

En el encabezado un sello con el Escudo Nacional que dice Estados Unidos Mexicanos. Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala. Secretaría General de Acuerdos.

Al margen un sello con el Escudo Nacional que dice Estados Unidos Mexicanos. Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala. Secretaría General de Acuerdos.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA
VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE TLAXCALA**

CONSIDERANDOS

1. Que, de conformidad con el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. Asimismo, establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; de igual modo, el artículo 4° establece que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, así como el artículo 123° apartado B, declara que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil;
2. Que, con base a los artículos 1° y 7° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”, nuestro país condena todas las formas de violencia contra las mujeres que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y está comprometido a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia por todos los medios apropiados y sin dilaciones;
3. Que, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, CEDAW, por sus siglas en inglés) en su artículo 3° señala el compromiso aceptado a cargo del Estado Mexicano de seguir una política encaminada a eliminar la discriminación contra las mujeres con las sanciones correspondientes, incluidas aquellas que se den en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;
4. Que, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 2°, 3°, 4° y 10° señalan que la federación, así como las entidades federativas, tomarán las medidas presupuestales y administrativas para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y garantizarán la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra las mujeres incluyendo la violencia laboral;
5. Que, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su artículo 1° establece que México deberá promover la erradicación de prácticas de discriminación basadas en el sexo, así como proponer mecanismos institucionales que tengan como fin la promoción de la igualdad sustantiva;
6. Que, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su artículo 2° advierte que es el Estado el que debe promover la igualdad entre las personas, así como la eliminación de los obstáculos que impidan el pleno desarrollo de las personas;
7. Que, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, señala en sus artículos 1°

- y 7° que deberán establecerse las responsabilidades administrativas a las personas servidoras públicas cuando en el desempeño de sus cargos o comisiones no actúen bajo los principios contenidos en la misma;
8. Que, la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 2° y 3° hacen referencia al derecho de todas las personas de tener un trabajo digno o decente en el que se respete la dignidad humana y esté libre de cualquier discriminación, a través de la igualdad sustantiva, con el objeto de garantizar las mismas oportunidades entre mujeres y hombres;
 9. Que, los artículos 1° y 14°, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, señalan que todas las autoridades están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como la dignidad e igualdad entre hombres y mujeres;
 10. Que, el artículo 97° Bis de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, señala que el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala es un órgano jurisdiccional autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, asimismo, tendrá a su cargo dirimir las controversias de carácter administrativo y fiscal que se susciten entre la administración pública estatal y municipal con los particulares y será el órgano competente para imponer, en los términos que disponga la ley, las sanciones a los servidores públicos estatales y municipales por responsabilidad administrativa grave, a los particulares que incurran en actos vinculados con faltas administrativas graves;
 11. Que, la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala, en sus artículos 1°, 7° y 19° señala que los centros de trabajo deben establecer mecanismos para garantizar la erradicación del hostigamiento y acoso sexual ya que son manifestaciones de violencia en el ámbito laboral, que afecta además de la permanencia, el reconocimiento, salario y desarrollo en general de las mujeres en estos espacios;
 12. Que, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala, en su artículo 1°, señala que es la encargada de regular y garantizar el derecho de mujeres y hombres a un trato digno y respetuoso, considerando la igualdad sustantiva con la finalidad de erradicar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres ya sea en el ámbito público o privado;
 13. Que, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tlaxcala, en su artículo 3° prohíbe cualquier forma de discriminación que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades e impidan el desarrollo pleno de las personas;
 14. Que, los artículos 3° y 13° de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala dotan a este órgano jurisdiccional de plena autonomía e imperio suficiente para hacer cumplir sus determinaciones y resoluciones, asimismo, el Pleno será considerado órgano máximo con facultades para emitir el presente Protocolo;
 15. Que, el artículo 64° de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, señala la creación de la Unidad de Igualdad de Género, misma que tiene por objeto coordinar, dirigir y difundir estrategias para la promoción de la perspectiva de género y derechos humanos para erradicar la violencia de género incluyendo la violencia laboral;
 16. Que, el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, en cumplimiento a los ordenamientos legales internacionales, nacionales y locales, asume el compromiso

y responsabilidad de prevenir, atender y sancionar la violencia en su interior, de las presuntas víctimas en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo, comisión o al acudir a solicitar trámite o servicio público con la finalidad de garantizar una vida libre de violencia y atendiendo a las estrategias plateadas en la Política de Igualdad Laboral y No Discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la emisión del presente Protocolo como guía de actuación;

