta 108. Plaza: asistente administrativo. Adscrito a la Dirección de: Seguridad Pública...”*.
8. Oficio número VG/2364/2021 suscrito el 12 doce de noviembre de 2021 dos mil veintiuno, por personal de actuaciones de esta CDDH, mediante el cual se requirió informe justificado al Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit, en relación a la queja formulada por la ciudadana **VD**.
9. Oficio número VG/2365/2021 suscrito el 12 doce de noviembre de 2021 dos mil veintiuno, por personal de actuaciones de esta CDDH, mediante el cual se requirió informe justificado al Tesorero del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit; ello, en relación a la queja formulada por la ciudadana **VD**.
10. Oficio número VG/2366/2021 suscrito el 12 doce de noviembre de 2021 dos mil veintiuno, por personal de actuaciones de esta CDDH, mediante el cual se requirió informe justificado al Presidente Municipal del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit; ello, en relación a la queja formulada por la ciudadana **VD**.
11. Oficio número VG/2366/2021 suscrito el 12 doce de noviembre de 2021 dos mil veintiuno, por personal de actuaciones de esta CDDH, mediante el cual se requirió informe justificado a la Contralora del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit; ello, en relación a la queja formulada por la ciudadana **VD**.
12. Oficio número MNR/PM/069/2021 suscrito el 17 diecisiete de diciembre de 2021 dos mil veintiuno, por el ciudadano **SP3**, Presidente Municipal del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, por conducto del cual rindió el informe justificado que le fue solicitado por esta CDDH; ello, en relación a la queja formulada por la ciudadana **VD**; para lo cual manifestó lo siguiente:

*(Sic) “...Respecto al hecho de que con la fecha 15 quince de septiembre del año 2021 dos mil veintiuno, el Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rosamorada Lic. **SP1**, notificara al Director de Protección Civil, al área en el que se encuentra laborando la ahora quejosa, que comenzaría a gozar de su incapacidad por maternidad misma, que vencería el 15 de diciembre del año 2021 dos mil veintiuno, fecha que pudiera variar de acuerdo al día del parto, es un hecho desconocido por el usuario por lo que informo QUE NO ES CIERTO, ya que no es un hecho propio, aunado a que los archivos del Ayuntamiento no existe constancia de ello; no obstante lo anterior, este hecho resulta del todo improcedente, ya que la ahora quejosa de manera dolosa pretende sorprender a esta autoridad para obtener un beneficio procesal o personal, al manifestar que le corresponde disfrutar de un periodo superior a lo establecido por la propia la Ley Burocrática del Estado de Nayarit, en su artículo 42 fracción II, lo cual resulta fuera de todo contexto. Ahora en lo que ve a que el día 21 de septiembre del año 2021, el esposo de la queja llevara dicha incapacidad de maternidad post-parto al nuevo Director de Protección Civil,*



*para que estuviera en conocimiento de su incapacidad, es importante manifestar que es imprecisa, pues no señala nombre de la persona que dice llevó el justificante, aunado a que no es un hecho propio, pues no fue recibido por el suscrito, ni tampoco se me marco o entregó copia de ello. Es parcialmente cierto el hecho de que con fecha 27 veintisiete de septiembre del año 202 (Sic), se recibió la constancia médica de maternidad post-parto en la que se informaba que la ahora quejosa había dado a luz, sin embargo, dicha constancia no indicaba que la ahora quejosa requería de un periodo post-parto extraordinario o superior al establecido por la Ley aplicable, ya que contrario a ello, en dicha constancia se asentó que la ahora quejosa cursaba su post-operatorio de manera satisfactoria. Es parcialmente cierto que el suscrito a través oficio MRN-PM-004-2021, de fecha 12 de octubre del 2021, me dirigí a trece trabajadores, entre ellos a la ahora quejosa **VD**, a efecto de informarles que había sido informado por el Tesorero Municipal que en sus archivos no obraban agregados documentos que justifiquen la razón por la que aparecen en la lista de nómina de base, y en su caso, la debida asignación de las respectivas bases; en dicho oficio se le citó para que hicieran uso de **SU DERECHO DE AUDIENCIA** y en su caso ofrecieran los documentos y/o pruebas que estimaran pertinentes. Apoyándome en algunos funcionarios para que se sirvieran a entregar los citarios a los 13 trabajadores, que dicho sea de paso este grupo incluye hombres y mujeres, que aparentemente registraban la misma situación, posiblemente y ante la carencia de vehículos para entregar los citatorios a los trabajadores no presentes en el edificio municipal se hizo uso de alguna patrulla para trasladar al personal que entregó el multicitado oficio. **NO ES CIERTO** que a la ahora quejosa se le haya citado o indicado para que se presentara ante el C. Secretario y Contralor Municipal el día 18 de octubre del año 2021, en las oficinas de Presidencia, ya que fue hasta el día 18 de octubre de 2021 que previo a la reunión programada para las 09:30 hrs. de ese mismo día fue entregado a la Contralora Municipal y al Secretario Municipal, en el cual les instruí a dichos funcionarios municipales únicamente y exclusivamente para que recibieran las manifestaciones y en su caso documentos que entregaran los trece trabajadores citados, debiendo levantar acta circunstanciada de ello, ante la presencia de dos testigos y cumplimiento con todas las medidas de prevención para evitar la propagación de contagios COVID. Es parcialmente cierto, como se desprende de la multicitada acta circunstanciada levantada a razón de una reunión acontecida el día 18 de octubre de 2021, la ahora quejosa, **VD**, asistió personalmente a la reunión y como ella misma dice, al encontrarse cursando su periodo post-natal estaba justificada para no asistir o bien nombrar persona que asistiera en su representación, sin embargo, de manera libre y voluntario optó por presentarse personalmente. Es importante manifestar que debido a la contingencia sanitaria que atravesábamos en la fecha en la que fue la celebrada multicitada reunión, y por tratarse de un espacio cerrado y reducido, se permitió que en ella únicamente estuvieran presentes los 13 trabajadores citados, a quienes se le indicó que por respeto a los compañeros que en sus respectivos turnos iban hacer uso de la voz guardaran sus celulares para no distraerlos en su intervención, y encontrándose presentes todos los trabajadores citados en la oficina en la que se realizó la reunión, de manera ordenada, a cada uno de ellos, incluyendo al ahora quejosa **VD**, les fue tomada su manifestación y la entrega de documentos que estimaron pertinentes entregar, así se asentó en el acta circunstanciada que se levantó a razón de la multicitada reunión. Finalmente, **NO ES CIERTO** que la ahora quejosa haya manifestado que tiene más de 10 diez años trabajando en el Ayuntamiento, lo que manifestó fue que desde el 2013 solicitó al Sindicato pidiendo el apoyo al Sindicato, entre otras manifestaciones que quedaron asentadas en el acto circunstanciada realizada el día 18 de octubre...”.*

Cabe mencionar que, al informe antes referido, se adjuntaron las siguientes pruebas documentales:

- a) Constancia médica emitida el 25 veinticinco de septiembre de 2021 dos mil veintiuno, por la Clínica Santa María, relativa a la cesárea (+) salpingoclasia



bilateral, practicada a la señora **VD**, al haber cursado un embarazo de 37.5 semanas (+) paridad satisfecha (+); procedimiento del cual se obtuvo a recién nacido sexo femenino.

- b) Oficio 08/TES/2021 suscrito el 11 once de octubre del 2021 dos mil veintiuno, por el Tesorero Municipal **AR2**, mediante el cual informó al Presidente Municipal de Rosamorada, Nayarit, lo que se describe a continuación:

*(Sic) "...A través el presente hago de su conocimiento, que el día 11 de octubre de 2021, el suscrito iniciare la preparación del pago quincenal a realizarse el 15 de octubre de 2021; razón por la que el día de hoy me avoque a revisar el listado de trabajadores a los que se les realizaría dicho pago, así como la cantidad a pagarse a cada uno; tal es el caso, que en lo que ve a la nómina denominada de base, que corresponde a los trabajadores sindicalizados; se advirtió que en ella se contempla a las siguientes personas: CC. **VD**... Sin que exista respaldo documental que justifique esa circunstancia, de igual manera, tampoco existe documentos que respalden la debida asignación de base por este H. Ayuntamiento, a cada una de las personas mencionadas..."*

- c) Oficio MRN-PM-004-2021 suscrito el 12 doce de octubre de 2021 dos mil veintiuno, por el Presidente Municipal de Rosamorada, Nayarit, por medio del cual se citó a la quejosa para efecto de que el día 18 dieciocho de octubre del año en mención, compareciera ante las oficinas de la Presidencia Municipal a efecto de garantizarle su derecho de audiencia, respecto al señalamiento que realizó el Tesorero Municipal (*señalado en el inciso que antecede*), y en su caso, para que ofreciera los documentos y/o pruebas que estimara pertinentes.<sup>3</sup>

- d) Oficio MRN-PM-005-2021 suscrito el 12 doce de octubre de 2021 dos mil veintiuno, por el Presidente Municipal de Rosamorada, Nayarit, por conducto del cual comisionó al Secretario Municipal y al Contralor Municipal, ambos del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, para que el 18 dieciocho de octubre de 2021 dos mil veintiuno, de manera conjunta o separada, se sirvieran a recabar la declaración de la quejosa **VD**, entre otras, respecto a la razón o circunstancias por las que la mencionada aparecía en la nómina de base del Ayuntamiento de referencia, esto es, para que manifestara la forma o circunstancia en la que le fue asignada dicha base; asimismo, para efecto de recabar las pruebas que en su momento llegare aportar la misma.

- e) Acta circunstanciada signada el 18 dieciocho de octubre de 2021 dos mil veintiuno, por los ciudadanos **AR3** y **AR1**, Secretario y Contralora del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, en la cual en lo que interesa se asentó lo siguiente:

*(Sic) "...C. **VD**, quien, en uso de la voz, manifestó: que en la documentación nuestro ANEXO el Periódico Oficial con fecha 21 de enero de 2021, ANEXO nombramiento con fecha 01 de enero del 2021 en la plaza de la dirección de seguridad pública, este nombramiento se me entregó porque yo solicité en el ayuntamiento desde 2019 al presidente **SP4** anexo documento, tengo recibo de pago de cada quince, **ANEXO recibo que tengo desde el 2013** pidiendo el apoyo al sindicato como escalafón con oficio, anexo pago de anterior administración, anexo copia de mi incapacidad recibido por el jefe inmediato..."*

<sup>3</sup> El oficio MRN-PM-004-2021 se encuentra recibido por la parte quejosa el 16 dieciséis de octubre del 2021 dos mil veintiuno; ello, bajo la leyenda "a reserva de que no se anexó el oficio 08/TES/21, que sustenta el oficio que remite".



