



PROFEDET

PROCURADURÍA FEDERAL DE LA
DEFENSA DEL TRABAJO

TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



8

DE MARZO

DÍA INTERNACIONAL DE LAS
MUJERES

**PROTOCOLO PARA
DETECTAR, ATENDER
Y ACOMPAÑAR A LAS
PERSONAS USUARIAS
DE LA PROFEDET EN
CASOS DE
HOSTIGAMIENTO
Y ACOSO SEXUAL
/ LABORAL**



PRESENTACIÓN

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a través de sus múltiples unidades administrativas tiene el objetivo de defender los derechos laborales y de seguridad social, así como garantizar las condiciones mínimas para el establecimiento de espacios de trabajo que cumplan con las disposiciones legales y se apeguen a la normatividad aplicable. Por ello, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) instrumenta las acciones de innovación necesarias para redireccionar constantemente su servicio y adaptarse a los diversos contextos que exigen una atención especializada para cada caso en favor de la sociedad.

En el ejercicio de su labor, la PROFEDET funciona como un organismo público desconcentrado de la STPS cuya finalidad es el cumplimiento, en el ámbito federal, de las facultades y funciones previstas en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, su propio Reglamento y los demás ordenamientos jurídicos aplicables. Ello con la permanente y firme convicción de proteger los derechos de las personas trabajadoras, sus beneficiarios y sindicatos.

En este escenario, cabe destacar que, como consecuencia de la reforma constitucional de 2011, en la cual se reforzó el artículo primero en materia de derechos humanos, todas las autoridades, en su respectivo ámbito de competencia están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, independencia, indivisibilidad y progresividad, es necesario generar las condiciones básicas para hacer frente a las diversas problemáticas que enfrentan las personas trabajadoras en nuestro país, obedeciendo a la consideración de las particularidades en cada asunto.

Por ello, la PROFEDET, en el desarrollo cotidiano de sus funciones, cuenta con la oportunidad de detectar de primera mano aquellos casos de violaciones a los derechos laborales y de seguridad social que requieran mayor sensibilidad y que ameriten una atención que supere el otorgamiento estandarizado de un servicio público, con vista en el fortalecimiento de nuestras labores para atender las afectaciones de nuestras personas usuarias cuando la naturaleza de la problemática requiera de más especialización, como lo son los casos de acoso y hostigamiento tanto sexual como laboral.

En consecuencia, el presente documento surge como una iniciativa de la voluntad, la unidad y la cooperación entre las diversas áreas que integran la PROFEDET para ofrecer servicios cada vez más especializados en la institución a nivel nacional y con ello, procurar la defensa de los derechos laborales y de seguridad social, evitar la revictimización por parte del Estado y consolidar a la institución como un espacio idóneo al cual la sociedad pueda recurrir con la plena confianza de que contará con ayuda especializada, de calidad y apegada al respeto de sus derechos.

Finalmente, el Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral representa una muestra del compromiso institucional por la consolidación de un escenario ideal a nivel nacional, en el cual se ofrezca un servicio en estricto apego a principios de igualdad, dignidad, una vida libre de violencia y bienestar.

Carolina Ortiz Porras, Procuradora General de la PROFEDET





Objetivo General

Definir el procedimiento de atención a las personas usuarias de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo cuando se identifiquen posibles actos de hostigamiento o acoso tanto sexual como laboral.

Objetivos específicos

- Proporcionar a las personas servidoras públicas de la PROFEDET las herramientas necesarias, dentro de su ámbito de competencia, para la identificación y atención de casos de posible hostigamiento o acoso sexual y laboral.
- Instrumentar un mecanismo de actuación para el personal de la PROFEDET a nivel nacional enfocado a fortalecer la atención ante posibles casos de hostigamiento o acoso sexual y laboral.
- Enriquecer los servicios de la PROFEDET y enfocarlos a una cobertura integral de las diversas necesidades que enfrentan las personas usuarias.
- Fomentar la confianza ciudadana en la institución a partir del aumento en los conocimientos de atención especializada por parte del personal de la PROFEDET, específicamente en casos de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Ámbito de aplicación

El Protocolo es una herramienta de apoyo para el personal sustantivo adscrito a la PROFEDET tanto en sus oficinas centrales como en sus representaciones de las entidades federativas.





MARCO CONCEPTUAL

Violencia laboral (hostigamiento y acoso)

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro su seguridad, su bienestar o su salud¹.

De manera paralela, la violencia laboral puede entenderse como el tipo de violencia practicada en el ámbito de trabajo, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido desde jerarquías superiores (hostigamiento), iguales o incluso inferiores a las de las víctimas (acoso).

Por otra parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define en su artículo 11 las “acciones o conductas” que constituyen la violencia laboral, tales como:

“(…) la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

En ese contexto, son conductas negativas dirigidas contra una o varias personas y, de manera general, pueden identificarse tres características primordiales en esta clase de acciones, a saber:

- Son acciones u omisiones sistemáticas y persistentes.

¹ Definición de la Comisión Europea. En OIT, OMS e ISP (2002) Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud, Ginebra.



- Está en juego un ejercicio desigual de poder formal o informal².
- Tiene efectos negativos a nivel físico y psicológico en las personas que la padecen, además de ocasionar como consecuencia daños sociales y económicos para las organizaciones.