17. Que, para elaborar la estructura y contenido del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, así como homologar la definición de los conceptos y principios señalados en el presente protocolo, se tomaron como base los estipulados en los ordenamientos legales antes precisados y del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal Federal de Justicia Administrativa; del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual de la Administración Pública Federal; del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, para la Administración Pública Estatal; así como del Código de Ética y Conducta del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Por lo anterior, del compromiso y responsabilidad de prevenir, atender y sancionar la violencia laboral al interior del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, cumpliendo con los instrumentos legales internacionales, nacionales y locales antes referidos y con la facultad que tiene el Pleno de este Tribunal, se emite el siguiente:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA
VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL
DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL
ESTADO DE TLAXCALA**

**Capítulo I
Generalidades**

Artículo 1. El presente Protocolo tiene como objetivo establecer las bases de actuación para la implementación homogénea y efectiva del procedimiento para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Artículo 2. Para efectos del presente Protocolo se entiende la violencia laboral como todo acto u 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 que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima independientemente de la relación jerárquica y que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y/o el hostigamiento sexual.

Artículo 3. Para efecto del presente Protocolo, se entenderá por:

I. Acoso laboral: Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas que se manifiesten de manera repetida y constante, que tengan por objeto discriminar, humillar, amenazar, intimidar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona en el trabajo, con miras a excluirla de la institución o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la persona hostigadora, de agredir o controlar o destruir y que constituye un tipo de violencia laboral;

II. Acoso sexual: Es una forma de violencia laboral expresada en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o de connotación lasciva que puede ocurrir en el ámbito laboral y que, si bien no existe subordinación, e incluso puede practicarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de

mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

III. Autoridad investigadora: El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la persona servidora pública encargada de la investigación de faltas administrativas;

IV. Autoridad substanciadora: El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la persona servidora pública encargada de conducir el procedimiento de responsabilidades administrativas desde la admisión del informe de presunta responsabilidad administrativa, hasta la conclusión de la audiencia;

V. Autoridad resolutora: El Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, a través de la persona servidora pública encargada de resolver las faltas administrativas no graves, y tratándose de faltas administrativas graves, el encargado de resolver será el Pleno del Tribunal;

VI. Capacitación: Proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas en materia de derechos humanos y enfoque de género para el eficiente desempeño de sus funciones y desarrollo profesional para contribuir a las capacidades profesionales o competencias;

VII. Comunicación asertiva: Forma de comunicación que deberá adoptarse con la presunta víctima, sin adoptar prejuicios de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada, particularmente si es mujer. Asimismo, implica el uso de lenguaje claro, simple y accesible;

VIII. Conciliación: Procedimiento voluntario por el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y participación activa de una persona facilitadora;

IX. Conflicto de interés: La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios;

X. Carta de consentimiento: Formato de carta de consentimiento para inicio de entrevista contenida en Formato de Primer Contacto;

XI. Denuncia: Acto por el que la presunta víctima o un tercero, hace del conocimiento de la autoridad competente los supuestos hechos irregulares que implican violencia laboral en los términos del presente Protocolo;

XII. Discriminación: Para efectos de este Protocolo se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo, y que constituya un tipo de violencia laboral;

- XIII. Estereotipos de género:** Son atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- XIV. Formato:** Formato de Primer contacto para inicio de entrevista a efectos de recabar la información necesaria en casos de presunta violencia laboral;
- XV. Hostigamiento sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- XVI. Medidas de atención inmediata:** Para efectos de este Protocolo se entenderán por el apoyo médico, psicológico o de cualquier otra índole, que tiene por objetivo preservar el bienestar e integridad de las personas después de la presentación de una solicitud o denuncia por violencia laboral;
- XVII. Órgano Interno de Control:** Órgano Interno de Control del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XVIII. Personas servidoras públicas:** Servidoras y servidores públicos que desempeñan un empleo, cargo o comisión, incluidas las contratadas por honorarios, adscritas al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XIX. Persona denunciante:** Es la que hace del conocimiento a las autoridades competentes, conforme al presente Protocolo, la existencia de hechos presumiblemente constitutivos de violencia laboral, con independencia de que tenga o no el carácter de víctima;
- XX. Persona denunciada:** La persona señalada como presunta responsable directa o indirecta de conductas de violencia laboral;
- XXI. Persona solicitante:** Es la que realiza solicitud de apoyo o información a la Unidad de Igualdad de Género;
- XXII. Política:** Política de igualdad laboral y no discriminación del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;
- XXIII. Presunta víctima:** La persona que se considera afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto de violencia laboral resintiendo algún daño o menoscabo económico, físico, mental o emocional;
- XXIV. Primer contacto:** El primer momento en el que la persona solicitante o presunta víctima, dentro del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, recibe orientación precisa y libre de prejuicios sobre las vías e instancias de atención de su solicitud o denuncia;
- XXV. Procesos de justicia restaurativa:** Conjunto de sesiones, encuentros e intervenciones metodológicas, multidisciplinarias y especializadas enfocadas en gestionar el conflicto mediante el reconocimiento de su existencia y los daños que se generaron, así como la identificación de las necesidades de las partes, su momento de vida y sus mutuas responsabilidades, con la finalidad de adoptar y acordar el despliegue de conductas enfocadas en reparar los daños existentes y prevenir los futuros, bajo la expectativa de no repetición;
- XXVI. Protocolo:** El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de

Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;

XXVII. Registro: El registro de solicitudes y denuncias por violencia laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;

XXVIII. Revictimización: Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;

XXIX. Sensibilización: La primera etapa de la formación en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, en la que se incluyen los conocimientos generales, normativos y su relación con la perspectiva de género;

XXX. Solicitud: Para efectos de este Protocolo se entenderá por solicitud la petición directa o por escrito dirigida a la Unidad de Igualdad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala para resolver alguna duda o atender algún requerimiento relacionado con la igualdad entre mujeres y hombres, los derechos humanos o violencia laboral;

XXXI. Unidad de Igualdad: La Unidad de Igualdad de Género del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala;

XXXII. Tribunal: El Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Artículo 4. Los objetivos específicos del presente Protocolo son:

a) Establecer medidas y procedimientos para prevenir, atender y sancionar conductas de violencia laboral en el Tribunal, promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;

b) Guiar a las autoridades competentes en el desarrollo de las medidas y procedimientos correspondientes a fin de garantizar la no revictimización o violación a los derechos humanos y el acceso a la justicia;

c) Contar con un registro para el seguimiento de los procedimientos por violencia laboral a fin de permitir su análisis, seguimiento, identificación de patrones e implementar acciones de prevención y erradicación de la violencia laboral.

Artículo 5. El presente Protocolo es aplicable y de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas y aquellas personas que brinden servicios, estudiantes, prestadoras de servicio social o de prácticas profesionales, que participen en actividades realizadas en el Tribunal.

Artículo 6. Este Tribunal deberá llevar a cabo acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas, especialmente cuando éstas sean víctimas de violencia laboral en el desempeño o con motivo de su empleo, cargo o comisión.

Artículo 7. La información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a las disposiciones de las materias de transparencia y acceso a la información pública, protección de datos personales en posesión de los sujetos obligados, así como de archivos y demás normativa aplicable.

Artículo 8. En la interpretación y aplicación del Protocolo se deberán considerar los principios siguientes:

I. Cero tolerancia: Política del Tribunal que rechaza y reprueba toda conducta que constituya violencia laboral, con miras a su erradicación, que supone contar con una cultura reforzada de prevención, atención y denuncia;

II. Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia

y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

- III. **Pro persona:** Principio que implica aplicar la norma que más favorezca a la persona con el contenido de mayor protección para el goce y ejercicio de los derechos fundamentales;
- IV. **Confidencialidad:** La preservación en todo momento de los datos de identidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de datos personales, sensibles o cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera identificar a quienes participan en este;
- V. **Presunción de buena fe:** Presupone que las denuncias que se presentan hacen referencia a situaciones verídicas y que no son utilizadas como mecanismo de coacción para cualquier efecto, salvo exista prueba contraria, en materia del presente Protocolo;
- VI. **Presunción de inocencia:** Principio de protección y tutela de los derechos, a través del cual, toda persona es considerada inocente hasta que se demuestre lo contrario;
- VII. **Prohibición de represalias:** Contra cualquier reclamo informal o conducta indebida que se realice en contra de la persona denunciante o presunta víctima de violencia laboral;
- VIII. **Integridad personal:** Principio ético que está vinculado con la valoración de la honestidad, el respeto y la transparencia, dentro de las denuncias y procedimientos

de responsabilidad administrativa por violencia laboral;

- IX. **Debida diligencia:** La condición de actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas para efectos del presente Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los procedimientos contenidos en el mismo;
- X. **No revictimización:** Se deberá evitar exponer innecesariamente a las presuntas víctimas a recordar, verbalizar y narrar múltiples veces los hechos del caso; asimismo, se deberá actuar con respeto a éstas, atendiendo al principio de dignidad de la persona;
- XI. **Transparencia:** Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones, privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan, y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un tribunal abierto, protegiendo los datos personales que estén bajo su custodia;
- XII. **Celeridad:** Exige y orienta que todas las diligencias que deben desahogarse sean rápidas y eficaces.