- f) Escrito firmado el 20 veinte de octubre del 2021 dos mil veintiuno, entre otros, por la ciudadana **VD**, en la cual realizó manifestaciones en relación a su situación como empleada municipal, y adjuntó las pruebas documentales relativas a tal asignación laboral.
13. Oficio MRN/RH/014/2021, firmado por el ciudadano **AR4**, Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, mediante el cual rindió el informe justificado que le fue requerido por esta CDDH, respecto a los hechos que motivaron la queja de la ciudadana **VD**; misma que fue sustancialmente idéntica a la rendida por el Presidente Municipal de dicho Ayuntamiento.
14. Oficio MRN/OIC/096/2021, firmado por la ciudadana **AR1**, Contralora Municipal del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, mediante el cual rindió el informe justificado que le fue requerido por esta CDDH, respecto a los hechos que motivaron la queja de la ciudadana **VD**; misma que realizada en el sentido siguiente:

*“...Respecto al hecho de que con la fecha 15 quince de septiembre del año 2021 dos mil veintiuno, el Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rosamorada Lic. **SP1**, notificara al Director de Protección Civil, al área en el que se encuentra laborando la ahora quejosa, que comenzaría a gozar de su incapacidad por maternidad misma que vencería el 15 de diciembre del año 2021 dos mil veintiuno, fecha que pudiera variar de acuerdo al día del parto, es un hecho desconocido por el suscrito por lo que informo QUE NO ES CIERTO, ya que no es un hecho propio, aunado a que los archivos del Ayuntamiento no existe constancia de ello; no obstante lo anterior, este hecho resulta del todo improcedente, ya que la ahora quejosa de manera dolosa pretende sorprender a esta autoridad para obtener un beneficio procesal o personal, al manifestar que le corresponde disfrutar de un periodo superior a lo establecido por la propia la Ley Burocrática del Estado de Nayarit, en su artículo 42 fracción II, lo cual resulta fuera de todo contexto. Ahora en lo que ve a que el día 21 de septiembre del año 2021, el esposo de la quejosa llevara dicha incapacidad de maternidad post-parto al nuevo Director de Protección Civil, para que estuviera en conocimiento de su incapacidad, es importante manifestar que es imprecisa, pues no señala nombre de la persona que dice llevó el justificante, aunado a que no es un hecho propio, pues no fue recibido por el suscrito, ni tampoco se me marco o entregó copia de ello. Es parcialmente cierto el hecho de que con fecha 27 veintisiete de septiembre del año 2021, se recibió la constancia médica de maternidad post-parto en la que se informaba que la ahora quejosa había dado a luz, sin embargo, dicha constancia no indicaba que la ahora quejosa requería de un periodo post-parto extraordinario o superior al establecido por la Ley aplicable, ya que contrario a ello, en dicha constancia se asentó que la ahora quejosa cursaba su post-operatorio de manera satisfactoria. Es parcialmente cierto que a través oficio MRN-PM-004-2021, de fecha 12 de octubre del 2021, suscrito por el Presidente Municipal, y dirigido a trece trabajadores, entre ellos a la ahora quejosa **VD**, en el que se le hacía de su conocimiento de lo informado por el Tesorero Municipal en el sentido de que en sus archivos no obraban agregados documentos que justifiquen la razón por la que aparecen en la lista de nómina de base, y en su caso, la debida asignación de las respectivas bases; por lo que en dicho oficio se le citaba para que hicieran uso de SU DERECHO DE AUDIENCIA y en su caso ofrecieran los documentos y/o pruebas que estimaran pertinentes. La suscrita realice la entregar de la mayoría de los citatorios a los 13 trabajadores, que dicho sea de paso este grupo incluye hombres y mujeres, que aparentemente registraban la misma situación, y ante la carencia de vehículos para entregar los citatorios a los trabajadores no presentes en el edificio municipal solicite el apoyo de una patrulla para trasladar al personal al*





*lugar o domicilio donde se encontraba el personal al que se dirigía el multicitado oficio. NO ES CIERTO que a la ahora quejosa se le haya citado o indicado para que se presentara ante el C. Secretario y Contralor Municipal el día 18 de octubre del año 2021, en las oficinas de Presidencia, ya que fue hasta el día 18 de octubre de 2021 y, debido a las ocupaciones del Presidente Municipal del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, que no pudo atender la reunión a la que había citado a los 13 trabajadores, razón por la que a través del oficio MRN-PM-005-2021 de fecha 18 de octubre de 2021, que previo a la reunión programada para las 09:30 hrs. de ese mismo día nos fue entregado a la Contralora Municipal y al Secretario Municipal, en el cual se nos instruía a dichos funcionarios municipales únicamente y exclusivamente para que recibieran las manifestaciones y en su caso documentos que entregaran los trece trabajadores citados, debiendo levantar acta circunstanciada de ello, ante la presencia de dos testigos y cumplimiento con todas las medidas de prevención para evitar la propagación de contagios COVID. Es parcialmente cierto, tal y como se justifica acta circunstanciada levantada a razón de una reunión acontecida el día 18 de octubre de 2021, la ahora quejosa, **VD**, asistió personalmente a la reunión y como ella misma dice, al encontrarse cursando su periodo post-natal estaba justificada para no asistir o bien nombrar persona que asistiera en su representación, sin embargo, de manera libre y voluntario optó por presentarse personalmente. Es importante manifestar que debido a la contingencia sanitaria que atravesábamos en la fecha en la que fue la celebrada multicitada reunión, y por tratarse de un espacio cerrado y reducido, se permitió que en ella únicamente estuvieran presentes los 13 trabajadores citados, a quienes se le indicó que por respeto a los compañeros que en sus respectivos turnos iban hacer uso de la voz guardaran sus celulares para no distraerlos en su intervención o en la de sus compañeros, y encontrándose presentes todos los trabajadores citados en la oficina en la que se realizó la reunión, de manera ordenada, a cada uno de ellos, incluyendo a la ahora **quejosa VD**, les fue recepcionada su manifestación y la entrega de documentos que estimaron pertinentes entregar, así se asentó en el acta circunstanciada que se levantó a razón de la multicitada reunión. Finalmente, NO ES CIERTO que la ahora quejosa haya manifestado que tiene más de 10 diez años trabajando en el Ayuntamiento, lo que manifestó fue que desde el 2013 solicitó al Sindicato pidiendo el apoyo al Sindicato, entre otras manifestaciones que quedaron asentadas en el acta circunstancia realizada el día 18 de octubre...”.*

### III. SITUACIÓN JURÍDICA.

Esta CDDH es competente para conocer y resolver en los términos de los artículos 102, apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; 2º fracción XVIII, 15, 18 fracciones I, II, IV y XXXV, 25 fracción VIII, 102, 103, 104 y 110 de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, de la investigación radicada con motivo de la queja interpuesta por la ciudadana **VD**, quien reclamó presuntas violaciones a los derechos humanos cometidas en agravio de ella misma, consistentes en **Violación al Derecho a la Igualdad y No Discriminación Laboral, a la Protección de la Maternidad, al Derecho de Audiencia como a los Principios de Legalidad y Seguridad Jurídica**; atribuidas al Secretario Municipal, Contralor Municipal, Director de Recursos Humanos y Tesorero, todos del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit.

#### En términos generales.

Resolver con perspectiva de género, implica detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que **discriminan** a las personas por condición de sexo o género, incluido



el uso nocivo de estereotipos a través de visiones o ideas preconcebidas generalizadas de atributos o características que los integrantes de un grupo particular poseen o deberían llevar a la práctica. En el caso de las mujeres, esa obligación conlleva reconocer su derecho a una vida libre de violencia y de discriminación, así como el acceso a la justicia en condiciones de igualdad, como dispone la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), establece en su preámbulo que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio; y, contempla que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, entendiéndose por ésta, ***cualquier acción o conducta basada en el género***, que cause muerte, daño o sufrimiento (físico, sexual o psicológico), que se produzca en el ***ámbito público*** o privado, dentro de la familia, unidad doméstica o cualquier relación interpersonal y que sea tolerada o ***perpetrada por el Estado o sus servidores públicos***.

Por su parte, el artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, ***precisa que violencia institucional, son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia***.

La ***discriminación*** en contra de las mujeres en sí misma es una forma de violencia.

Además, se subraya que ciertas características de las mujeres tales como pertenecer a pueblos originarios, vivir con discapacidades, su religión, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, edad, migrante, entre otras, pueden contribuir a que sean víctimas de distintas formas de violencia.

#### **En el caso en particular.**

En el presente caso, tenemos que la agraviada durante el año 2021 dos mil veintiuno cursó un embarazo de 37.5 semanas de gestación, al mismo tiempo en que se desempeñaba como persona servidora pública del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit; asimismo, que fue el 25 veinticinco de septiembre del mismo año, cuando se le practicó una cesárea de la cual se obtuvo a un recién nacido de sexo femenino; y por ende, que a partir de ese momento cursaba sus cuidados post-operatorios.

Es decir, que contaba a partir de ese momento con el derecho a gozar de una incapacidad por maternidad, así como a percibir su salario íntegro, lo cual constituye un privilegio que el legislador consagró para proteger la salud de las trabajadoras y la del producto de la concepción, sin ningún menoscabo de las percepciones fruto de su trabajo, pues el referido descanso lo tendrán con goce del salario íntegro.



En el entendido de que, si por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, el nacimiento ocurre antes de la fecha fijada como probable, de modo que, incluso, no fue posible el disfrute del periodo prenatal por haberse adelantado el parto, los días no disfrutados deben transferirse al periodo de posparto, situación que lleva implícito que el subsidio del posparto se adicione con el numerario correspondiente al prenatal, de forma que puedan gozar del consecuente pago por el periodo que se amplía, inherente al descanso que se les debe otorgar obligatoriamente por el estado de gravidez.

Lo anterior en razón de que el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos obliga a las autoridades a realizar una interpretación de las normas aplicando el principio pro persona, esto es, buscando siempre la interpretación que otorgue la protección más amplia, de modo que si el artículo 123, apartado A, fracción V, citado, prevé que las trabajadoras durante el embarazo cuentan con el derecho a gozar de un descanso anterior y posterior al parto, debiendo **percibir íntegro el salario y conservar el empleo**, entonces debe entenderse que en aquellos casos en que una trabajadora embarazada presente alumbramiento antes de la fecha probable determinada, incluso previo al plazo prenatal o durante éste, el certificado de incapacidad para el trabajo y el pago del subsidio en numerario que le corresponda deberán amparar un total de 84 días de descanso.<sup>4</sup>

No obstante, en el mes de octubre del año 2021 dos mil veintiuno, aún estando gozando del periodo de descanso por maternidad, el Presidente Municipal de Rosamorada, Nayarit, le giró citatorio a la agraviada para efecto de hacerla comparecer a su fuente de trabajo, con la finalidad que ella justificara de forma verbal y documental su base de trabajo, esto es, se le solicitó que respaldara su debida asignación del cargo que ostentaba en el Ayuntamiento de referencia.

Con la finalidad de mantener su fuente de empleo la agraviada el día 18 dieciocho de octubre del 2021 dos mil veintiuno, se presentó ante la Presidencia Municipal, en donde se le solicitó que ingresara a tal diligencia, sin la asistencia de un abogado y se le prohibió el uso de su celular; lugar en donde se le requirió que manifestara la forma en la que había adquirido los derechos como trabajadora de base; como también, que soportara documentalmente el cargo que ejercía.

Cabe mencionar que la actuación descrita fue desahogada por el Secretario Municipal y Contralora Municipal, ambos del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit.

Así tenemos, que de forma posterior a esta comparecencia a la agraviada se le suspendió su pago quincenal, lo cual puede considerarse como un despido o cese de su fuente de empleo.

---

<sup>4</sup> Tesis XVII.1o.C.T.78 L (10a.), de Décima Época, en Materia Laboral, dictada por Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 76, marzo de 2020, Tomo II, visible a página 945. De rubro siguiente: ***“LICENCIA POR MATERNIDAD. EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS TIENEN DERECHO A UN DESCANSO OBLIGATORIO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO Y AL PAGO DE SU SALARIO ÍNTEGRO, SIN IMPORTAR LAS CIRCUNSTANCIAS DEL ALUMBRAMIENTO (INTERPRETACIÓN PRO PERSONA DEL ARTÍCULO 143, FRACCIÓN II, DEL REGLAMENTO DE PRESTACIONES MÉDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL)”***.



#### IV. OBSERVACIONES.

Del análisis realizado al conjunto de evidencias que integran el expediente de queja número **DH/332/2021**, en términos de lo dispuesto por los artículos 96, 102, 103, 105 y 110 de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, y con un enfoque lógico jurídico de máxima protección de las víctimas, a la luz de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, se cuenta con elementos suficientes que permiten acreditar la existencia de violaciones a los derechos humanos en agravio de **VD**, quien fungiera como personal administrativo del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit.

##### A. MARCO NORMATIVO.

###### Derecho al trato digno.

La dignidad es el fundamento de los derechos humanos, mismo que debe ser respetado, cumplido y garantizado por el Estado mexicano y, por tanto, por toda persona servidora pública, entendido éste como *“la prerrogativa que tiene todo ser humano a que se le permita hacer efectivas las condiciones jurídicas, materiales, de trato, acorde con las expectativas, en un mínimo de bienestar, generalmente aceptadas por los miembros de la especie humana y reconocidos por el orden jurídico”*.<sup>5</sup>

El primer párrafo del artículo 25 constitucional prevé que uno de los fines del desarrollo nacional a cargo del Estado es garantizar el pleno ejercicio de la dignidad de las personas.