A manera de fomentar un mayor entendimiento sobre las formas de manifestación de la violencia laboral, entendemos que esta puede ser:

Vertical

Es aquella que se genera entre personas con una posición distinta en cuanto a jerarquía organizacional. Esta diferencia puede ser en ascenso, cuando una persona en posición jerárquica inferior en la organización acosa a otra en una posición superior. En descenso, cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga a una persona en ubicación jerárquica subordinada.



Horizontal

Es el tipo de violencia manifestada entre personas que ocupan una posición similar o equivalente en la estructura organizacional.



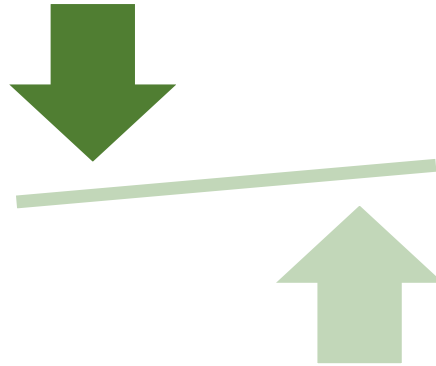
² Siendo el poder formal aquel que se presenta en una relación jerárquica en la que claramente hay una persona subordinada. El informal se da entre personas en una misma posición jerárquica, pero interviene una forma distinta de ejercicio de poder, como son las cuestiones de género o de grupos vulnerables.





Mixta o compleja

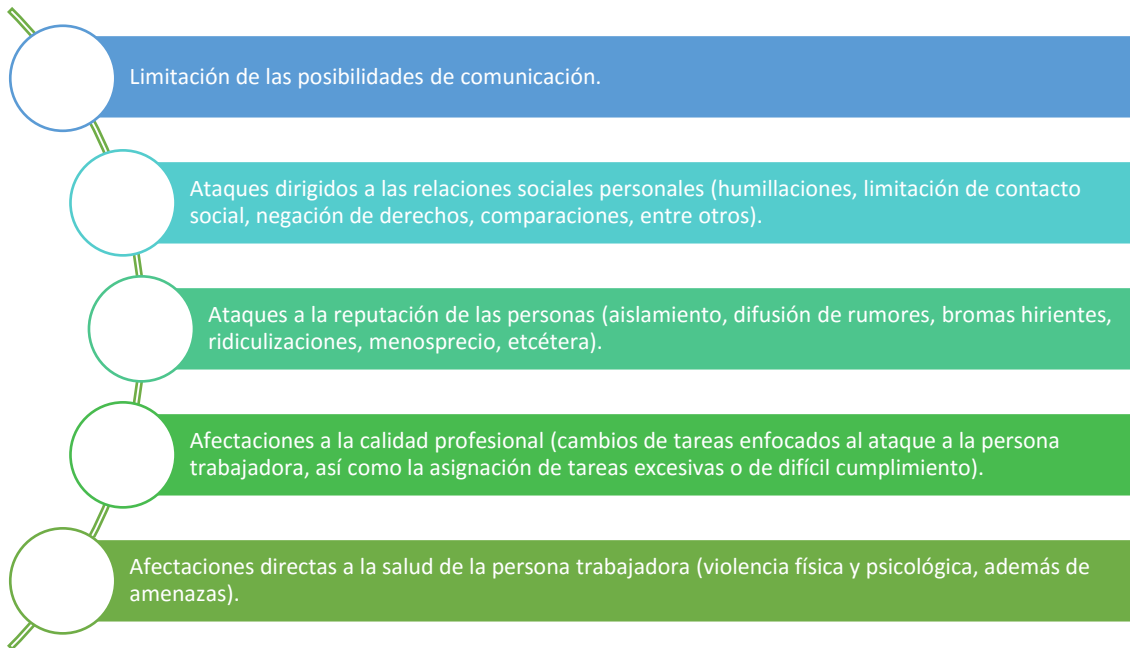
Se identifica cuando una o varias personas violentan a su vez a una persona de su misma posición jerárquica (horizontal), pero que la persona a cargo de estas (superior jerárquico), teniendo conocimiento de lo ocurrido, adopta una posición omisa en la resolución del conflicto, participando como cómplice de quienes ejercen la agresión.



En este punto, es menester que las personas al servicio de la PROFEDET, tenga presente una correcta distinción entre lo que debe considerarse como hostigamiento y aquello que debemos conocer como acoso (revisar marco conceptual).

Como una forma de entendimiento de la problemática, es necesario distinguir entre las 5 áreas generales en las que pueden concentrarse las diversas formas de violencia laboral:





Aunado a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo define “violencia y acoso” de la siguiente manera:

“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.

Derivado de las definiciones y consideraciones anteriores, para efectos del Protocolo, se propone la siguiente definición para acoso y el hostigamiento laboral:³

³ Basado en fuente SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing. Versión electrónica disponible en <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, materia civil laboral, Tesis 1ª CCLI/2014 (10 a), página 137.



*“**Acoso laboral:** forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral”.*

La definición anterior, para fines prácticos del presente Protocolo, considera tanto el hostigamiento como el acoso de carácter laboral.

De manera paralela, podemos definir a la **Violencia Laboral** como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Hostigamiento y acoso sexual

Al igual que lo mencionado en el concepto laboral, tanto el acoso como el hostigamiento hacen referencia al ejercicio de este tipo de violencia considerando la posición jerárquica de las personas agresoras y las víctimas.