Artículo 9. Las manifestaciones de violencia laboral pueden darse de forma unitaria o conjunta, de manera enunciativa más no limitativa, de las siguientes formas:

- I. Física: Empujones, golpes, patadas, bofetadas, entre otras;
- II. Psicológica: Intimidación, humillaciones verbales, comentarios sexistas, amenazas, críticas negativas al desempeño laboral, a la vestimenta, la apariencia física,

comentarios condescendientes o paternalistas, entre otras;

- III. Económica: Reducción del salario y/o prestaciones laborales, dificultar u obstaculizar promociones o ascensos laborales, salario desigual por realizar las mismas tareas, entre otras;
- IV. Sexual: Se puede identificar de forma verbal a través de bromas, chistes o cualquier expresión de contenido sexual hacia la persona que recibe esos comentarios sin ser deseados o solicitados; pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, realizar insinuaciones sexuales, pedir relaciones sexuales de manera abierta o insistir en tenerlas; acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, o muecas; todo tocamiento no deseado ni solicitado, mediante actos como saludos forzados, abrazos, roces y besos, tocamientos, pellizcos, acercamientos y acorralamientos, cualquier expresión de carácter sexual, abuso o violación;
- V. Cualquier otra manifestación de acción u omisión que denote violencia laboral.

Artículo 10. Se considera violencia laboral cuando los comportamientos y prácticas se lleven a cabo en cualquiera de los supuestos siguientes:

- I. En las instalaciones del centro de trabajo;
- II. En cualquier lugar donde la persona, como trabajadora necesita estar o trasladarse con motivo de sus labores;
- III. En relación con las actividades de trabajo asignadas a las personas servidoras públicas;
- IV. En los trayectos para llegar o al salir de su centro de trabajo cuando se trata de violencia sexual;
- V. En la esfera de su trabajo incluyendo el acoso telefónico o a través del uso de tecnologías de la información y comunicación, redes sociales, páginas

web, correos electrónicos, blogs, mensajes de texto, videos o cualquier medio similar;

- VI. En relación con las actividades desarrolladas por quienes brinden servicios, estudiantes, prestadoras de servicio social o de prácticas profesionales, que participen en actividades realizadas en el Tribunal y que tengan relación directa con las personas servidoras públicas.

Artículo 11. Los casos no previstos en el presente Protocolo se atenderán conforme a las previsiones, reglas, y pautas de actuación contenidas en los marcos jurídicos local, nacional e internacional.

Artículo 12. Todas las autoridades del Tribunal que participen en la aplicación del presente Protocolo deberán excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera presentarse algún conflicto de interés, en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables. Asimismo, quienes intervengan en el procedimiento de atención, substanciación y resolución deberán firmar acuerdo de confidencialidad sobre los casos de violencia laboral que inicien el procedimiento contenido en este Protocolo.

Artículo 13. Todas las áreas jurisdiccionales y administrativas del Tribunal, dentro del ámbito de sus atribuciones, se encuentran obligadas a coadyuvar en el cumplimiento del Protocolo. En caso de que se presente negativa o se omita realizar las acciones derivadas del mismo, la Unidad de Igualdad, dará vista al Órgano Interno de Control. En los casos en que la negativa provenga de la autoridad antes referida, se dará vista al Pleno del Tribunal.

Capítulo II Prevención de la violencia laboral

Sección Primera De las obligaciones de las personas servidoras públicas

Artículo 14. Corresponde a las personas titulares de las Magistraturas y a las personas servidoras

públicas titulares de las áreas jurisdiccionales y administrativas del Tribunal, vigilar permanentemente que haya ambientes laborales libres de violencia y discriminación, y en su caso, tomar las medidas correspondientes sobre cualquier situación que implique un riesgo potencial de violencia laboral de acuerdo con el presente Protocolo.

Artículo 15. Las personas servidoras públicas del Tribunal deberán cumplir con las estrategias de sensibilización de manera permanente con la finalidad de actualizar y ampliar los conocimientos de acuerdo con las capacidades profesionales o competencias de cada una.

Sección Primera De la Unidad de Igualdad

Artículo 16. Es la unidad administrativa del Tribunal encargada de orientar y acompañar a la presunta víctima por violencia laboral, quien además fungirá como Persona Usuaria, de conformidad con el Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para determinar e integrar la información del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.