En el mismo sentido, a nivel internacional, reconocen este derecho los artículos 1º de la **Declaración Universal de Derechos Humanos**; 11.1 de la **Convención Americana sobre Derechos Humanos**; 7 del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, y V, de la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre**, que disponen que toda persona tiene derecho al respeto de su honra, su reputación al reconocimiento de su dignidad, a la protección de la Ley contra los ataques abusivos a éstas, así como a no ser sometido a tratos degradantes.

Este derecho se refiere a la posibilidad que tiene toda persona de hacer efectivas las condiciones jurídicas, materiales y de trato, acordes con las expectativas en un mínimo de bienestar reconocidas por el orden jurídico.

La SCJN en su tesis denominada **“DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES”** establece:

*“El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razones étnicas o de nacionalidad, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que atente contra la dignidad humana y que, junto con los*

---

<sup>5</sup> Manual para la Calificación de Hechos Violatorios de los Derechos Humanos, Porrúa y Comisión Nacional de los Derechos Humanos, segunda edición, página 273.



*instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México, reconocen el valor superior de la 27/42 dignidad humana, es decir, que en el ser humano hay una dignidad que debe ser respetada en todo caso, constituyéndose como un derecho absolutamente fundamental, base y condición de todos los demás, el derecho a ser reconocido y a vivir en y con la dignidad de la persona humana, y del cual se desprenden todos los demás derechos, en cuanto son necesarios para que los individuos desarrollen integralmente su personalidad, dentro de los que se encuentran, entre otros, el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica, al honor, a la privacidad, al nombre, a la propia imagen, al libre desarrollo de la personalidad, al estado civil y el propio derecho a la dignidad personal. Además, aun cuando estos derechos personalísimos no se enuncian expresamente en la Constitución General de la República, están implícitos en los tratados internacionales suscritos por México y, en todo caso, deben entenderse como derechos derivados del reconocimiento al derecho a la dignidad humana, pues sólo a través de su pleno respeto podrá hablarse de un ser humano en toda su dignidad”.*<sup>6</sup>

En efecto, la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta – *en su núcleo más esencial* – como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, **discriminada**, degradada, envilecida o cosificada.

Implica un derecho para el titular que tiene como contrapartida la obligación de toda persona servidora pública de abstenerse de realizar **conductas que vulneren esas condiciones de privilegio**, particularmente los tratos humillantes, vergonzosos o denigrantes **que coloquen a la persona en esta condición de no hacer efectivos sus derechos, teniéndose como bien jurídico protegido un trato respetuoso dentro de las condiciones mínimas de bienestar.**

En este sentido, toda mujer debe estar protegida contra los actos que sean tendientes a menoscabar sus derechos, que la **discriminen con motivo de su género**, y, sobre todo, que contravengan su derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito **público** como privado.

### **Derecho a la Igualdad y no Discriminación Laboral**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, párrafo quinto, determina: “*Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*”.

---

<sup>6</sup> Tesis P. LXV/2009, de Novena Época en materia Constitucional, sustentada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, diciembre de 2009, visible a página 8. (Registro 165813).



La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en sus artículos primero y segundo, señala que: *“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.”* [...] *“Toda persona tiene 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”*.

En el mismo sentido, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, prescribe la obligación de los Estados Partes de: *“...respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”*

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, prevé en el artículo 4º: *“Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional (...)”*.

Por lo que respecta a la discriminación contra la mujer en el trabajo, en sus artículos 1º y 2º la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) define la discriminación contra la mujer, como *“... toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”* Y establece la obligación de los Estados Partes, de *“... seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”*.

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Discriminación en materia del Empleo y Ocupación establece que *“...el término “discriminación” comprende: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”*.

La Observación General número 18 del Comité Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) ha señalado: [...] *“la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo.”*

Es de resaltar que:



*“...en México, una de las principales formas de discriminación a las que las mujeres se enfrentan **es el despido por embarazo**, aun cuando esta práctica está prohibida de manera explícita en el marco normativo laboral. Se trata de una conducta ilegal que afecta directamente a mujeres de todas las clases sociales, estructuras familiares diversas y que se manifiesta a lo largo del territorio nacional sin excepción, perjudicando indirectamente a miles de hogares, tanto en su ingreso como en la posibilidad de construir equilibrio de presencia y cuidados entre sus integrantes. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), entre 2011 y 2016, a 13% de las mujeres de 15 años y más que han trabajado o solicitado trabajo les han pedido el certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, las despidieron por embarazarse, no les renovaron su contrato o les bajaron el salario o prestaciones...”<sup>7</sup>*

En este tenor, *“entre enero de 2011 y marzo de 2020, el CONAPRED recibió un total de 723 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con el **despido por embarazo**... En relación con estas quejas, las mujeres señalaron afectaciones en su derecho a un trato digno, a la protección de la maternidad, a la igualdad de oportunidades y de trato, a una vida libre de violencia y a la seguridad social...”*.

Existe un criterio del Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y de Trabajo, del Décimo Primer Circuito, en los siguientes términos:

**“TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN.** La condición física y social en la cual se ubica la trabajadora embarazada, aunque sea de confianza, **derivada del despido de su trabajo, la coloca en una situación de vulnerabilidad y una discriminación que se encuentra prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional...** En este sentido, la protección de la salud y a la no discriminación son dos derechos fundamentales vinculados que corresponden a la mujer trabajadora embarazada; la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional, pues de no ser así, los derechos de los que se le priva, en caso de ser despedida, se contienen principalmente en los ramos de seguridad social (durante el periodo del embarazo y en la maternidad), porque son los indispensables para que la mujer pueda desarrollar bien su embarazo y su parto... Por tanto, al ser despedida, la trabajadora embarazada sufre una discriminación, pues su situación le debe permitir disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su estado de gravidez, con los cuales se garantiza su estabilidad económica, social y psicológica, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es de exhortarlo a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo, porque son obligaciones constitucionales derivadas del artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Federal y, como tal, debe ser quien primero respete el Estado constitucional de derecho y ser ejemplo de su observancia, así como de

---

<sup>7</sup> Embarazo, Maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y realidades. SEGOB–CONAPRED, disponible en: [www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)



*garantizar el pleno goce y disfrute de los derechos fundamentales de las personas, so pena de incurrir en responsabilidad, administrativa, política o civil.*<sup>8</sup>

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) establece que: *“si bien la mujer embarazada goza de ciertos derechos y prerrogativas que le reconocen la Constitución y las leyes, debido a su condición física y social en esta etapa de su vida y con posterioridad al nacimiento de sus hijos, lo cierto es que en la realidad muchas mujeres enfrentan la falta de estabilidad en el empleo, por la carga que supone para algunas empresas el otorgar una licencia de maternidad, que les obligan a suplir a la empleada embarazada con los consiguientes costos, tanto como en la etapa posparto y de lactancia, por las prerrogativas que la ley impone conceder a las madres trabajadoras. (...) por lo que las mujeres trabajadoras deben ser protegidas de manera especial durante los periodos de embarazo y licencia postnatal, **pues por ese solo hecho sufren discriminación laboral, lo cual incide en una violación sistemática a sus derechos humanos, al limitar su ejercicio en los relativos al trabajo, a la seguridad social, a la salud y a un proyecto de vida.**”*<sup>9</sup>

En el mismo sentido, la SCJN ha señalado que: *“Al existir una protección especial y reforzada de la mujer trabajadora embarazada, las decisiones adoptadas por las autoridades que involucren a una persona en **situación de vulnerabilidad deben contener una perspectiva de derechos humanos que implique visibilizar a la mujer desde una dimensión integral encaminada a proteger su dignidad.** Por ello, la protección del embarazo y la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre la madre y el recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, con lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional”.*<sup>10</sup>

### **Violación al Derecho a la Igualdad y No Discriminación Laboral, a la Protección de la Maternidad, al Derecho de Audiencia como a los Principios de Legalidad y Seguridad Jurídica.**

En el caso que nos ocupa, tenemos que la ciudadana **VD**, hasta el mes de septiembre del año 2021 dos mil veintiuno, se desempeñó como auxiliar administrativa adscrita al área de Protección Civil de la Dirección de Seguridad Pública de Rosamorada, Nayarit, con una antigüedad laboral aproximada 10 diez años.

Que el 15 quince de septiembre del 2021 dos mil veintiuno, a la ciudadana **VD**, por estar cursando un embarazo de aproximadamente 37 semanas de gestación, se le expidió, por la parte patronal (*Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Rosamorada Nayarit*), una **“Incapacidad por maternidad”** cuya terminación fue

---

<sup>8</sup> Amparo Directo 20/2015. 10 de septiembre de 2015. Mayoría de votos. Disidente: Hugo 2010880. XI. 1º.A.T. 28 L (10ª). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 26, enero de 2016, pág. 3313. -1- Sahuer Hernández. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero. Época Décima, Registro 2010880.

<sup>9</sup> Tesis: 2a./J. 66/2017 (10a.). Segunda Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 43, Junio de 2017, Tomo II. Décima Época. Registro 2014508. Jurisprudencia (Laboral).

<sup>10</sup> SCJN. Tesis Aislada “Trabajadoras embarazadas al servicio del estado. su despido constituye un acto de discriminación por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran”. Semanario Judicial de la Federación, enero 2016, registro No. 2010880.





programada hasta el 15 quince de diciembre del mismo año; tal y como se puede advertir del siguiente comunicado oficial:

*“... Maestro **SP2**.  
Director de Protección Civil  
Presente:*

*Por medio del presente me permito saludarlo y hago de su conocimiento que a partir de esta fecha la C. **VD**, empleada de base en este H. XLI Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit, la cual cuenta con nombramiento de asistente administrativo, con número de empleado (...), adscrita a la Dirección de Protección Civil a su digno cargo, con esta fecha goza de su incapacidad por maternidad hasta el día **15 de diciembre del año** en curso, fecha que puede variar de acuerdo al día del parto.*

*Lo anterior con fundamento en lo estipulado en el artículo 115 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 18 fracción XI inciso c, de la Ley Laboral Burocrática para el Estado de Nayarit, esto para los fines legales que al interesado convengan*

*Atentamente*

*Lic. **SP1***

*Director de Recursos Humanos*

*H. XLI Ayuntamiento de Rosamorada...”.*

Oficio el cual fue debidamente recepcionado el 16 dieciseis de septiembre del 2021 dos mil veintiuno, por la Dirección de Protección Civil Municipal, como se hace constar en el sello de correpondiente.

El descanso otorgado a la entonces trabajadora del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, no fue como lo dijo el **PRESIDENTE MUNICIPAL, EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS (ACTUAL) Y LA CONTRALORA MUNICIPAL, UNA ACTUACIÓN DOLOSA DE LA PARTE AGRAVIDADA TENDIENTE A OBTENER UN BENEFICIO PERSONAL DESMEDIDO**; pues la agraviada constitucional y legalmente contaba con el derecho a gozar de dos periodos de descanso, uno durante su embazaro y el segundo, de forma posterior a su parto; lo cual, atendiendo a la Ley Laboral aplicable, era correspondiente a un mes de manera previa al parto y dos meses de forma posterior al mismo, es decir, que debió de ser garantizado su derecho a gozar de 3 tres meses de descanso obligatorio, y desde luego, a percibir su salario integro, conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo,<sup>11</sup> y no ser víctima de discriminación por su condición de gravidez que cursaba, y objeto de despido, en franca violación a sus derechos humanos.