Haciendo referencia a la normativa específica en México, la **Ley Federal del Trabajo**, en su artículo 3° Bis, define al hostigamiento y el acoso sexual de la siguiente manera:

- a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y





b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Por otro lado, es importante tener presente la especificación del elemento de poder que, al igual que la *Ley Federal del Trabajo*, se contempla en la ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia***, la cual refiere al hostigamiento con elementos de tipo sexual específicos. A saber, su artículo 13 define al **hostigamiento sexual** como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral/escolar.

El **acoso sexual**, al igual que en la *Ley Federal del Trabajo* es considerado como una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En ese sentido, los conceptos de hostigamiento y acoso sexual se componen de los siguientes elementos: **(i)** Es una forma de violencia de género; **(ii)** Conducta de naturaleza sexual no recíproca basada en el sexo, la cual afecta la dignidad del ser humano; **(iii)** Cuando al existir rechazo de una persona a ese tipo de conductas, así como algún tipo de sumisión, esta se utiliza como base para una decisión que afecta la vida de una persona. Lo anterior derivado de que dichas agresiones basadas en actos coercitivos sexuales ocasionan sentimientos de desagrado que derivan en humillación, insatisfacción personal, así como molestia y depresión; **(iv)** Es una conducta que genera un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y para terceras personas.

Es fundamental que el personal de la PROFEDET tenga presente que, aunque el hostigamiento y acoso sexual estén incluidos en la violencia laboral, ambas figuras jurídicas presentan diferencias importantes.



Las acciones de índole sexual presentan siempre una finalidad enfocada en la satisfacción sexual de quien agrede, mientras que, en los casos de naturaleza laboral, la finalidad es la degradación laboral de la víctima.





Centro de trabajo

Todo aquel lugar, cualquiera que sea su denominación, en el que se realicen actividades de producción, de comercialización o de prestación de servicios, o en el que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Centros de Conciliación

Los Centros de Conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda.

Presunta Persona Agresora

Persona de la que se presumen actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

Persona usuaria

La persona que, para efectos del presente Protocolo, ha sido afectada directamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral y solicita los servicios de la PROFEDET.

Secretaría

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

PROFEDET

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.





MARCO JURÍDICO

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

C111 – Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). OIT

Ratificado el 11 de septiembre de 1961

Establece la obligación del Estado Mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación con la finalidad de eliminar cualquier discriminación.

C155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT

Ratificado el 1 de febrero de 1984

Contempla la obligación del Estado Mexicano de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras, así como medio ambiente de trabajo.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW

Ratificado el 23 de marzo de 1981

Prohíbe cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, de manera paralela, recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer.





Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belém do Pará

Ratificado el 19 de junio de 1998

Considerado como el primer documento en el que se define como tal la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el acoso sexual.

Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995

Contempla que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito, infunde miedo e inseguridad a las mujeres, constituyendo un obstáculo evidente para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

INSTRUMENTOS NACIONALES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 1º

Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México. Además, señala en el último párrafo que *“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 que tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas”*.





Ley Federal del Trabajo

Artículo 3 y 3 BIS

Se prohíbe cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso como manifestaciones de violencia.

Artículos 47, fracción VIII

Motivos de rescisión de las relaciones laborales. En este artículo no se considera responsabilidad para el patrón, cuando la persona trabajadora comete actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual.

Artículo 51, fracción II

Como en el anterior, en este artículo se contemplan motivos de rescisión de las relaciones laborales, no obstante, aquí no se contempla responsabilidad para la persona trabajadora cuando el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes en el servicio incurren en faltas a la probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, así como malos tratamientos en contra del trabajador, su cónyuge, padres hijos o hermanos.

Artículos 133, fracciones XII y XIII y 135, fracción XI

En conjunto, ambos artículos prohíben a las y los patrones, y a las personas trabajadoras llevar a cabo, permitir o tolerar actos de hostigamiento y acoso sexual en el espacio laboral, respectivamente.

Artículo 994, fracción VI

Establece sanciones económicas a la o el patrón que cometa, facilite o tolere actos de hostigamiento y acoso sexual.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Capítulo II

Establece la violencia laboral como la que se presenta en el marco de una relación laboral. De igual manera, contempla la diferencia entre hostigamiento y acoso sexual. Asimismo, enmarca las obligaciones de los tres ámbitos de gobierno en cuanto a la violencia laboral.





Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Artículo 4

Define la práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

Artículo 9

Contempla de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, incluidas aquellas que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

Código Penal Federal

Artículo 259 BIS

Establece las sanciones aplicables a las personas que ejecuten actos de hostigamiento sexual, procediéndose contra quien realiza la acción a petición de la parte ofendida.

Artículo 260

Fija las sanciones aplicables a quien realice este tipo de actos.





Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 3, fracciones XVII y XXXV

Aborda los riesgos psicosociales como aquellos que pueden provocar daños en la salud. De manera paralela, define a la violencia laboral como aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra de la persona trabajadora que atenten contra su integridad o salud.

Artículo 43, fracción II

En relación a los factores de riesgo psicosocial del centro de trabajo, las y los patrones deberán identificar a las personas trabajadoras que fueron sujetas a acontecimientos traumáticos o a actos de violencia laboral para valorarlos en el sentido clínico.

Artículo 55, fracción I

Menciona la obligación de las figuras patronales de instrumentar acciones para promover un entorno organizacional favorable y prevenir la violencia laboral.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

En su objetivo se contempla evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo, además de dar cumplimiento a la normativa nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad y libertad sindical.





Principios Rectores

Este protocolo se rige por los siguientes principios rectores:

1. Dignidad y defensa de la persona

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

2. Ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

3. Igualdad de oportunidades

Toda persona debe ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo.

4. Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar la reserva y la confidencialidad en todo momento, quedando prohibida la difusión de la información sobre el procedimiento y las personas involucradas.

5. Debida diligencia

Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

6. No revictimización

Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso.





En su documento de “La Debida Diligencia: En la actuación del Ministerio de Público Fiscal en casos de violencia de género” el Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL), menciona que la debida diligencia en casos de violencia por razones de género “requiere que se asegure la aplicación efectiva del marco legal vigente y de políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de manera eficaz ante las denuncias y en sintonía con los criterios establecidos en el marco normativo de los derechos humanos”.



RECOMENDACIONES PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CASOS

ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que, para demostrarse que existe un acto de acoso laboral, deben considerarse diversos elementos, a saber⁴:

1. El objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por parte de la persona hostigadora.
2. Que haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional, o por parte de sus superiores jerárquicos.
3. Que las conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. Un acto aislado no puede declararse como acoso laboral.

4 SCJN, Reseñas Argumentativas, Reseña del Amparo Directo 47/2013, Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Acoso Laboral o Mobbing. Versión electrónica disponible en <https://www.scjn.gob.mx/Cronicas/Resenas%20Argumentativas/res-JRCD-0047-13.pdf>. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, materia civil laboral, Tesis 1ª CCLI/2014 (10 a), página 137.





4. Que la dinámica en la conducta hostil se haya desarrollado como lo describió la demandante en su escrito inicial.
5. Sobre la base de que, para que exista responsabilidad, además de una conducta ilícita es necesario que exista un daño, este debe ser cierto y encontrarse acreditado. Tal demostración puede verificarse, según sea el caso, de manera directa o de manera indirecta. En el primero de esos supuestos, el demandante puede acreditar su existencia directamente a través de periciales en psicología u otras pruebas que den cuenta de su existencia; en el segundo caso, el juez puede inferir, a través de los hechos probados, el daño causado a las víctimas.

ELEMENTOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para los casos específicos de índole sexual, se recomienda considerar las siguientes manifestaciones:

- **Comportamiento físico de naturaleza sexual no deseado.** Se refiere a contactos de carácter físico no deseados que varían entre los tocamientos innecesarios, palmadas o pellizcos, roces en el cuerpo y otras acciones físicas ejecutadas por parte de una persona que pertenece al mismo ámbito laboral.
- **Conducta verbal de naturaleza sexual.** Hace mención a insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo, así como comentarios insinuantes u obscenos.
- **Comportamiento no verbal de naturaleza sexual.** Se refiere a la exhibición de material sexualmente sugestivo, miradas impúdicas o con inclinación al deseo sexual, silbidos o gestos de connotación sexual.





- **Comportamientos basados en el sexo que afectan la dignidad de la persona.** Conductas de carácter sexual que denigra o es intimidante o físicamente abusiva.

VÍAS DE ACCIÓN JURÍDICAS APLICABLES

Los asuntos relacionados con la violencia laboral, así como el hostigamiento y el acoso sexual, son propensos a corresponder a diversas materias, como lo son la penal, la laboral, la civil y la administrativa. Esta última en los casos en los que se encuentren involucradas personas servidoras públicas.

Asimismo, es necesario considerar que, para las cuatro materias, el marco regulatorio obedece al lugar donde se cometen los actos y en el tipo de violencia ejercida, por lo tanto, el personal de la PROFEDET deberá considerar las autoridades correspondientes a las que puedan canalizarse a la ciudadanía que acuda a solicitar nuestros servicios y reporten una situación relacionada con hostigamiento o acoso sexual y laboral.

En ese sentido, se deberá contemplar que existen cuatro tipos de atención de la violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual:

1. Laboral
2. Penal
3. Administrativa
4. Civil

En el aspecto **laboral**, el personal de la PROFEDET otorgará una atención apegada al presente Protocolo, con la finalidad de detectar los casos relacionados con lo planteado en el presente documento.

En la esfera **penal**, el personal de la PROFEDET deberá identificar a la autoridad del Ministerio Público a la cual se puede canalizar a la persona usuaria que presente la situación.





Ello considerando las recomendaciones establecidas en el presente Protocolo y si se infiere la posible comisión de un delito.

Por su parte, para el ámbito **administrativo**, será necesario que el personal de la PROFEDET identifique los casos en los que estén involucradas servidoras y servidores públicos, ante lo cual las personas usuarias deberán ser canalizadas también a los órganos de control interno correspondientes.

Finalmente, en relación con la materia **civil**, el personal de la PROFEDET deberá ofrecer a las personas usuarias la posibilidad de una demanda por la vía civil ante la autoridad civil correspondiente con motivo de un posible daño moral.





PROTOCOLO PARA DETECTAR, ATENDER Y ACOMPañAR A PERSONAS USUARIAS DE LA PROFEDET EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL / LABORAL

El Protocolo para detectar, atender y acompañar a personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual / laboral es una herramienta de actuación enfocada al fortalecimiento de la capacidad de atención de la PROFEDET frente a necesidades específicas y casos sensibles de las personas usuarias que recurren a los servicios de la institución.

Esta herramienta permitirá proporcionar a las personas servidoras públicas de la PROFEDET un panorama de actuación básico, así como los elementos mínimos para otorgar una atención integral en consideración de las autoridades correspondientes, a partir de la pronta identificación de competencias y la canalización interinstitucional.