Artículo 17. Para prevenir y atender la violencia laboral, la Unidad de Igualdad, realizará acciones de prevención cuyo objetivo sea disuadir esas conductas a través de su detección oportuna y, de manera enunciativa más no limitativa, acciones que consistan en:

- I. Redactar un Pronunciamiento de “Cero Tolerancia”, para aprobación del Pleno, a las acciones que repliquen conductas de violencia laboral, que deberán recibir y atender periódicamente las personas servidoras públicas del Tribunal a través de los medios y canales de comunicación institucionales para dejar constancia de su conocimiento. En estricto cumplimiento a la Política de este Tribunal, el Pronunciamiento en mención debe contener los siguientes elementos:

- a) Normatividad que fundamente la emisión del Pronunciamiento, así como las consideraciones normativas;
- b) Compromiso explícito de “Cero Tolerancia” frente a las acciones que repliquen conductas de violencia laboral;
- c) Definición de la violencia laboral, así como de las que para efecto del Pronunciamiento tengan efecto;
- d) Mención y prohibición de las conductas que reproduzcan la violencia laboral;
- e) Referencia sobre el procedimiento que debe seguir el Tribunal en caso de conductas que denoten violencia laboral y el compromiso de aplicar el Protocolo con pleno respeto a los derechos humanos, sin dilación y prejuicios;
- f) Reafirmar el compromiso de erradicar las conductas de violencia laboral a través de acciones específicas;
- g) Firma de quienes integran el Pleno del Tribunal;
- h) Lugar y fecha de emisión.

- II. Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de cualquier forma de violencia;
- III. Fortalecer las capacidades de las personas servidoras públicas para identificar conductas que impliquen acciones o conductas de violencia laboral;
- IV. Dotar de los medios y las herramientas necesarias para llevar a cabo las acciones de identificación oportuna de violencia laboral;

- V. Dar oportuno cumplimiento al Programa Anual de Trabajo de la Unidad de Igualdad el cual tiene por objeto coordinar, dirigir y difundir estrategias para la promoción de la perspectiva de género y derechos humanos al interior del Tribunal, para contribuir a erradicar la violencia de género mediante la incorporación de la igualdad sustantiva.

Artículo 18. Deberá establecer en sus programas de capacitación, al menos una sesión anual, en materia de igualdad de género y prevención de la violencia laboral, así como hostigamiento sexual, acoso sexual y no discriminación e implementar una evaluación de resultados obtenidos para la sensibilización de las personas servidoras públicas del Tribunal.

Capítulo III **Atención de la violencia laboral**

Sección Primera **De las Autoridades que Intervengan en el Procedimiento de Atención**

Artículo 19. Quienes intervengan en el procedimiento de atención, deberán recibir capacitación especializada en materia de perspectiva de género y derechos humanos, y de acuerdo a las necesidades, podrán certificarse; a efecto de valorar adecuadamente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de conductas, por lo que la narrativa de los hechos puede presentar inconsistencias o variaciones, dependiendo del acontecimiento, así como puede presentarse tiempo después de que los hechos hayan ocurrido tomando como referencia lo siguiente:

- I. Analizar la declaración de la presunta víctima o denunciante en conjunto con los elementos de prueba;
- II. Cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar y evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad de la presunta víctima considerando elementos como

edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación. Si hay más antecedentes de queja o denuncia de la persona denunciada;

- III. Valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que en ninguna circunstancia podrá presumirse que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de la presunta víctima, toda vez que ello puede obedecer a sentir vergüenza, al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse para el caso específico de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- IV. La presencia evidente o visible de daño no es requisito indispensable para confirmar la existencia de violencia laboral; en los casos de tipo sexual y el daño provocado se miden en función de la percepción de la persona afectada;
- V. La severidad de los hechos debe determinarse de acuerdo con la percepción de la persona afectada, así como el riesgo que tiene, si así existiera;
- VI. Debe analizar los elementos subjetivos (a través de la percepción de la ofensa) y los elementos objetivos (por medio de la conducta o comportamientos) en una situación considerando el estándar de la persona razonable y la perspectiva de género;
- VII. Por la naturaleza de la solicitud o denuncia y el contexto oculto, no debe esperarse la existencia de pruebas gráficas o documentales; razón por la cual, la declaración de la víctima debe constituir una prueba fundamental sobre el hecho y que debe ser valorada con perspectiva de género a fin de evitar argumentación, de cualquier índole, estereotipada sin que reste credibilidad a la versión de las víctimas;