Partiendo de esta premisa, es claro, primero, que el computo de los 3 tres meses de descanso a los que tenía derecho la agraviada, partieron del **15 quince de septiembre del 2021 dos mil veintiuno**, y que independientemente del momento de

---

<sup>11</sup> Ley Laboral Burocrática del Estado de Nayarit. (Ley publicada en la Sección Tercera del Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Nayarit, el Viernes 31 de mayo de 2019 y vigente hasta el sábado 28 de mayo de 2022) Titulo Segundo. Aspectos Particulares del Derecho Laboral Burocrático. Derechos de los Trabajadores. Artículo 18. Derechos de trabajadores. “En términos de lo dispuesto en el presente título, serán derechos de los Trabajadores de base: ...XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas: ...c) **Las mujeres durante el embarazo** no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud y la de su hijo en gestación; gozarán forzosamente de un **mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto** y de otros **dos después del mismo, debiendo percibir su salario integro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo**. 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...”.



su parto, estos debieron computarse hasta el **15 quince de diciembre del mismo año**; pues debe entenderse, que si por razones de naturaleza biológica o contingencia médica, como lo fue en el presente caso, el nacimiento ocurrió al inicio de su primer periodo de descanso, esto es, antes de la fecha fijada como probable, y que por ello no le fue posible el disfrute íntegro de su primer periodo prenatal por haberse adelantado el parto, es claro que, los días no disfrutados deben transferirse al periodo de posparto; de forma que pueda gantizarse su descanso de manera íntegra.<sup>12</sup>

Lo anterior en razón de que el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos obliga a las autoridades a realizar una interpretación de las normas aplicando el principio pro persona, esto es, buscando siempre la interpretación que otorgue la protección más amplia; en este caso, tendientes a garantizar el derecho de las mujeres a la no discriminación.

Lo expuesto por los servidores públicos muestra por sí solo, un desconocimiento pleno a los derechos laborales de los trabajadores; pero, además, es muestra de una conducta institucional que viola el derecho a la no discriminación, en donde se deja de atender la condición especial de la mujer embarazada y su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos.

En efecto, la agraviada tuvo su trabajo de parto el día 25 veinticinco de septiembre de 2021 dos mil veintiuno,<sup>13</sup> esto es, 10 diez días posteriores de haberse otorgado su **“incapacidad por maternidad”** (primer periodo de descanso por embarazo); no obstante como ya se dijo, ello no le cuartaba su derecho a gozar de manera íntegra del mismo, y una vez vencido éste, a que se le contabilizara el segundo periodo de descanso post parto; hasta cumplir con los 3 tres meses de descanso contemplados por la ley laboral vigente y aplicable al caso.

Como parte de la conducta sistemática discriminatoria, enderezada en contra de la agraviada tenemos, que a ésta se obligó, no obstante su condición posparto, a comparecer ante la Presidencia Municipal de Rosamorada, Nayarit; pues con fecha 12 doce de octubre de 2021 dos mil veintiuno se le giró el oficio **MRN-PM-004-2021**, en el cual se le requirió para efecto de que justificara y respaldara documentalmente su asignación laboral como trabajadora de base; incluso, este citatorio es concebido por las autoridades responsables como el inicio de un procedimiento tendiente al despido de la agraviada, pues en éste se le hace referencia a que se emite en respeto a su **derecho de audiencia**; entendiéndose en este caso, como aquel derecho que tiene toda persona para ejercer su defensa y ser oída, con las debidas oportunidades y dentro de un plazo razonable, previo a restringirle sus derechos laborales; como en

---

<sup>12</sup> Tesis XVII.1o.C.T.78 L (10a.), de Décima Época, en Materia Laboral, dictada por Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 76, marzo de 2020, Tomo II, visible a página 945. De rubro siguiente: **“LICENCIA POR MATERNIDAD. EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS TIENEN DERECHO A UN DESCANSO OBLIGATORIO ANTES Y DESPUÉS DEL PARTO Y AL PAGO DE SU SALARIO ÍNTEGRO, SIN IMPORTAR LAS CIRCUNSTANCIAS DEL ALUMBRAMIENTO (INTERPRETACIÓN PRO PERSONA DEL ARTÍCULO 143, FRACCIÓN II, DEL REGLAMENTO DE PRESTACIONES MÉDICAS DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL)”**

<sup>13</sup> Datos obtenidos de constancia médica que el propio Presidente Municipal de Rosamorada, Nayarit, acompañó a su informe con justificación rendido a esta CDDH, en la que se estableció que el día 25 veinticinco de septiembre del 2021 dos mil veintiuno, la ciudadana VD, tuvo su trabajo de parto.



la especie ocurrió, al restringirse el pago de su salario, y por ende, ser despedida durante su periodo de descanso posterior al parto.

Cabe mencionar que en el oficio MRN-PM-004-2021, se facultó al Secretario Municipal y Contralor Municipal, para que, de manera conjunta o separada, recepcionaran las manifestaciones de la agraviada y las pruebas documentales que pudieran aportar, que fueren tendientes a justificar y respaldar su asignación laboral como trabajadora de base.

Al respecto, el Presidente Municipal **SP3**, El Director de Recursos Humanos, **AR4** y la Contralora Municipal **AR1**, al rendir sus respectivos informes, establecieron manera sustancial que, no era cierto que a la ahora quejosa se le haya citado para que se presentara ante el “*Secretario y Contralor Municipal el día 18 de octubre del año 2021 dos mil veintiuno*” y que si ésta acudió personalmente a la reunión en su periodo “*post parto*” había sido por voluntad propia, pues según estas autoridades estaba justificada su inasistencia o que alguna persona acudiera en su representación.

No obstante, y contrario a lo señalado por las autoridades demandadas, de constancias se acredita fehacientemente que el oficio **MRN-PM-004-2021**, el cual, dicho sea de paso, lo adjuntó el PRESIDENTE MUNICIPAL al momento de rendir su informe a esta CDDH, si fue dirigido y notificado a la ciudadana **VD**, esto el 16 dieciséis de octubre de 2021 dos mil veintiuno; por otra parte, de su contenido se obtiene también que en el se le citó para efecto de que compareciera el día 18 dieciocho de octubre del mismo año, para que intentara justificar y documentar su asignación laboral como trabajadora de base; sin que del mismo se advierta alguna excepción en favor de la persona agraviada, por cursar un periodo de descanso posparto, o que se le hubiere indicado que la diligencia ordenada la pudiera desahogar persona diversa o en su representación.

“...Oficio: **MRN-PM-004-2021**

Asunto: el que se indica.

Rosamorada, Nayarit, a 12 de octubre del 2021.

C.C. **VD**...

En atención al oficio 08/TES/2021 de fecha 11 de octubre de dos mil veintiuno, suscrito por la Tesorería Municipal de este Ayuntamiento, el cual fue dirigido al suscrito en mi carácter de Presidente Municipal del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, a efecto de informar, que el día catorce de octubre de 2021, en el momento de iniciar la preparación del trámite de pago de nómina quincenal a realizarse el 15 de octubre de 2021, se percató que en la nómina denominada de base, correspondiente a aquellos trabajadores sindicalizados con adscripción a este Ayuntamiento, aparecen los CC. **VD**... lo anterior, sin que exista respaldo documental que justifique esa circunstancia, así como tampoco existe documento que respalde la debida asignación de la basé a cada una de las personas antes indicadas. Por lo anterior, con base en lo dispuesto en los artículos 63, 64 y demás relativos a la Ley Municipal del Estado de Nayarit, a efecto de garantizar sus derechos de audiencia se le cita para el día lunes 18 de octubre de 2021, a las 09:30 horas. Se sirva a comparecer a la oficina de la Presidencia con domicilio calle México no. 14 y manifiesten lo que a su interés legal convenga respecto al señalamiento que realiza el Tesorero Municipal y en su caso ofrezca los documentos y/o pruebas que estimen pertinentes.

Facultando desde este momento al C. Secretario y Contralor Municipal, para que, de manera conjunta o separada, recepcionen las manifestaciones que realicen los multicitados



trabajadores, así como las demás personas que se sirvan a comparecer a la cita y que en ella tengan intervención...”.

Lo que se deduce del contenido del oficio de referencia, es que, al momento en que la citada agraviada gozaba de un periodo de descanso por los motivos ya señalados, se le informó que, el Tesorero del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, al momento de preparar el pago de nómina quincenal no encontró respaldo documental que justificara su asignación laboral, y que para ello, se requería su presencia ante la Presidencia Municipal, esto es, para que ella aportara las pruebas necesarias para justificar su base laboral; obviamente, bajo el riesgo que de no presentarse o aportar nada al respecto, se le suspendería su pago; lo cual sin duda generó un estado de incertidumbre que la llevó a atender obligadamente tal citatorio.

Aunado a ello, el oficio de referencia se fundamentó en lo dispuesto en los artículos 63 y 64 Ley Municipal del Estado de Nayarit,<sup>14</sup> y de manera continua señaló que para

---

<sup>14</sup> Ley Municipal para el Estado de Nayarit.

**Artículo 63.-** Se confiere la representación política y dirección administrativa, así como la ejecución de los acuerdos y resoluciones del Ayuntamiento, a un ciudadano que se denominará Presidente Municipal.

**Artículo 64.-** Son facultades del Presidente Municipal:

- I.- Convocar, presidir, y dirigir las sesiones del Ayuntamiento tomando parte en las deliberaciones con voz y voto;
- II.- Designar y remover a los servidores públicos contemplados en el Presupuesto de Egresos;
- III.- Recibir la protesta de los servidores públicos municipales que ante él deban rendirla;
- IV.- Concurrir a las reuniones estatales o regionales de Presidentes Municipales que fueren convocadas por el Ejecutivo del Estado o la Legislatura, a efecto de plantear la problemática, soluciones y programas de trabajo respecto de sus municipios, así como en la participación de la ejecución de los sistemas de planeación democrática;
- V.- Cumplir y hacer cumplir la Constitución General de la República, la particular del estado, las leyes que de ella emanan, la presente ley y otras leyes, reglamentos y disposiciones de los órdenes federal, estatal y municipal;
- VI.- Conducir las relaciones del Ayuntamiento con los poderes de la federación, del Gobierno del Estado y con otros Ayuntamientos;
- VII.- Imponer a los servidores públicos municipales, las correcciones disciplinarias que fijan las leyes y reglamentos, con motivo de las faltas y responsabilidades administrativas en que incurran en el desempeño de sus funciones;
- VIII.- Cuidar el correcto desempeño de las funciones encomendadas a la policía preventiva municipal en los términos del reglamento correspondiente;
- IX.- Celebrar a nombre del municipio, en ejercicio de las facultades que la ley le confiera o en ejecución de los acuerdos de los Ayuntamientos, los actos y contratos necesarios para el desempeño de los negocios administrativos y la eficaz prestación de los servicios públicos municipales, dando cuenta al Ayuntamiento, en su caso, del resultado de las gestiones;
- X.- Conceder licencias por causa justificada, con goce de sueldo, a los servidores públicos hasta por un término de 15 días; las que excedan de ese tiempo solo el Ayuntamiento por mayoría simple, podrá autorizarlas;
- XI.- Solicitar licencias en los términos y con las condiciones establecidas en la presente ley;
- XII.- Promover la conciliación y buscar la concertación en la solución de conflictos vecinales y jurisdiccionales con base en la búsqueda de la armonía de la vida comunitaria;
- XIII.- Vigilar y preservar el patrimonio cultural e histórico del municipio;
- XIV.- Practicar visitas a las delegaciones y juzgados auxiliares para atender sus necesidades, a efecto de concertar y resolver los obstáculos que se opongan al desarrollo municipal;
- XV.- Promover el establecimiento de hogares y guarderías infantiles; parques e instalaciones deportivas; centros de recreación formativa para menores de edad; centros de asistencia infantil, casas de cuna y establecimientos para menores huérfanos, abandonados, maltratados o de padres indigentes;
- XVI.- Coadyuvar con la autoridad judicial para hacer efectivas sus resoluciones; aprehender a los delincuentes en flagrante delito y ordenar bajo su más estricta responsabilidad, en casos urgentes, cuando no exista en el lugar ninguna autoridad judicial y se trate de delitos que se persigan de oficio, la detención de un indiciado, poniéndolos en ambos casos, y sin demora, a disposición de la autoridad judicial competente;
- XVII.- Amonestar e impedir a los extranjeros que se inmiscuyan en asuntos políticos y hacer del conocimiento de la Secretaría de Gobernación los actos de éstos;
- XVIII.- Declarar administrativamente la nulidad, caducidad o rescisión de contratos, permisos o licencias y concesiones administrativas; así como hacer efectivo el derecho de reversión de los terrenos municipales, cuando los adquirentes incumplan la obligación de construir dentro del plazo y por el valor indicados en el título municipal;



garantizar su derecho de audiencia, se le citaba para el día lunes “18 de octubre de 2021, a las 09:30 horas” para que compareciera ante la Presidencia Municipal con domicilio calle México no. 14 a efecto de que manifestara lo que a su interés legal conviniera respecto al señalamiento que le realizó el Tesorero Municipal sobre la falta de respaldo documental que justifique su debida asignación como trabajadora de basé y en su caso ofreciera los documentos y/o pruebas que estimara pertinentes, para justificar el cargo público que desempeñaba en dicho Ayuntamiento.