PRIMER CONTACTO

Primero. El personal adscrito a las áreas de atención de la PROFEDET deberá prestar atención puntual y prioritaria a lo solicitado por la persona usuaria en el primer acercamiento, ya sea durante una visita presencial, en alguna consulta telefónica, o bien, por medios electrónicos o escritos. Lo anterior con el objeto de **detectar** si existe la probabilidad de encontrarse frente a una posible situación de hostigamiento o acoso sexual o laboral.

Segundo. Para la correcta identificación y atención de los casos contemplados en el presente Protocolo, se deberá optar por designar al personal encargado de ofrecer este tipo de atenciones y favorecer su capacitación con la finalidad de garantizar la prestación de servicios integrales, así como un acompañamiento en aquellos casos que excedan el ámbito de competencia de la PROFEDET.





El personal deberá fomentar la confianza respecto a la persona usuaria, reiterando que se encuentra en una institución pública con voluntad para apoyarla, independientemente del ámbito de competencia para intervenir en el asunto.

Tercero. Una vez detectado un probable caso de hostigamiento o acoso sexual o laboral, el personal de la PROFEDET deberá canalizar a la persona usuaria a la asesoría especializada correspondiente, priorizando por el diálogo en un lugar privado que permita una conversación basada en un ambiente seguro y de confianza, evitando con ello la revictimización.

Cuarto. En las áreas de atención de la PROFEDET, ya sea en sus oficinas centrales o en las representaciones de las entidades federativas, el personal deberá considerar la facilitación del acceso de acompañantes a los diálogos entre la persona usuaria y personal de la PROFEDET. Lo anterior se realizará a petición de la persona usuaria y deberá quedar asentado en los antecedentes correspondientes.

Quinto. En el primer contacto con la persona usuaria que enfrente una posible situación de hostigamiento o acoso sexual o laboral, el personal de la PROFEDET deberá recibir amablemente y brindar un trato sensible, discreto y profesional.

Por ello, el personal de la PROFEDET deberá aprovechar la primera atención para establecer un vínculo de confianza que facilite la prestación de los servicios.

Sexto. Como primer paso, se deberá informar a la persona usuaria sobre:

- I. Las facultades de la institución;
- II. Los medios en los cuales puede apoyarla a través de sus servicios, así como los alcances de estos;
- III. Las etapas que, de ser el caso, se instrumentarán;
- IV. Las alternativas para abordar el asunto; y
- V. La duración estimada de cada servicio ofrecido por la PROFEDET.

Séptimo. Desde el inicio de la prestación del servicio, el personal de la PROFEDET deberá procurar el uso de un lenguaje sencillo, empático e incluyente, evitando en la medida de lo posible el uso de tecnicismos,





formalismos y términos que puedan confundir a quien recibe los servicios. Se deberá fomentar un lenguaje ciudadano para asegurar que la persona usuaria comprenda la información y las opciones que se le están ofreciendo.

Octavo. El personal de la PROFEDET que atienda cada caso, deberá informar a la persona usuaria que en todo momento se cuidará su confidencialidad de conformidad a la legislación en materia de protección de datos personales. Asimismo, se aclarará que la información revelada, así como el expediente integrado y demás información relacionada, estará custodiada por la institución.

Noveno. El personal de la PROFEDET deberá considerar las posibles reacciones y emociones de la persona usuaria, como lo son el nerviosismo, el llanto, la confusión, el miedo, la desconfianza o incluso la agresividad. En ese contexto, el personal de la PROFEDET deberá fomentar que la persona usuaria se encuentre tranquila durante el desarrollo de la asesoría, ofreciendo las pausas que sean necesarias para ello.

ASESORÍA

Décimo. Durante la entrevista que realice la persona especializada para atender el caso de probable hostigamiento o acoso sexual o laboral, ésta recabará la información necesaria que permita determinar **(i)** si en efecto se trata de un caso en términos del presente Protocolo, **(ii)** los alcances con los que, de acuerdo a la competencia de la PROFEDET, se tienen para intervenir⁵, **(iii)** la procedencia de impulsar una representación jurídica considerando factores como el tiempo transcurrido desde la afectación y, de ser necesario, **(iv)** las autoridades competentes a las cuales se podrá canalizar a la persona usuaria para conocer e intervenir en el caso, favoreciendo con ello una atención integral.

Décimo Primero. Durante la primera asesoría, el personal de la PROFEDET deberá guiar la entrevista a partir de la formulación de

⁵ En términos de lo establecido en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo vigente, o en la normatividad aplicable al asunto.





preguntas enfocadas a recabar información de utilidad para analizar el caso y determinar las acciones necesarias para actuar oportunamente.

Décimo Segundo. La entrevista se deberá dirigir a una reconstrucción cronológica de los hechos, valorando los lugares, las personas y los hechos relacionados.