- VIII. Se puede considerar como prueba indirecta: la circunstancial, las presunciones y los indicios, siempre que los mismos puedan inferir conclusiones consistentes sobre los hechos y de manera preponderante las declaraciones de la víctima;
- IX. Los elementos de convicción, tales como: dictámenes o exámenes médicos, psiquiátricos o psicológicos, testimonios, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, servirán para determinar si son suficientes para establecer la existencia del hecho;
- X. Evitar incurrir en conductas revictimizantes en la realización de diligencias y desahogo de pruebas, tales como cuestionamientos reiterativos o innecesarios, manifestaciones de rechazo, reproche, culpabilización, uso de estereotipos y prejuicios y confrontación directa con la persona denunciada, entre otros.

Sección Segunda Primer Contacto

Artículo 20. La persona solicitante, víctima o denunciante podrá acudir ante la Unidad de Igualdad a presentar su denuncia quien fungirá como primer contacto y actuará bajo las siguientes premisas:

- I. Proporcionar información completa, clara y precisa sobre las instancias, dentro y fuera del Tribunal, a las personas que la soliciten sobre temas relacionados con violencia laboral y en su caso resolver las solicitudes o denuncias, sin que esto implique constituirse como una instancia de representación legal;
- II. Identificar si la persona denunciante o presunta víctima requiere de medidas de atención inmediata y, en su caso, siempre y cuando la persona manifieste de conformidad, canalizarla al Instituto Estatal de la Mujer para atención

especializada en trabajo social, psicológica y/o jurídica, previa celebración de convenio de colaboración entre esa institución y el Tribunal;

- III. Firma de carta de consentimiento por escrito, antes de realizar la entrevista del formato, a fin de que se describa con claridad las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos;
- IV. Turnar las solicitudes o denuncias al Órgano Interno de Control, en un plazo no mayor a cuarenta y ocho horas, en la atención directa de primer contacto;
- V. Dar acompañamiento a la víctima, durante el desarrollo de cualquiera de las etapas del procedimiento de atención previsto en el presente Protocolo;

Artículo 21. La redacción a partir de la carta de consentimiento hasta la resolución administrativa deberá evitar en todo momento el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, procurando un lenguaje incluyente, sencillo y accesible para facilitar a las partes la comprensión de ésta.

Sección Tercera De las obligaciones de la Unidad de Igualdad

Artículo 22. Es obligación de la Unidad de Igualdad dar atención a la presunta víctima o denunciante bajo las siguientes pautas de conducta a través de la comunicación asertiva y escucha activa:

- I. Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de violencia laboral, asegurando la preservación y reserva de los datos de identidad, sensibles o cualquier información sobre el procedimiento;
- II. Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;

- III. Actuar bajo el principio de buena fe y con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Respetar el principio de presunción de inocencia;
- V. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- VI. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
- VII. Expresar con claridad y pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
- VIII. No presionar a la presunta víctima para que relate los hechos, mantener lapsos de silencio que ofrecen a la víctima tiempo necesario para continuar y ofrecer apoyo práctico como pañuelos, agua y técnicas de respiración.

**Capítulo IV
De la Investigación y Substanciación
de la violencia laboral**

**Sección Primera
Procedimiento de investigación**

Artículo 23. La investigación iniciará a partir de la remisión de la denuncia por parte la Unidad de Igualdad a la autoridad investigadora del Órgano Interno de Control. En caso de que no se cuente con elementos suficientes, la autoridad investigadora podrá solicitar la presentación de la misma, a fin de subsanar dicha insuficiencia, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables sin generar condición de revictimización.

Artículo 24. Una vez recibida la denuncia, la autoridad investigadora de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas y el Artículo 49° de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, deberá iniciar con la investigación y analizar el caso con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, de manera exhaustiva, según corresponda, así como en los estándares nacionales

e internacionales de mayor protección, y conforme a lo siguiente:

- I. Identificación de contextos de desigualdad estructural, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas tomando en consideración factores como su edad, condición social, pertenencia a algún grupo vulnerado, situación laboral, forma de contratación, salud, entre otros;
- II. Eliminar cualquier estereotipo de género, libre de discriminación sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada y no revictimizar a la parte denunciante, a fin de identificar situaciones de desventaja provocadas por condiciones de género o por subordinación, si fuera el caso;
- III. Identificar la vulneración de uno o más derechos;
- IV. Apreciar los hechos y las pruebas con sensibilidad y transversalidad de género;
- V. Ordenar de oficio toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones necesarias para identificar y visibilizar situaciones de violencia, vulnerabilidad o discriminación, en el caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclararlas;
- VI. Valorar la existencia de daños de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.