Como se puede apreciar, el citatorio girado a la agraviada careció de una debida fundamentación, pues del contenido de los artículos 63 y 64 de la Ley Municipal para el Estado de Nayarit, no se desprendió de manera explícita facultad alguna bajo la cual se permitiera al Presidente Municipal ordenar llevar a cabo una diligencia de esta naturaleza o la facultad de delegar tal actuación al Secretario del Ayuntamiento o la Contralora Municipal.

### **Lo anterior, violó los principios de legalidad y seguridad jurídica.**

El derecho a la seguridad jurídica está garantizado en el sistema jurídico mexicano a través de los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevén el cumplimiento de las formalidades esenciales del procedimiento, la autoridad competente y la fundamentación y motivación de la causa legal del procedimiento, **y constituye un límite a la actividad estatal.**

Las disposiciones que obligan a las autoridades del Estado mexicano a cumplir con el derecho a la seguridad jurídica y legalidad están plasmadas también en la Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos 8 y 10, en el numeral 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo XVIII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en sus artículos 8 y 25.

Para cumplir o desempeñar sus obligaciones, los agentes del Estado deben cubrir todos los requisitos, condiciones y elementos que exige la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás leyes que de ella emanan, así como los previstos en los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano para que la afectación en la esfera jurídica de los particulares que, en su caso genere, sea jurídicamente válida.

Para proceder a inferir un acto de molestia a las personas debe existir un procedimiento fundado en la ley; por lo tanto, cualquier autoridad sólo puede

---

XIX.- Dictar acuerdos administrativos para prevenir y combatir, en auxilio y coordinación de las autoridades competentes, el alcoholismo, la prostitución y la adicción a los estupefacientes, así como toda actividad que implique una conducta antisocial;

XX.- Promover el establecimiento de sistemas y programas de asistencia social, campañas de salud, alfabetización y regularización del estado civil de las personas;

XXI.- Desarrollar y ejecutar las políticas, programas y acciones en materia de Gobierno Digital, impulsando el uso estratégico de las tecnologías de la información en trámites y servicios que se otorgan por parte del Ayuntamiento, conforme a lo establecido en la Ley de Gobierno Digital para el Estado de Nayarit, su Reglamento y conforme a las disposiciones jurídicas de la materia, y

XXII.- Las demás que establezcan la Constitución Federal y la particular del Estado, así como las leyes y reglamentos que le deleguen facultades.



ejecutar lo permitido por una disposición legal **en el entendido de emplearse con precisión el precepto legal aplicable al caso y los actos que no se apoyen en un principio de esta naturaleza, como ocurrió en el presente caso, carece de base de sustentación y se convierte en arbitrarios**, atendiendo al criterio del requisito de fundamentación y motivación, exigido por el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que implica para las autoridades de cualquier que estas sean, la obligación de actuar siempre con apego a las leyes y a la propia Constitución, de manera que sus actos no aparezcan realizados **arbitrariamente**.

Recapitulando, no obstante que el oficio aludido refiere que el mismo se giró para efecto de garantizar el derecho de audiencia<sup>15</sup> de la persona agraviada, lo cierto es que, al momento en que compareció ante los ciudadanos AR3 y AR1, Secretario Municipal y Contralora, ambos del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, a la agraviada no se le permitió ser asistida por persona alguna, incluso se le ordenó no portar celular alguno, es decir, no se le permitió tener la posibilidad de poder documentar la actuación de los servidores públicos ante quienes rindió declaración, sobre la materia ya señalada.

Fue nulo su derecho de audiencia; al no contar con la posibilidad de una defensa jurídica adecuada, para dirimir en este caso, un conflicto de naturaleza laboral en sede administrativa, que la postre fuera la causa de un despido que atentó contra el derecho de igualdad y no discriminación de la ciudadana VD.

Al respecto, la señora VD al interponer su queja señaló:

*“...el día de la cita acudí puntualmente, **por lo que al llegar me pidieron que dejara mi celular** y nos pasaron a la oficina del Presidente, **no permitiendo que entrara mi abogado ni ninguna persona de confianza sintiéndome amedrentada**, sin embargo ingrese y al interior se encontraban el Secretario del Ayuntamiento, la Contralora Municipal, así como unas personas que dijeron estaban de testigos que tengo entendido que son el **Director de Jurídico, y dos personas del Órgano Interno de Control** y una persona que estaba capturando todo lo que se manifestaba, me dijeron que el motivo de la cita era porque no encontraban supuestamente mi expediente laboral, por lo que yo le dije a la Contralora que mi expediente tenía que estar con ella porque tengo más de 10 diez años trabajando en el Ayuntamiento...”*

Al respecto, se enlaza el dicho del Presidente Municipal, quien, al rendir su informe justificado a este Organismo Estatal, de forma textual expuso lo siguiente:

*“...Es importante manifestar que debido a la contingencia sanitaria que atravesábamos en la fecha en la que fue la celebrada multicitada reunión, y por tratarse de un espacio cerrado y reducido, **se permitió que en ella únicamente estuvieran presentes los 13 trabajadores citados**, a quienes se le indicó que por respeto a los compañeros que en sus respectivos turnos iban hacer uso de la voz **guardaran sus celulares** para no distraerlos en su intervención, y encontrándose presentes todos los trabajadores citados en la oficina en la*

---

<sup>15</sup> El Debido Proceso Legal y la Convención Americana Sobre Derechos Humanos Derecho. (Víctor Manuel Rodríguez Rescia. Pág. 1311) Derecho de audiencia. La audiencia previa es vital, en todo tipo de proceso, para que la persona perjudicada tenga la oportunidad de defenderse de los cargos que se le imputan -independientemente de la naturaleza que sean- antes de que se emita una resolución final. La omisión de estas garantías generalmente deviene en nulidad de lo actuado, dependiendo de la gravedad de la omisión. La defensa técnica -también llamada pública o formal- consiste en que el imputado pueda ser asistido por un defensor letrado de su elección, o en su defecto, suministrado por Estado.



que se realizó la reunión, de manera ordenada, a cada uno de ellos, **incluyendo al ahora quejosa VD, les fue tomada su manifestación y la entrega de documentos que estimaron pertinentes entregar**, así se asentó en el acta circunstanciada que se levantó a razón de la multitudinaria reunión...”.

De un enlace lógico de ambos atestos, se puede deducir que:

1. El día 18 dieciocho de octubre del año 2021 dos mil veintiuno, se desahogó la comparecencia de la ciudadana **VD**, ante el Secretario Municipal y Contralora Municipal de Rosamorada, Nayarit.
2. Que durante el desahogo de la comparecencia y declaración que rindió la agraviada, no estuvo asistida legalmente, esto es, por abogado que fuera designado por ella, o por el Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit.
3. Que la diligencia aludida fue desarrollada por órdenes del Presidente Municipal y diligenciada por los ciudadanos **AR3 y AR1**, Secretario Municipal y Contralora, ambos del Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit.

En ese sentido, se tiene plenamente acreditada la violación al derecho de audiencia, al no garantizarse a la agraviada el acceso a una defensa adecuada, máxime si lo que se pretendía por parte de la autoridad era intentar justificar su despido laboral de la cual de forma posterior fue objeto.

Uno de los pilares fundamentales de la garantía de audiencia, es el acceso efectivo a una adecuada y oportuna defensa, lo cual no se respetó.

En relación con lo descrito, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado que el punto medular de la garantía de audiencia se encuentra en las formalidades esenciales del procedimiento, las que han sido definidas en la jurisprudencia número 47/95, publicada en la página 59, tomo II, diciembre, de la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, que es del tenor siguiente:

**"FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO.** La garantía de audiencia establecida por el artículo 14 constitucional consiste en otorgar al gobernado la oportunidad de defensa previamente al acto privativo de la vida, libertad, propiedad, posesiones o derechos, y su debido respeto impone a las autoridades, entre otras obligaciones, la de que en el juicio que se siga se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento. Estas son las que resultan necesarias para garantizar la defensa adecuada antes del acto de privación y que, de manera genérica, se traducen en los siguientes requisitos: 1) La notificación del inicio del procedimiento y sus consecuencias; 2) La oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; 3) La oportunidad de alegar; y 4) El dictado de una resolución que dirima las cuestiones debatidas. De no respetarse estos requisitos, se dejaría de cumplir con el fin de la garantía de audiencia, que es evitar la indefensión del afectado.

Dicha infracción a las formalidades del procedimiento mediante el cual se le privó de su derecho al trabajo por su condición de embarazo, obedece, en el particular, a que a la quejosa se transgredió su garantía de audiencia, que es el derecho público subjetivo mediante el cual al gobernado se le permite ser oído y vencido de manera previa al acto definitivo, lo que, por sí, trascendió negativamente a su defensa; ello al no permitírsele contar con una defensa adecuada.



A la quejosa se le privó de su fuente de trabajo, a pesar de haber aportado los elementos documentales que soportaban su base como trabajadora en el Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit.

En la especie, la agraviada **VD**, el día 18 dieciocho de octubre del 2021 dos mil veintiuno, al comparecer ante las autoridades responsables, aún sin contar con una defensa adecuada, atendiendo a su interés personal a conservar el sustento familiar, buscando una estabilidad laboral como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", en pro del mínimo vital del binomio madre e hija, fue que presentó diversos documentos que le acreditaban como trabajadora de base, entre los cuales se destacan la publicación realizada 21 veintiuno de enero de 2021 dos mil veintiuno, en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Nayarit, en la que se dio cuenta de la creación de tres plazas de base, en el Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, entre estas, la de "ASISTENTE ADMINISTRATIVO ADSCRITO A LA DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA PARA LA C. **VD**", según consta en la Acta de Sesión Ordinaria de Cabildo Número 108 de fecha 29 veintinueve del mes de diciembre del año 2020 dos mil veinte.

Del mismo modo presentó nombramiento suscrito el 01 primero de enero del 2021 dos mil veintiuno, por el Presidente Municipal de Rosamorada, Nayarit, que la acreditaba como: *"...Empleado de: base definitivo, aprobada por la mayoría absoluta del H. XLI Ayuntamiento en sesión ordinaria celebrada el día 29 de diciembre del año 2020, bajo el número de acta 108. Plaza: asistente administrativo. Adscrito a la Dirección de: Seguridad Pública..."*.

A pesar de ello y de haber justificado la agraviada documentalmente su base laboral, de manera no justificada la autoridad municipal simplemente decidió dejar de pagarle el salario que le correspondía como empleada del Ayuntamiento, sin importar que esta se encontrara en un periodo de descanso por maternidad.

No debe perderse de vista, que las autoridades responsables únicamente expresaron que eran falsas las manifestaciones del expuestas por la ciudadana **VD**, sin que en sus respectivos informes sobre los hechos aclararan de manera fundada y motivada la situación laboral actual de ésta, y/o las causas por las cuales le fue suspendido su pago y posterior se determinara su despido; dejando la carga probatoria a víctima, lo cual resulta contrario a los estándares en materia de protección a los derechos humanos, toda vez que éstos gozan de especiales caracteres que, al ser trasladados a ámbitos como el penal, civil o laboral, trastocan determinadas actuaciones. Tal es el caso de la carga de la prueba para quien se dice vulnerado en sus derechos fundamentales.