Décimo Tercero. Independientemente de la experiencia y capacidad del personal de la PROFEDET en materia hostigamiento o acoso sexual o laboral, se recomienda que la entrevista considere un formato de preguntas básicas:

1. ¿Quién o quiénes ejercieron los actos de hostigamiento o acoso sexual o laboral?
2. ¿Qué actos se cometieron?
3. ¿Cuándo sucedieron los hechos?
4. ¿Dónde ocurrieron los actos de hostigamiento o acoso sexual o laboral?
5. ¿Los actos han ocurrido anteriormente o de manera reiterada?
6. ¿Sabe de casos en los que otras personas han sido víctimas de una situación similar en su mismo espacio de trabajo o por parte de las mismas personas?
7. ¿Qué ha hecho hasta el momento para liberarse de esa situación?
8. ¿Ha acudido a su respectivo sindicato o a alguna unidad administrativa en búsqueda de apoyo? ¿Qué resultado obtuvo?
9. ¿Los hechos ocurridos han incidido en su centro de trabajo de manera directa (sobrecargas de trabajo, humillaciones, tratos indignos, negación de prestaciones, entre otros)?
10. ¿Cómo espera que la PROFEDET le apoye en la solución de lo ocurrido?
11. ¿Se encontraría en la disposición de acudir al órgano de control interno, a la autoridad penal o a la civil para atender de manera integral el asunto?
12. Derivado de la problemática, ¿ha recibido atención médica o de algún otro tipo por parte de una persona especialista en hostigamiento y acoso?





El personal deberá respetar el derecho a la intimidad de la persona que solicite los servicios de la PROFEDET durante todo el proceso, evitando realizar preguntas o comentarios que no sean relevantes para el asunto, que sean contrarias a un comportamiento ético, que incluyan juicios de valor, que atenten contra la confianza en la institución o que fomenten la revictimización.

De igual manera, el personal de la PROFEDET deberá mantener en todo momento una actitud paciente, amable y empática, evitando utilizar actitudes distantes, autoritarias o poco sensibles.

Décimo Cuarto. El personal de la PROFEDET deberá prestar atención a lo argumentado por la persona usuaria, a fin de determinar si en efecto existe la posibilidad de encontrarse frente a un posible caso de hostigamiento o acoso sexual o laboral. En caso positivo, la persona que otorgue los servicios deberá continuar con el procedimiento establecido en el presente Protocolo, de lo contrario, deberá continuar con la prestación de una asesoría estandarizada.

Décimo Quinto. Al finalizar la asesoría y partiendo de la información proporcionada por la persona usuaria, el personal de la PROFEDET que ofrezca los servicios deberá solicitar los datos y pruebas soporte que estime pertinentes para la integración del expediente correspondiente y el seguimiento respectivo.

CANALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Décimo Sexto. En caso de que durante el proceso de atención el personal de la PROFEDET detecte la probable existencia de un caso de hostigamiento o acoso sexual o laboral, este deberá identificar aquellos hechos que, por su naturaleza, correspondan a la atención de instancias penales, civiles o de control interno.

Décimo Séptimo. En seguimiento al numeral Décimo Sexto, se deberá hacer del conocimiento de la persona usuaria que, de ser su voluntad e independientemente de los servicios ofrecidos por la PROFEDET, esta instancia puede canalizarla con la autoridad competente. Para ello, con la finalidad de ofrecer un panorama integral sobre las materias en las cuales la PROFEDET no pueda intervenir, el personal **(i)** brindará la orientación necesaria y explicará el por qué no es posible intervenir en aspectos específicos, **(ii)** se le canalizará mediante oficio a la autoridad penal, civil o de control interno correspondiente, **(iii)** se le explicarán de manera general el impacto de recurrir a otras instancias, **(iv)** se le proporcionará certeza de





que la PROFEDET tiene la disposición de apoyarla y asesorarla en materia laboral respecto a cualquier duda que pueda surgir en el proceso de ofrecimiento de los servicios de la institución.



Al finalizar cualquier servicio ofrecido por la PROFEDET, el personal deberá cerciorarse de que la persona usuaria tenga claridad sobre el procedimiento a seguir en materia laboral, así como las posibles opciones de autoridades civiles, penales y de control interno a las que también puede recurrir y el motivo de la canalización.

Esto favoreciendo en todo momento que no se genere una percepción de falta de voluntad de la PROFEDET para resolver la problemática de la persona usuaria.

Décimo Octavo. A fin de fomentar una atención integral y un seguimiento, en el texto de los documentos de canalización, el personal de la PROFEDET deberá solicitar que, en caso de no existir inconveniente o imposibilidad legal, la autoridad receptora informe a esta institución sobre las atenciones brindadas a la persona usuaria remitida.

MEDIACIÓN

Décimo Noveno. Una vez que el personal de la PROFEDET que haya brindado las atenciones determine las soluciones o alternativas legales que podrán ser promovidas, deberá instrumentar las acciones necesarias para ello o en su caso, turnarlo al área de conciliación o representación legal de la PROFEDET, según las particularidades de cada asunto y de acuerdo a lo que la persona usuaria pretenda obtener.

Vigésimo. El personal de la PROFEDET deberá fomentar el uso de medidas de mediación para la solución de los conflictos, lo cual deberá ser planteado a la persona usuaria a detalle para contar con su visto bueno, abordando tanto la explicación del proceso de mediación como el de representación legal. De igual manera, ofrecerá un panorama de los alcances de ambas medidas y los posibles impactos de cada servicio.



Durante un posible ofrecimiento del servicio de mediación, en caso de detectar una negativa por parte de la persona usuaria, a efecto de evitar una revictimización el personal de la PROFEDET deberá considerar las posibilidades de aplicación de lo establecido en los artículos 684-E, fracción XII y 685 TER de la Ley Federal del Trabajo.





Vigésimo Primero. El personal de la PROFEDET que impulse la mediación, deberá realizar el citatorio correspondiente hacia él o la patrona, invitándole a omitir cualquier conducta que afecte la integridad de la persona afectada, haciéndole saber sobre las consecuencias en las que podría incurrir si continúa con las conductas descritas en la asesoría.