Artículo 25. La investigación deberá ser progresiva, continua e inmediata, sin preponderar estereotipos de género, libre de discriminación y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada, bajo los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal.

Artículo 26. La autoridad investigadora informará a la autoridad substanciadora y resolutora sobre el estado de los asuntos de la denuncia por violencia

laboral, a fin de favorecer la atención a la denuncia y será remitido a través de un informe.

Sección Segunda Medidas de Protección

Artículo 27. La autoridad investigadora solicitará a la autoridad substanciadora emitir la adopción de medidas de protección para favorecer el desarrollo de la investigación, evitar la revictimización o daños a la dignidad e integridad de la persona denunciante o presunta víctima, según sea el caso.

La Unidad de Igualdad podrá emitir su opinión respecto a la idoneidad de las medidas de protección y en su caso, cuando canalice la denuncia, podrá sugerir la aplicación de alguna medida de protección.

Artículo 28. Las medidas de protección son aquellas tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y que garantizan el acceso a la justicia administrativa, la igualdad jurídica y no discriminación. Serán de carácter inmediato de acuerdo con las características particulares de cada caso, mismas que de manera enunciativa más no limitativa, podrán comprender las siguientes:

- I. La reubicación física del área donde labore la presunta víctima o de la persona denunciada;
- II. El cambio de horario de labores de la presunta víctima o la persona denunciada;
- III. El cambio de adscripción temporal en un puesto equivalente, dentro de la misma región, de la presunta víctima o la persona denunciada;
- IV. La autorización, a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
- V. La restricción a la persona denunciada para tener contacto o comunicación con la presunta víctima;

- VI. Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias, si así se requiere, con la finalidad de que reciba atención inmediata psicológica, médica, de asistencia social o de cualquier otra índole.

Artículo 29. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte.

Capítulo V Substanciación y Resolución de la violencia laboral

Sección Primera Procedimiento de Substanciación y Resolución

Artículo 30. La autoridad substanciadora y resolutora deberán actuar en el ámbito de sus competencias, de conformidad con los Artículos 51° y 53° de la Ley Orgánica del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala y analizar bajo los principios enunciados en el artículo 8° de este Protocolo, cada una de las diligencias realizadas previamente por la autoridad investigadora del Órgano Interno de Control, identificando la existencia de situaciones de poder o desigualdad estructural, que puedan generar desequilibrio o desventaja entre las partes del asunto.

Artículo 31. En caso de faltas administrativas no graves, será el Órgano Interno de Control el que emita las resoluciones y sanciones correspondientes, así como las medidas de protección, si fuera el caso.

Artículo 32. En caso de faltas administrativas graves, lo será el Pleno de este Tribunal, a petición de la autoridad substanciadora, Órgano Interno de Control, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 33. Dentro de la resolución a que haya lugar, la autoridad deberá determinar lo siguiente:

- I. Existencia o no de conductas que constituyan responsabilidades

administrativas y en su caso imponer la sanción administrativa;

- II. En caso de que se hayan emitido medidas de protección, determinar si las mismas se revocarán o continuarán vigentes;
- III. Establecer medidas de reparación integral a que tiene derecho la víctima, de manera oportuna, plena, diferenciada, transformadora, integral y efectiva, por los daños sufridos como consecuencia de las conductas de violencia laboral, incluyendo hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación;
- IV. La disculpa pública de reconocimiento de hechos constitutivos de conductas de violencia laboral, la sensibilización y capacitación obligatoria en la materia.

Artículo 34. En caso de reincidencia, en faltas no graves, no procederá la misma sanción, ya que deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de esas conductas y para todas las personas que acrediten sanción por violencia laboral, deberá cumplir además con las capacitaciones y cursos de sensibilización en la materia, y será la Unidad de Igualdad la responsable de dar cumplimiento a los casos.

Capítulo VI De la Conciliación

Artículo 35. Dada la naturaleza de los asuntos de violencia laboral de tipo sexual, no opera la conciliación entre las partes, por lo que quedarán a salvo sus derechos para presentar la denuncia penal ante la autoridad correspondiente.

Artículo 36. La conciliación sólo será procedente cuando la víctima y la persona denunciada otorguen su consentimiento de manera expresa e informada, sin presiones ni amenazas.

Cuando se haya acordado el procedimiento de conciliación, se señalará fecha y hora para el desahogo de la reunión conciliatoria.