Consideramos que, en este caso, la aportación de elementos probatorios no descansa en la parte que afirma una vulneración sino en la autoridad estatal.<sup>16</sup> Por tanto, la argumentación de la autoridad respecto a que es falso lo expuesto por la quejosa, en el sentido de haberse suspendido el pago de su salario, y por ende, ser sujeta a un despido cuando esta gozaba del descanso por maternidad, no hace más

---

<sup>16</sup> Gaceta Parlamentaria, Número 4164-VIII, 27 de noviembre de 2014. Iniciativa que reforma el artículo 264 del Código Nacional de Procedimientos Penales. Exposición de Motivos. Punto III, Palacio Legislativo de San Lázaro.





que confirmar la versión de los hechos ofrecida, debido a que no corresponde a la víctima demostrar la existencia de la violación, sino a la autoridad responsable acreditar que su actuación se realizó en observancia a los derechos humanos.

En efecto, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte agraviada, se fundamenten en **actuaciones discriminatorias** por razón de género, corresponderá a la autoridad responsable probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Esto es así, porque está de por medio la alegación de una violación a un derecho humano.

La protección de la maternidad está consagrada constitucionalmente en el artículo 123, apartado B, fracción XI, inciso c, que señala: *“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo... Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas...”*

La Ley Federal del Trabajo<sup>17</sup> estipula la igualdad de derechos y obligaciones, así como la protección de la maternidad y, en sus artículos 166 y 167, establece que cuando se ponga en peligro la salud de la mujer o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial o de servicio después de las 10 de la noche, ni horas extraordinarias.

El artículo 170 de la referida norma laboral, también establece que las madres no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie largo tiempo o puedan alterar su estado psíquico y nervioso, así como que los periodos de descanso antes y después del parto podrán prorrogarse por el tiempo necesario, en caso de imposibilidad para trabajar a causa del embarazo o del parto.

El Convenio sobre la Seguridad Social (Norma Mínima) C102, de la OIT, aceptado por México, el 12 de octubre de 1961, en la Parte VIII, indica que se deberá garantizar la concesión de prestaciones de maternidad.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11, prescribe el compromiso de los Estados Partes, de realizar *“...todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; ...f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la*

---

<sup>17</sup> La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 11 preceptúa: En lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Federal del Trabajo, el Código Federal de Procedimientos Civiles, las leyes del orden común, la costumbre, el uso, los principios generales del derecho y la equidad.



*salvaguardia de la función de reproducción. ... 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;... d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella....”.*

Por todo lo anterior, es importante señalar que los hechos vertidos en el presente instrumento recomendatorio, confirman la existencia de una violación al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de la trabajadora, ello en agravio de **VD**, cometida por personas servidoras públicas del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit.

Con lo cual se determina la violación a los derechos humanos antes citados en agravio de la persona servidora pública en etapa de gestación, parto y posparto.

El despido de una mujer que se ubica en la etapa de descanso posparto, **constituye violencia laboral**, entendida a esta, de acuerdo a la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Nayarit**, como aquella que ocurre cuando se presenta una *“acción u omisión encaminada a restringir, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres en los ámbitos públicos o privados, mediante la intimidación, las humillaciones, las amenazas, la explotación, el impedimento de llevar a cabo el periodo de lactancia conforme a la ley, así como todo tipo de discriminación basada en el género, que obstaculice su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad, permanencia, reconocimiento, derecho de igual remuneración por igual tarea o función y prestaciones en su relación de trabajo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad apariencia física o la realización de prueba de embarazo”.*

Al respecto, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enmarca la violencia y el acoso por razón de género como conductas que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, mismas que se potencializa ante la presencia de estereotipos de género y de relaciones de poder en razón del orden binario del género, elementos condicionales que son palpables en la esfera laboral de todas las personas.

En particular, el mismo Convenio insta a los Estado a adoptar la legislación, medidas y mecanismos que permitan identificar, prevenir, investigar, de ser el caso, sancionar y reparar los casos de violencia y acoso en el trabajo.<sup>18</sup>

En el mismo sentido, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres (CEDAW), estipula que los Estados deben eliminar la discriminación contra las mujeres en el trabajo.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Artículos 7° y 8° Convenio 190 sobre la Violencia y Acoso de la Organización Internacional del Trabajo.

<sup>19</sup> Artículo 11 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujeres



En atención a ello, el Ayuntamiento de Rosamorada Nayarit, tiene la responsabilidad importante de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia contra la mujer en condición de embarazo y/o maternidad. Es decir, todos los actores en el mundo del trabajo, en especial del sector público, deben abstenerse de recurrir a la violencia, así como a prevenir y contrarrestar estas prácticas discriminatorias.

Se debe dejar en claro que, la **DISCRIMINACIÓN** como una forma de violencia y el acto en el mundo del trabajo tiene una dimensión de género importante y afecta significativamente la estabilidad en el empleo y el derecho de las mujeres a condiciones justas y favorables. Es por ello, que, ante un hecho violento basado en el género de las mujeres se merma la libre elección de un empleo, a recibir un salario suficiente y prestaciones para que la mujer y su familia gocen de una vida digna, el derecho a vivir una vida libre de violencia en el trabajo, así como a contar con protección, condiciones de trabajo seguras y saludables y a no ser discriminadas.

Sin embargo, al dar por terminada la relación laboral, se deja de lado el derecho al "trabajo digno" mediante su conservación efectiva, y se limita los derechos de las víctimas, quienes, en todo caso, como ya se dijo, dejarán de conservar su trabajo en condiciones dignas y decentes.

#### **Para la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

Cabe mencionar que es incuestionable que la estabilidad en el empleo, en su aspecto de reinstalación o reincorporación ante la separación del empleo, no les corresponde a los trabajadores de confianza por existir una restricción constitucional expresa en la fracción XIV del apartado B del artículo 123 constitucional. No obstante lo anterior, el propio artículo 123, apartado B, en su fracción XI, inciso c), establece una excepción a ese principio para las mujeres embarazadas y en el periodo pre y postnatal, ya que en dicho dispositivo el Constituyente estableció las bases mínimas de seguridad social, precisando como presupuesto que en este periodo la mujer debe percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por la relación de trabajo, sin distinguir la calidad de base o de confianza. Lo anterior es acorde con el disfrute del derecho a la no discriminación que es reconocido para todas las personas, lo que guarda relación con la condición especial de la mujer embarazada y de su dignidad humana, que es la base fundamental de los derechos humanos. Ante ello, cuando una mujer trabajadora de confianza o de base al servicio del Estado es despedida con motivo de su estado de gravidez o durante el periodo de postparto o lactancia, tiene derecho a su reinstalación en el empleo y al pago de salarios caídos.<sup>20</sup>

**Entre las medidas de protección a las madres trabajadoras está el derecho a conservar su trabajo.**

<sup>20</sup> **Jurisprudencia** PC.I.L. J/76 L (10a.) de Undécima Época, emitida por Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en materia Laboral, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 1, mayo de 2021, Tomo II, visible a página 2201. Registro 2023113. De Rubro siguiente: **"MUJERES TRABAJADORAS DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO QUE HUBIEREN SIDO DESPEDIDAS CON MOTIVO DE SU ESTADO DE EMBARAZO O DURANTE EL PERIODO DE POSTPARTO O LACTANCIA. ES PROCEDENTE SU REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS"**.



Al respecto, el legislador federal dispuso esta protección incluso un **año después del parto como margen razonable para conservarlo** (artículo 170, fracción VI)<sup>21</sup>, lo que armoniza con el artículo 10, numeral 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre conceder ***"especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto" así como el principio de igualdad y no discriminación contra la mujer (artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos) y la proscripción del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad, bajo pena de sanciones*** (artículos 4, numeral 2 y 11, numeral 2, inciso a), de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), que obligan a todas las autoridades de los Estados Partes a tutelar la vida, salud, reposo y sustento adecuados de la madre y el producto. Aunado a que los artículos 4 y 9, fracción III, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, también retoman dicha protección y adoptan medidas para todas las autoridades del país. Luego, las trabajadoras embarazadas o en situación de maternidad gozan de especial protección generando una estabilidad laboral de mayor intensidad, también conocida en la jurisprudencia comparada (Corte Constitucional de Colombia) como "fuero de maternidad" o "estabilidad reforzada", que exige una mayor y particular protección del Estado, en pro de su mínimo vital, **pues durante esos periodos guardan condiciones físicas especiales y necesidades determinadas que las hacen merecedoras de conservar el empleo con mayor énfasis** y, por ende, evitar ser despedidas por razón de tales factores o castigadas laboralmente en sus condiciones, ya que son proclives a sufrir doble discriminación (en el empleo que tenían al perderlo y para obtener otro), no obstante las erogaciones propias para dos seres, donde la necesidad es cuantitativa y cualitativamente mayor al común denominador. Incluso, ante las cuestiones de salud que frecuentemente ocurren con el recién nacido y que inciden en el seno familiar (monoparental o con ambos progenitores), ante lo que implica tal alumbramiento. Máxime si son cabeza de familia y de aquellos núcleos que carecen de poder adquisitivo para atender sus necesidades económicas, familiares, sociales y de salud. Así, se trata de lograr una garantía real y efectiva a su favor **de modo que cualquier decisión que se tome desconociéndola indebidamente, será ineficaz por implicar un trato discriminatorio proscrito internacional y nacionalmente, acorde con el derecho a la igualdad sustantiva de la mujer embarazada ante su situación de vulnerabilidad y del producto, donde opera también el interés superior del menor, acorde con la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño;** y, el derecho a la protección integral de la familia (artículo 4o. constitucional). Además, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (artículo 25, numeral 2), congruente con los artículos 46 y 47 del Convenio número 102 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Norma Mínima de la Seguridad Social, vigentes en el Estado Mexicano y finalmente es orientadora la progresividad de los Convenios números 3 (artículo 4), 103 (artículos 4 y 6) y 183 (artículos 8 y 9, numeral 1) sobre la Protección de la Maternidad, con las correlativas recomendaciones 95 y 191.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Ley Federal del trabajo. "Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto...".

<sup>22</sup> Tesis III.3o.T.23 L (10a.) de Décima Época, en materia Constitucional, Laboral, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 6, mayo de 2014, Tomo III, a página 2271. Registro digital 2006384. De rubro siguiente: ***"TRABAJADORAS EMBARAZADAS Y EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD. CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS, AL GOZAR DE UNA TUTELA ESPECIAL, ENTRE OTROS BENEFICIOS, CUENTAN CON ESTABILIDAD REFORZADA EN EL EMPLEO"***.



Como consecuencia del acto discriminatorio del cual fue objeto la ciudadana **VD**, esta CDDH estima que el Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, debe pagar una indemnización resarcitoria para compensar la violación al derecho fundamental de no discriminación, por la situación de vulnerabilidad en la que se encontraba y motivo del despido.

Además, no debe perderse de vista que el estado de gravidez, parto y posparto, en el que se encontraba al momento de ser ilegalmente despedida –con independencia que fuese de base o de confianza– la colocó en una situación de vulnerabilidad y objeto de una discriminación prohibida por el parámetro de control de regularidad constitucional, como se ha visto.

Por tanto, al ser separada de su empleo (se configura como despido) por su embarazo, la trabajadora sufrió una **discriminación** pues, ante su condición, debió disfrutar de los derechos humanos de los que es acreedora por su propio estado físico con los cuales se garantiza su **estabilidad económica, social y de salud**, lo que hace que el actuar del patrón sea un acto discriminatorio prohibido por todo el parámetro de control de regularidad constitucional; motivo por el cual, es justificable la condena indemnizatoria, la exhortación a evitar la discriminación por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para no repetir los despidos por razón de embarazo.