Vigésimo Segundo. Con la finalidad de evitar la revictimización, el personal de la PROFEDET deberá evitar la participación de la presunta persona agresora en el proceso de mediación, favoreciendo la intervención de él o la patrona o las áreas de administración de personal, según corresponda en cada cetro de trabajo.

Vigésimo Tercero. El personal de la PROFEDET deberá proponer a él o la patrona involucrada las ventajas de una mediación como solución del conflicto con la finalidad de aclarar y evidenciar las virtudes de esta pronta medida de atención.

CONCILIACIÓN

Vigésimo Cuarto. En los casos en los que una persona acuda directamente a los Centros de Conciliación y dicha instancia solicite la participación de la PROFEDET, el personal de esta última le proporcionará auxilio con la finalidad de procurar el respeto a sus derechos durante el proceso de conciliación.

Vigésimo Quinto. Cuando la persona usuaria de la PROFEDET desee agotar un proceso de conciliación ante los Centros de Conciliación, el personal de la PROFEDET le acompañará y auxiliará con la finalidad de procurar el respeto a sus derechos durante el proceso.



Durante los procesos de conciliación celebrados ante los Centros de Conciliación, el personal de la PROFEDET deberá procurar por la no revictimización de las personas solicitantes, esto mediante las acciones expuestas en el presente Protocolo respecto al evitar el contacto o el diálogo con la presunta persona agresora.





REPRESENTACIÓN LEGAL

Vigésimo Sexto. Una vez que se haya fomentado la posibilidad de solucionar el conflicto laboral y no se alcance un acuerdo o arreglo, de ser procedente, el personal de la PROFEDET ofrecerá el servicio de representación legal. Para ello, se deberá establecer nuevamente diálogo con la persona trabajadora para determinar la vía a seguir en obediencia a lo siguiente:

- a) En caso de que la persona trabajadora tenga el deseo de finalizar con la relación de trabajo, hacerle saber su derecho de ejercer la acción frente a la autoridad laboral correspondiente.
- b) En caso de que la persona trabajadora tenga la intención de continuar con la relación laboral, se le hará saber que, de continuar las actitudes y acciones expuestas por parte de la persona agresora y de ser su voluntad, se canalizará a las autoridades penales, civiles y de control interno correspondientes mediante oficio elaborado por la PROFEDET.





TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor el día siguiente de su difusión en la Normateca Interna de la Secretaría, previa aprobación en el Comité de Mejora Regulatoria Interna.

SEGUNDO. Para fomentar el conocimiento y favorecer el cumplimiento del presente Protocolo, las Subprocuradurías Generales de la PROFEDET promoverán la difusión y supervisión de su aplicación en términos de los artículos 10, fracciones I y II, 11, fracción V, 12, fracción III y 13, fracción II del *Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*.

TERCERO. Los aspectos relacionados a la capacitación inicial y progresiva del personal de la PROFEDET en materia de hostigamiento y acoso sexual y laboral, considerarán las áreas de oportunidad presentes en las representaciones de la PROFEDET en las entidades federativas en cuanto a espacios físicos y cantidad de personal, ofreciendo las opciones necesarias para favorecer la especialización considerada en el presente Protocolo a nivel nacional.

CUARTO. Para la capacitación del personal de la PROFEDET en la materia y en alineación a las políticas de austeridad gubernamental, se deberá privilegiar la adquisición de conocimientos a través de la colaboración interinstitucional gratuita con entes públicos encargados de la atención de víctimas relacionadas con el hostigamiento y acoso tanto sexual como laboral, así como la réplica de conocimientos por parte del personal capacitado en la PROFEDET.

QUINTO. Con la finalidad de apoyar al ágil desempeño de las funciones del personal de la PROFEDET, así como una pronta atención para las personas usuarias, se deberán establecer las medidas necesarias para que los documentos de canalización considerados en el presente Protocolo sean subidos a la plataforma digital de apoyo de la PROFEDET y, de manera paralela, sean difundidos a través de los medios de comunicación internos.

SEXTO. La plataforma digital de apoyo de la PROFEDET deberá adecuarse para contemplar la distinción entre hostigamiento y acoso laboral y, hostigamiento y acoso sexual.





ANEXOS





Oficio A00/xxxxxxxxx/2020
Asunto: Se remite para su atención
Lugar: XXXX
XXX de XXXX de XXXXX

FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO

Domicilio _____

PRESENTE

Por medio del presente oficio, solicito su valioso apoyo para proporcionar la atención correspondiente a la persona usuaria C. _____, quien confronta un problema de _____ mismo que personalmente le será planteado por parte de la persona quejosa. Lo anterior a efecto de que, de no existir inconveniente, se le brinden los servicios que solicita por considerar que, por su naturaleza, puede tratarse de un asunto de su competencia.

Asimismo, mucho agradeceré que, de no representar una imposibilidad legal, pueda proporcionar a esta Procuraduría una respuesta sobre la atención brindada a la persona interesada.

Sin otro particular, agradezco de antemano su valioso apoyo.