Artículo 37. Todos los datos aportados por las partes dentro de la conciliación, no podrán constituirse como prueba, salvo las copias certificadas del acta en que conste el convenio definitivo celebrado por los interesados.

Artículo 38. La autoridad correspondiente del Órgano Interno de Control en presencia de la Unidad de Igualdad será la encargada de guiar el desarrollo del procedimiento conciliatorio con forme a la Ley de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias del Estado de Tlaxcala, con la finalidad de obtener soluciones satisfactorias mediante procesos de justicia restaurativa, garantizando la no repetición de los actos, y en su caso, la compensación o reparación del daño causado.

Artículo 39. Al concluir y llegar a un acuerdo las partes, la autoridad correspondiente del Órgano Interno de Control, levantará el acta donde conste los compromisos adoptados por cada una de las partes, dando por concluida la controversia, que tendrá el carácter de resolución ejecutoriada.

Por el contrario, si las partes no llegan a ningún acuerdo, se hará constar por escrito, y se continuará con el procedimiento de substanciación, hasta llegar a la resolución correspondiente.

Capítulo VII Registro

Artículo 40. Este Tribunal, por conducto de la Unidad de Igualdad, contará con un registro de los casos de violencia laboral y deberá estar homologado a los Lineamientos para determinar e integrar la información del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres, el cual deberá incluir los datos siguientes:

- a) Fecha de recepción de la denuncia;
- b) Folio consecutivo asignado;
- c) Nombre de la persona víctima y/o denunciante;

- d) Nombre de la persona denunciada, en caso de saberlo;
- e) Sexo y/o identidad de género de las personas en mención;
- f) Área y Entidad Federativa en donde se presentaron los hechos;
- g) Descripción de las conductas denunciadas;
- h) Medidas de protección determinadas, en su caso;
- i) Fechas en las que se concluyó la atención de cada autoridad;
- j) Efectos de resolución.

El registro debe ser actualizado por la Unidad de Igualdad para concentrar los datos con fines estadísticos y de análisis; por lo que la información se integrará de la intervención de las autoridades correspondientes.

Artículo 41. El registro deberá cumplir con las disposiciones de transparencia y acceso a la información pública y protección de datos personales.

Artículo 42. La Unidad de Igualdad elaborará un informe anual con datos estadísticos sobre el registro de los casos de violencia laboral al interior del Tribunal cumpliendo con lo establecido en la normatividad aplicable.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Tlaxcala.

SEGUNDO. La aplicación y observancia del presente Protocolo deberá hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados por lo que no implicará erogación adicional.

TERCERO. Dentro del plazo de treinta días naturales después de su publicación se llevará a cabo lo siguiente:

- a) Emisión del Pronunciamiento de “Cero Tolerancia” a que se refiere el artículo 17° del presente Protocolo y deberá ratificarse los primeros treinta días de cada año por el Pleno de este Tribunal dejando sin efectos la anterior versión;
- b) Difusión del Protocolo a través de los canales de comunicación institucional y medios digitales de manera permanente, así como impreso, en las áreas administrativas y jurisdiccionales de este Tribunal conforme a su estructura orgánica.

Así en Sesión Extraordinaria Urgente del Pleno del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, celebrada el dos de septiembre de dos mil veinticuatro, aprobaron el PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO DE TLAXCALA, por UNANIMIDAD DE VOTOS de los Magistrados **Licenciado MANUEL VÁZQUEZ CONCHAS, Licenciada LUZ MARÍA VÁZQUEZ ÁVILA, Secretaria de Estudio y Cuenta A, en funciones de Magistrada Interina; y, Maestro en Derecho ELÍAS CORTÉS ROA;** siendo Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala, el último de los nombrados, quienes actúan ante la **Doctora MILDRED MURBARTIÁN AGUILAR,** Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Justicia Administrativa el Estado, quien autoriza y da fe. --

Maestro en Derecho ELÍAS CORTES ROA.
Magistrado Presidente del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Licenciado MANUEL VÁZQUEZ CONCHAS.
Magistrado Integrante del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala.

Licenciada LUZ MARÍA VÁZQUEZ ÁVILA.

Secretaria de Estudio y Cuenta A, adscrita a la Segunda Ponencia, en funciones de Magistrada Interina, Integrante del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala

Doctora MILDRED MURBARTIÁN AGUILAR.

Secretaria General de Acuerdos del Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Tlaxcala

* * * * *

PUBLICACIONES OFICIALES

* * * * *