Entonces, en el presente asunto no solamente se trata de la violación de un derecho fundamental de no ser discriminado por razón de género y de la dignidad humana, sino también el alcance, efectos y consecuencias de ese acto de discriminación cuya materialización concluyó en el ilegal despido de la ciudadana **VD**, ***constituye una transgresión directa a su proyecto de vida, que también debe ser reparado en virtud de que el alcance de su significado predica un aspecto de realización personal, la toma de decisiones del individuo y el logro de los objetivos propuestos en la construcción de ese proyecto de vida.***

## **B. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS INVOLUCRADOS.**

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, esta Comisión Estatal acreditó la responsabilidad del Tesorero Municipal **AR2**; Contralora Municipal, **AR1**; Director de Recurso Humanos, **AR4**, como del Secretario Municipal **AR3**, todos del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit; al actualizarse en todos los casos, actos y omisiones que se hicieron consistir en Violaciones al ***DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, COMO TAMBIÉN AI DERECHO DE AUDIENCIA Y A LOS PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA.***

En ese sentido, los actos y omisiones en que incurrieron las mencionadas personas servidoras públicas en el presente asunto, generaron las violaciones a los derechos humanos que han quedado sustentadas en la presente resolución no jurisdiccional, lo cual a su vez implica la inobservancia de deberes jurídicos propios de todo



servidor público y traen aparejada responsabilidad de carácter administrativo, misma que deberá ser aclarada y determinada en el procedimiento de responsabilidad administrativa correspondiente.

En su calidad de personas servidoras públicas debieron de guiar su actuación con apego a los principios de legalidad, disciplina, objetividad, eficacia, eficiencia, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, ética en el servicio público, y respeto a los derechos humanos, ponderando garantizar el ***derecho de la mujer a una vida libre de violencia, acorde a los principios de igualdad y no discriminación***, pues también tiene la obligación de cumplir con diligencia el servicio que le sea encomendado, absteniéndose de cualquier acto u omisión que cause la suspensión total, parcial o la deficiencia de dicho servicio, pues de no hacerlo incurre en una responsabilidad administrativa, que corresponde determinar a las respectivas instancias competentes, de acuerdo con los artículos 1 y 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 123, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; y 7, 10 y 63 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 237 de la Ley Municipal para el Estado de Nayarit, y demás legislación interna, que rige a las personas servidoras públicas dependientes del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit.

### **C. ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE VÍCTIMA EN EL PRESENTE CASO.**

En esta tesitura, la Ley General de Víctimas, en su artículo 4º señala que se denominaran víctimas directas aquellas personas físicas que hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general cualquier 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 y en los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano sea parte.

Asimismo, el artículo 110, fracción IV, de la mencionada Ley General establece que el reconocimiento de la calidad de víctima, para los efectos de la misma ley, se realizará por las determinaciones de diversas autoridades, incluyendo los organismos públicos de protección de los derechos humanos. Lo anterior tendrá como efecto el acceso a los derechos, garantías, acciones, mecanismos y procedimientos, establecidos por la misma ley, incluyendo la reparación integral.

Es por ello, que esta CDDH, tiene como acreditada la calidad de víctima directa a la ciudadana **VD**, en los términos que mencionan los preceptos legales antes referidos, derivado del agravio cometido en su contra tal como se describió en el cuerpo de la presente Recomendación.

### **D. REPARACIÓN INTEGRAL DEL DAÑO CAUSADO.**

Esta CDDH considera que la mínima consideración que se puede tener con las víctimas de una violación a Derechos Humanos, es en primera instancia la reparación integral del daño causado, de conformidad con los principios de justicia y equidad.



Cabe precisar que el párrafo tercero del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que el Estado tiene la obligación de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Al respecto, si bien es cierto que una de las vías previstas en el sistema jurídico mexicano para lograr la reparación del daño derivado de la responsabilidad profesional de los servidores públicos consiste en plantear la reclamación ante el órgano jurisdiccional competente, también lo es que el Sistema No Jurisdiccional de Protección a los Derechos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 126, fracción VIII, de la Ley General de Víctimas, y 104 de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, prevén la posibilidad de que, al acreditarse la violación a los derechos humanos atribuible a servidores públicos del Estado, la Recomendación que este organismo local dirija a la autoridad responsable o a su superior jerárquico debe señalar las medidas que procedan para lograr la efectiva restitución de los afectados en sus derechos humanos, y si procede, las relativas a la reparación integral de los daños que se hubieran ocasionado a las víctimas.

En ese orden de ideas, independientemente de la forma en que se determine la responsabilidad de los servidores públicos involucrados, dentro de los procedimientos administrativos o judiciales que se les sigan, y tomando en consideración lo dispuesto por los artículos 7 y 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, que a la letra dicen: *“artículo 7.- El Estado tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. Artículo 101. Todo servidor público o autoridad está obligado a responder las recomendaciones que le formule el organismo”,* 4, fracción XI, inciso g), y 65 de la Ley Municipal para el Estado de Nayarit, los cuales establecen: *“...Artículo 4. El objeto y fines de los Ayuntamientos de los municipios del estado serán, entre otros: ...XI.- Cumplir y hacer cumplir los mandatos que aluden atribuciones y competencia del municipio contenidas en la Constitución Federal, la particular del estado y las leyes que de ellas emanen, específicamente: ...g) Coadyuvar con las autoridades y organismos competentes en materia de defensa y respeto a los derechos humanos y sujetarse a las disposiciones que sobre esa materia señale esta ley. Artículo 65.- Son deberes del Presidente Municipal XV.- Contestar y atender sin demora los informes y recomendaciones que dicten las comisiones Estatal y Municipal de Derechos Humanos, haciendo que los servidores públicos municipales procedan en los mismos términos cuando fueren requeridos por dichos organismos”.*

Luego entonces, resulta procedente que el **Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit**, con justicia y equidad, respondan solidariamente en la reparación integral de los daños causados a la víctima, con motivo de las violaciones a derechos humanos y la actividad administrativa irregular que esto conllevó; y de manera institucional, en coordinación con la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas (CEAIV), se realice la indemnización conducente a la víctima directa de violaciones a los derechos humanos, conforme con la delimitación de responsabilidad que se señala en el presente apartado de observaciones, y en congruencia con lo estipulado en los



artículos 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2, fracción I, 7, fracciones II, III, VI, VII, XXVI, 26 y 27 de la Ley General de Víctimas; y 3, fracción I, 4º fracción XXIII, 6º, fracciones V y X, 25 y 26 de la Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit.

En un Estado Democrático de Derecho, toda persona debe tener la seguridad de que, en caso de sufrir una violación a sus derechos humanos, gozara de la posibilidad de reclamar que el responsable de esa afectación asuma sus consecuencias. De igual manera, el Estado como garante de esos derechos, debe asumir la obligación de resarcir los daños que sus agentes provoquen a una persona.

Al respecto el Pleno de la SCJN ha establecido que:

*“Las víctimas de violaciones a los derechos humanos o sus familiares, tienen derecho a la reparación adecuada del daño sufrido, la cual debe concretarse a través de medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como de medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición, mediante los procedimientos previstos legalmente para esos efectos, lo cual no es una concesión graciosa, sino el cumplimiento de una obligación jurídica. Lo anterior deriva tanto del régimen previsto constitucionalmente como de los instrumentos internacionales ratificados por México y de los criterios de organismos internacionales, los cuales se manifiestan claramente en el sentido de que es un derecho efectivo de las personas agraviadas a nivel fundamental obtener una reparación proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido.”*

Por su parte, la fracción V del artículo 6 de la Ley de Víctimas del Estado de Nayarit, dispone que las víctimas tendrán derecho a la reparación integral, adecuada, diferenciada, transformadora y efectiva por los daños o menoscabo que hayan sufrido como consecuencia de violaciones a derechos humanos y por los daños que esas violaciones les causaron.

A su vez, el deber de reparar a cargo del Estado por violaciones a los derechos humanos encuentra sustento en los sistemas universal y regional de protección de derechos humanos. En el ámbito universal se encuentra contemplado en los Principios y Directrices Básicos sobre el Derecho de las Víctimas de Violaciones Manifiestas de las Normas Internacionales de Derechos Humanos y de Violaciones Graves del Derecho Internacional Humanitario a Interponer Recursos y Obtener Reparaciones, que establece en su numeral 15:

*“...Una reparación adecuada, efectiva y rápida tiene por finalidad promover la justicia, remediando las violaciones manifiestas de las normas internacionales de derechos humanos [...] La reparación ha de ser proporcional a la gravedad de las violaciones y al daño sufrido”.*

En virtud de lo anterior, las víctimas tienen derecho a que se adopten medidas integrales de reparación de los daños causados y se ejecuten medidas que garanticen la no repetición de los hechos que motivaron la violación de derechos humanos.





En ese sentido la Primera Sala de la SCJN ha determinado que:

“La obligación de reparar a las víctimas cuando se ha concluido que existe una violación a los derechos humanos de aquéllas es una de las fases imprescindibles en el acceso a la justicia. Así pues, cuando existe una violación de derechos humanos, el sistema de justicia debe ser capaz de reparar el daño realizado por parte de las autoridades, e incluso -dependiendo del tipo de violación- de impulsar un cambio cultural. La reparación ideal luego de una violación de derechos humanos es la entera restitución a la víctima (*restitutio in integrum*), la cual consiste en restablecer la situación antes de la violación. No obstante, ante la limitada posibilidad de que todas las violaciones de derechos humanos sean reparadas en su totalidad por la naturaleza misma de algunas de ellas, la doctrina ha desarrollado una amplia gama de reparaciones que intentan compensar a la víctima de violaciones de derechos humanos mediante reparaciones pecuniarias y no pecuniarias. Las medidas no pecuniarias -también conocidas como reparaciones morales- se clasifican en: a) restitución y rehabilitación; b) satisfacción, y c) garantías de no repetición. La restitución busca, como su nombre lo indica, restablecer la situación que existía antes de la violación, mientras que la rehabilitación propone garantizar la salud de la víctima. La satisfacción tiene por objeto reparar a la víctima con medidas tendentes a la memoria, verdad y justicia. Las garantías de no repetición tienen la finalidad de asegurar que no se repita una práctica violatoria, incluyendo ordenar acciones que afectan las instituciones sociales, legales y políticas, así como las políticas públicas.”

En el presente caso, los hechos descritos constituyeron transgresiones a los derechos humanos de la víctima directa **VD**, por ***VIOLACIONES AL DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL Y A LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, COMO TAMBIÉN AL DERECHO DE AUDIENCIA Y A LOS PRINCIPIO DE LEGALIDAD y SEGURIDAD JURÍDICA***; lo que causó perjuicio a sus derechos humanos, en los términos antes establecidos.

Derivado de lo anterior, en el presente caso, la reparación integral del daño por la violación a los derechos humanos deberá comprender también:

**a) Medida de compensación.**

La compensación consiste en reparar el daño causado, sea material o inmaterial; y busca facilitar a la víctima hacer frente a los daños sufridos con motivo del hecho violatorio de derechos humanos. La compensación se otorgará por todos los perjuicios, sufrimientos y pérdidas económicamente evaluables que sean consecuencia de la violación a los derechos humanos; **tomando también en consideración la pérdida de su fuente de empleo**, como consecuencia de las violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a las protección de la maternidad, del que fue objeto, esto es, cuantificable atendiendo a su salario integral que percibía como persona servidora pública del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit; ***en otras palabras, se enterara entre otros montos, el pago de salarios caídos hasta por un año a razón de salario integrado, lo cual es diverso a su derecho a ser reinstalada en su fuente de empleo.***



***Además, con independencia de la reparación antes señalada, se deberá de cuantificar una cobertura de maternidad, consultas, asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles, con grado de resarcimiento de esas prestaciones que la víctima dejó de percibir por la violación a sus derechos humanos.***

Situaciones como la analizada en este caso, no se refieren solamente al hecho probado del despido ilegal, sino a la vinculación de ese hecho en el contexto de un acto discriminatorio y, por tanto, de una violación directa al derecho fundamental a la no discriminación contenido en el artículo 1o. constitucional.