ATENTAMENTE

NOMBRE _____

CARGO _____

LOS SERVICIOS QUE BRINDA LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO SON GRATUITOS EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 530 Y 534 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ASIMISMO, LOS DATOS PERSONALES CONTENIDOS EN EL PRESENTE DOCUMENTO ESTÁN PROTEGIDOS Y SÓLO PODRÁN SER UTILIZADOS PARA ORIENTAR, ASESORAR, CONCILIAR Y REPRESENTAR JURÍDICAMENTE A LA PERSONA TITULAR DE LOS MISMOS, CUANDO ASÍ PROCEDA CONFORME A LA NORMATIVIDAD APLICABLE. CUALQUIER USO DE LOS DATOS DEBERÁ SER AUTORIZADO POR LA PERSONA INTERESADA. LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES Y SU USO TIENEN FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 3, FRACCIÓN II, 18, FRACCIÓN II, 20, FRACCIÓN VI Y 21, ASÍ COMO 16, 113 Y 117 DE LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL, EN RELACIÓN CON EL 37 Y 40 DE SU REGLAMENTO, CON LOS LINEAMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EMITIDOS POR EL INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (AHORA INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES), CON LOS ARTÍCULOS 68, 116 Y 120 DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.





Oficio A00/xxxxxxxxx/2020
Asunto: Se remite para su atención
Lugar: XXXX
XXX de XXXX de XXXXX

INSTITUTO FEDERAL DE LA DEFENSORIA PUBLICA Y/O INSTITUTO DE LA DEFENSORIA PUBLICA LOCAL EN MATERIA CIVIL

Domicilio _____
PRESENTE

Por medio del presente oficio, solicito su valioso apoyo para proporcionar la atención correspondiente a la persona usuaria C. _____, quien confronta un problema de _____ mismo que personalmente le será planteado por parte de la persona quejosa. Lo anterior a efecto de que, de no existir inconveniente, se le brinden los servicios que solicita por considerar que, por su naturaleza, puede tratarse de un asunto de su competencia.

Asimismo, mucho agradeceré que, de no representar una imposibilidad legal, pueda proporcionar a esta Procuraduría una respuesta sobre la atención brindada a la persona interesada.

Sin otro particular, agradezco de antemano su valioso apoyo.

ATENTAMENTE

NOMBRE _____
CARGO _____

LOS SERVICIOS QUE BRINDA LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO SON GRATUITOS EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 530 Y 534 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ASIMISMO, LOS DATOS PERSONALES CONTENIDOS EN EL PRESENTE DOCUMENTO ESTÁN PROTEGIDOS Y SÓLO PODRÁN SER UTILIZADOS PARA ORIENTAR, ASESORAR, CONCILIAR Y REPRESENTAR JURÍDICAMENTE A LA PERSONA TITULAR DE LOS MISMOS, CUANDO ASÍ PROCEDA CONFORME A LA NORMATIVIDAD APLICABLE. CUALQUIER USO DE LOS DATOS DEBERÁ SER AUTORIZADO POR LA PERSONA INTERESADA. LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES Y SU USO TIENEN FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 3, FRACCIÓN II, 18, FRACCIÓN II, 20, FRACCIÓN VI Y 21, ASÍ COMO 16, 113 Y 117 DE LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL, EN RELACIÓN CON EL 37 Y 40 DE SU REGLAMENTO, CON LOS LINEAMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EMITIDOS POR EL INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (AHORA INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES), CON LOS ARTÍCULOS 68, 116 Y 120 DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.





Oficio A00/xxxxxxxxx/2020
Asunto: Se remite para su atención
Lugar: XXXX
XXX de XXXX de XXXXX

ÓRGANO INTERNO DE CONTROL O EQUIVALENTE

Ente público que fiscaliza _____

Dirección _____

PRESENTE

Por medio del presente oficio, solicito su valioso apoyo para proporcionar la atención correspondiente a la persona usuaria C. _____, quien confronta un problema de _____ mismo que personalmente le será planteado por parte de la persona quejosa. Lo anterior a efecto de que, de no existir inconveniente, se le brinden los servicios que solicita por considerar que, al tratarse de acontecimientos realizados por parte de una persona servidora pública en contra de los principios establecidos en el Capítulo II de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, puede tratarse de un asunto de su competencia.

Asimismo, mucho agradeceré que, de no representar una imposibilidad legal, pueda proporcionar a esta Procuraduría una respuesta sobre la atención brindada a la persona interesada.

Sin otro particular, agradezco de antemano su valioso apoyo.

ATENTAMENTE

NOMBRE _____

CARGO _____

LOS SERVICIOS QUE BRINDA LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO SON GRATUITOS EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 530 Y 534 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ASIMISMO, LOS DATOS PERSONALES CONTENIDOS EN EL PRESENTE DOCUMENTO ESTÁN PROTEGIDOS Y SÓLO PODRÁN SER UTILIZADOS PARA ORIENTAR, ASESORAR, CONCILIAR Y REPRESENTAR JURÍDICAMENTE A LA PERSONA TITULAR DE LOS MISMOS, CUANDO ASÍ PROCEDA CONFORME A LA NORMATIVIDAD APLICABLE. CUALQUIER USO DE LOS DATOS DEBERÁ SER AUTORIZADO POR LA PERSONA INTERESADA. LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES Y SU USO TIENEN FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 3, FRACCIÓN II, 18, FRACCIÓN II, 20, FRACCIÓN VI Y 21, ASÍ COMO 16, 113 Y 117 DE LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL, EN RELACIÓN CON EL 37 Y 40 DE SU REGLAMENTO, CON LOS LINEAMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EMITIDOS POR EL INSTITUTO FEDERAL DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (AHORA INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES), CON LOS ARTÍCULOS 68, 116 Y 120 DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