Además, se deberá indemnizar a ésta en términos de la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit, de manera justa e integral.

A fin de cuantificar el monto de la indemnización de manera amplia y acorde a la violación a los derechos humanos, se atenderán los siguientes parámetros: Daño material, son referidos por lo general como daño emergente y lucro cesante, han sido considerados por la Corte IDH como: las consecuencias patrimoniales de las violaciones de derechos humanos que hayan sido declaradas, la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de los hechos y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso. Incluyendo los gastos de medicamentos, materiales quirúrgicos y servicios médicos, incluida la atención psicológica.

Asimismo, se tomarán en consideración los siguientes elementos para indemnizar: 1) Derechos violados; 2) Temporalidad; 3) Impacto biopsicosocial (deberán identificarse mínimamente, los siguientes impactos en las víctimas: en su estado psicoemocional; en su privacidad e integridad psicofísica; en su esfera familiar, social y cultural; en su esfera laboral y profesional; en su situación económica; y en su proyecto de vida) y 4) Consideraciones especiales atendiendo a las condiciones de discriminación o vulnerabilidad.

En ese sentido, el **Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit con justicia y equidad en coordinación con la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas (CEAIV)**, realizarán las gestiones necesarias para la inscripción de la víctima directa en el padrón del Registro Estatal de Víctimas cuyo funcionamiento corre a cargo de la CEAIV, con el fin de que tenga acceso a los derechos, garantías, acciones, mecanismos y procedimientos, previstos en la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit, incluyendo el acceso a una compensación justa y proporcional.

#### **b) Medidas de Rehabilitación:**

La rehabilitación busca facilitar a las víctimas hacer frente a las afectaciones físicas, psíquicas o morales sufridas con motivo de los hechos violatorios de derechos humanos; ello, incluye “la atención médica y psicológica, así como servicios jurídicos y sociales” en su favor.



Servicios y asistencia social que deberá ser proporcionada por personal profesional especializado, de forma continua hasta que alcancen un estado óptimo de salud psíquica y emocional.

Esta atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y **en un lugar accesible para la víctima**, con su consentimiento, brindando información previa clara y suficiente. Los tratamientos deberán incluir la provisión de medicamentos en caso de requerirlos.

### **c) Medidas de Satisfacción.**

Las medidas de satisfacción tienen la finalidad de reconocer y restablecer la dignidad de la víctima; de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27, fracción IV y 73 de la Ley General de Víctimas, se puede realizar mediante el inicio de las investigaciones penales y administrativas a las autoridades y a las personas servidoras públicas responsables de violaciones a derechos humanos.

En el presente caso, la satisfacción comprende que las personas servidoras públicas adscritas al Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit, colaboren ampliamente con las autoridades investigadoras, en el trámite y seguimiento de la queja o denuncia que este Organismo Estatal presente ante la autoridad competente para ello, según sea el caso, en contra de las personas servidoras públicas responsables referidas en la presente Recomendación; y en momento, con la investigación ministerial que pueda llegar a radicarse con motivo de las presentes violaciones a derechos humanos.

Por lo anterior, para dar cumplimiento al punto recomendatorio, se deberá informar las acciones de colaboración que efectivamente se han realizado, atendiendo los requerimientos de información oportunamente.

### **d) Medidas de no repetición.**

Las medidas de no repetición establecidas en los artículos 27, fracción V, 74 y 75 de la Ley General de Víctimas, consisten en implementar las medidas que sean necesarias, a fin de evitar la repetición de hechos violatorios de derechos humanos y, de esta forma, contribuir a su prevención, por ello el Estado debe adoptar todas las medidas legales, administrativas y de otra índole, para hacer efectivo el ejercicio de los derechos humanos de las personas.

Para tal efecto, en el plazo de un mes a partir de la aceptación de la presente Recomendación se deberá adoptar medidas necesarias para que, en la Política Institucional, se establezcan medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer trabajadora adscritas al **Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit**, entre otras, se deberá impartir cursos integral de capacitación en materia de derechos humanos, dirigido al personal de mando medio y superior adscrito a dicho Ayuntamiento, con perspectiva de género y derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras de la misma institución, los cuales deberán ser efectivos para prevenir hechos similares a los que dieron origen a la presente Recomendación e impartidos por personal especializado y con



suficiente experiencia en derechos humanos. De igual forma, los manuales y el contenido de los cursos deberán estar disponibles en línea y en medio digital, a fin de que puedan consultarse con facilidad.

Se deberá también, acreditar que se impartieron cursos a todo el personal del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit, por personal calificado y con suficiente experiencia en los temas de derechos humanos y en materia de **violencia contra las mujeres; principio de igualdad y no discriminación, protección al derecho al trabajo y protección de la maternidad.** Así como sobre los deberes del estado de prevenir, investigar y erradicarla la violencia de género debiendo hacer un calendario en el que se establezcan los horarios y duración de los cursos, los cuales deberán impartirse con posterioridad a la notificación de la presente Recomendación.

Además, se deberán entregar a esta Comisión Estatal, en un plazo de 3 tres meses posteriores a la aceptación de la presente recomendación, las evidencias de cumplimiento, entre las cuales están programas, objetivos, actividades, presentaciones, documentos y materiales entregados, bibliografía, currículos de personas facilitadoras, listas de asistencia, videos, evaluaciones, entre otros.

En ese sentido éste Organismo Protector de Derechos Humanos, se permite formular a Ustedes ***Integrantes del H. XLII CABILDO DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE ROSAMORADA, NAYARIT,*** la siguiente **RECOMENDACIÓN**, en el entendido de que el compromiso de este Organismo, es el de coadyuvar con el servicio público, señalando los actos, omisiones o conductas que originan la violación de Derechos Humanos, con la pretensión de que se corrijan las anomalías y que no se repitan, en beneficio de la comunidad.

## V. RECOMENDACIONES.

**PRIMERA.** Realizar las acciones necesarias para que el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Rosamorada, Nayarit, en coordinación con la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas del Estado de Nayarit (CEAIV), conforme a los hechos y responsabilidad que es atribuida en la presente Recomendación, tomen las medidas indispensables para la **reparación integral de los daños** causados en favor de la víctima directa **VD**; que incluya una compensación económica o indemnización con motivo de la responsabilidad en que incurrieron las personas servidoras públicas adscritas a dicho Ayuntamiento.

Para ello, se deberá inscribir a la víctima directa, en el padrón del Registro Estatal de Víctimas, cuyo funcionamiento está a cargo de la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas del Estado de Nayarit (CEAIV), con el fin de que tengan acceso a los derechos, garantías, acciones, mecanismos y procedimientos, previstos en la Ley General de Víctimas y la Ley de Víctimas para el Estado de Nayarit, incluyendo el acceso a las medidas de ayuda, asistencia, atención, acceso a la justicia y reparación integral.

Y se envíen a esta Comisión Estatal de Derechos Humanos las constancias que acrediten su cumplimiento.



**SEGUNDA.** Se le proporcione a la víctima directa en coordinación con la Comisión Estatal de Atención Integral a Víctimas del Estado de Nayarit (CEAIV), la atención médica y psicológica que requiera, por las acciones u omisiones que dieron origen a la presente Recomendación, la cual deberá brindarse por personal profesional especializado y de forma continua, atendiendo a sus necesidades específicas, así como proveerle los medicamentos convenientes a su situación. La atención deberá brindarse gratuitamente, de forma inmediata y en un lugar accesible, con su consentimiento.

Hecho lo anterior, se envíen a esta CDDH las constancias con que se acredite su cumplimiento.

**TERCERA.** Se colabore con esta Comisión Estatal de Derechos Humanos en la presentación y seguimiento de la denuncia que se formule ante la autoridad competente para sancionar los actos y omisiones constitutivos de faltas administrativas, para que se inicie investigación en sede administrativa, y en su caso, se inicien, substancien y resuelvan los procedimientos de responsabilidad administrativa, y se apliquen las sanciones procedentes, al Tesorero Municipal, **AR2**; Contralora Municipal, **AR1**; Director de Recurso Humanos, **AR4**; como al Secretario Municipal **AR3**, todos del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit; al actualizarse en todos los casos, actos y omisiones que se hicieron consistir en Violaciones al ***Derecho a la Igualdad y No Discriminación Laboral, a la Protección de la Maternidad, como también al Derecho de Audiencia y a los Principio de Legalidad y Seguridad Jurídica***, en agravio de la ciudadana **VD**.

Y se envíen a esta CDDH las constancias que acrediten su cumplimiento.

**CUARTA.** Se deberá adoptar los lineamientos necesarios y ejecutar acciones para los efectos siguientes:

1. En la Política Institucional, se establezcan medidas para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres trabajadoras adscritas al Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit.
2. Se diseñe y ejecuten campañas de información y sensibilización sobre la importancia de no estigmatizar a las mujeres, la no cosificación de sus cuerpos y su derecho a desarrollarse en un ambiente laboral libre de violencia de cualquier tipo; y en general, aquellas necesarias para evitar la violación a los derechos humanos, tratadas en la presente recomendación.
3. Se deberá también, acreditar que se impartieron cursos de capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género a todo el personal adscrito al Ayuntamiento de Rosamorada, Nayarit, incluyendo mandos medios y jerárquicos que se vieron involucrados en los hechos investigados en la presente Recomendación; ello, por personal calificado y con suficiente experiencia en los temas de derechos humanos y en materia de ***violencia contra las mujeres, con especial énfasis en el derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad***; debiendo hacer un calendario en el que se establezcan los horarios y duración de los cursos, los cuales deberán impartirse con posterioridad a la notificación de la presente Recomendación.



Para acreditar su cumplimiento, se deberá entregar a esta Comisión Estatal, en un plazo de 3 tres meses posteriores a la aceptación de la presente recomendación, las evidencias de cumplimiento, entre las cuales están programas, objetivos, actividades, presentaciones, documentos y materiales entregados, bibliografía, currículos de personas facilitadoras, listas de asistencia, videos, evaluaciones, entre otros.

**QUINTA.** Se gire instrucciones a quien corresponda para que se incorpore copia de la presente Recomendación en el expediente laboral y/o administrativo del Tesorero Municipal, **AR2**; Contralora Municipal, **AR1**; Director de Recurso Humanos, **AR4**; como al Secretario Municipal **AR3**, todos del Ayuntamiento Constitucional de Rosamorada, Nayarit; quienes incurrieron en graves violaciones a los derechos humanos según lo establecido en el capítulo de Observaciones de la presente Recomendación.

Y se envíen a este Organismo Estatal las constancias que acrediten su cumplimiento.

**SEXTA.** Designar a una persona servidora pública de alto nivel de decisión quien fungirá como enlace con esta Comisión Estatal, para dar seguimiento al cumplimiento de la presente Recomendación y, en caso de ser sustituida, deberá notificarse oportunamente a este Organismo Estatal.

La presente Recomendación, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 102 apartado "B" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 101 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit; 2, fracción XVIII, 18, fracción IV, 25, fracción VIII, de la Ley Orgánica de la Comisión de Defensa de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit, es de carácter público.

De conformidad con lo ordenado por el artículo 107 de la Ley Orgánica que rige las actividades de este Organismo Estatal, solicito que la respuesta sobre la aceptación de esta Recomendación, en su caso, nos sea informada en el término de **diez días** hábiles siguientes al de su notificación. Igualmente solicito a usted, que las pruebas y constancias que acrediten el cumplimiento de la presente Recomendación sean enviadas a esta Comisión Estatal, en otros diez días hábiles adicionales.

La falta de respuesta sobre la aceptación de la Recomendación, dará lugar a que se interprete que la presente no fue aceptada, por lo que esta Comisión quedará en libertad de hacer pública esta circunstancia.

Se emite la presente Recomendación, en la ciudad de Tepic, capital del Estado de Nayarit; a los 20 veinte días del mes de septiembre del año dos mil veintidós.

**A t e n t a m e n t e**  
**El Presidente de la Comisión de Defensa**  
**de los Derechos Humanos para el Estado de Nayarit**

**Lic. Maximino Muñoz de la Cruz.**