

DOF: 27/10/2022**ACUERDO General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para prevenir la violencia laboral y mejorar el ambiente de trabajo en el propio Consejo.****Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Consejo de la Judicatura Federal.- Secretaría Ejecutiva del Pleno.**

ACUERDO GENERAL DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL PARA PREVENIR LA VIOLENCIA LABORAL Y MEJORAR EL AMBIENTE DE TRABAJO EN EL PROPIO CONSEJO.

CONSIDERANDO

PRIMERO. La administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral, corresponde al Consejo de la Judicatura Federal, con fundamento en los artículos 94, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 73 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;

SEGUNDO. De conformidad con el artículo 100, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Consejo de la Judicatura Federal es un órgano del Poder Judicial de la Federación con independencia técnica, de gestión y para emitir sus resoluciones;

TERCERO. Es facultad del Consejo de la Judicatura Federal expedir acuerdos generales para el adecuado ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo previsto en los artículos 100, noveno párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 86, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;

CUARTO. El derecho humano al trabajo en condiciones y entornos libres de violencia cuenta con un amplio reconocimiento como parte de nuestro bloque de constitucionalidad, con un particular desarrollo en los instrumentos internacionales que lo integran.

De entrada, la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", así como los Convenios 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación) y 190, sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, todos ratificados por México, reconocen el derecho al trabajo y a su libre elección, así como a gozar de un espacio laboral libre de violencia, discriminación y acoso, para lo cual debe adoptarse una legislación que regule los referidos supuestos y realizar el seguimiento y control correspondientes.

El citado Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, que entrará en vigor para el Estado mexicano el próximo 6 de julio de 2023 pero que constituye un referente obligado, establece en su artículo 1° que la violencia y el acoso laboral son "*...el 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*".

Dicho Convenio, aplicable tanto al ámbito público como al privado, establece también que ambas conductas pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

En el referido instrumento jurídico se establece la protección a todas y todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual. Asimismo, el artículo 7 alude que todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el ámbito laboral, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género;

QUINTO. De conformidad con el artículo 1o., párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, existe la obligación, para todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos conforme a los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad; por lo que, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que la ley prevea. Lo anterior implica que todas las autoridades estatales están encargadas de tutelar derechos humanos en el ámbito de sus atribuciones. En el caso del Poder Judicial de la Federación, esto claramente tiene implicaciones hacia la ciudadanía que busca acceder a la justicia, pero también impacta al personal de dicha institución, respecto de los cuales las autoridades judiciales se encuentran en una posición de garantes;

SEXTO. El marco constitucional de referencia se ha materializado a nivel legislativo. El artículo 86, fracción XXV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación faculta al Consejo para resolver los conflictos de trabajo que surjan al interior de dicha institución. Por su parte, la fracción XXXVIII del precepto en cita, establece que el Consejo de la Judicatura Federal dictará las medidas que exijan el buen servicio y la disciplina en las oficinas de los tribunales de circuito, juzgados de distrito, plenos regionales y órganos auxiliares del Consejo de la Judicatura Federal. Una lectura armónica de ambos preceptos, a la luz del citado artículo 1o. constitucional y del resto de disposiciones que integran nuestro bloque de constitucionalidad en torno al derecho al trabajo, evidencian la obligación que tiene el órgano de gobierno judicial de emitir un marco normativo que permita generar garantías para el goce y ejercicio de los derechos laborales de quienes trabajan en el Poder Judicial de la Federación, así como salvaguardas encaminadas a evitar entornos de conflicto y violencia;

SÉPTIMO. Existen algunos instrumentos que, aunque resultan orientadores al personal del Consejo de la Judicatura Federal y de los órganos jurisdiccionales a su cargo, resultan pertinentes:

- El 23 de octubre de 2018, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social emitió la NOM 035, "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención", la cual tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar, prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros laborales.

La referida norma rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo del sector privado, de acuerdo con el número de trabajadores; sin embargo, en virtud de la naturaleza jurídica de la mencionada norma, su aplicación al Poder Judicial de la Federación se realizará con las modulaciones derivadas de sus características;

- El 1 de marzo de 2020, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió el "Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo". Dicho instrumento, que menciona de manera orientadora, tiene como finalidad atender casos de acoso laboral y hostigamiento sexual en el centro de trabajo, mediante el establecimiento, necesario, de un protocolo especializado para casos de violencia laboral en los términos referidos, en la inteligencia que, para su adecuada atención, se requieren mecanismos que puedan ser fácilmente replicados por los centros de trabajo en México; y
- El 8 de marzo del año en curso fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo General de Administración I/2022 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de 28 de febrero de 2022, por el que se establecen las medidas y atribuciones para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral, que actualiza y mejora la normativa del Máximo Tribunal, y fortalece las medidas administrativas para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral, con énfasis en el rechazo y cero tolerancia a este tipo de conductas contrarias a los valores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

OCTAVO. En el Consejo de la Judicatura Federal se han implementado políticas transversales para garantizar la igualdad de género, combatir la violencia sexual, mejorar la carrera judicial y erradicar el nepotismo. Varias de las líneas de acción de dichas políticas tocan con otro punto fundamental para el Poder Judicial de la Federación: la prevención de la violencia, el acoso y el hostigamiento laboral, así como la importancia de mejorar los entornos laborales en aras de lograr un adecuado desarrollo de la carrera judicial y, con ello, una mejor impartición de justicia.

Así, para el Consejo resulta una prioridad central emitir un Acuerdo que articule una política integral de combate a cualquier forma de violencia laboral y de generación de entornos organizacionales favorables, entendidos como espacios libres de cualquier forma de violencia y de prevención de riesgos psicosociales, que garanticen el adecuado funcionamiento del servicio público de impartición de justicia, mientras permitan el desarrollo y crecimiento profesional de sus trabajadoras y trabajadores. En este esfuerzo se prevé la necesidad de:

1. Implementar medidas de prevención generales contra la violencia laboral, así como algunas específicas que atiendan algunos de los puntos que con frecuencia han dado paso a tensiones y conflictos laborales.
2. Crear una Unidad que busque la conciliación y que auxilie en la consecución de mejores entornos laborales.
3. Fortalecer la regulación de los procedimientos previstos en las Condiciones Generales de Trabajo para la imposición de medidas disciplinarias en el ámbito laboral;

NOVENO. El acoso laboral, también denominado como "*mobbing*", es un comportamiento que se ejerce en el ámbito laboral con la finalidad de generar un daño a la estabilidad personal, de salud, psicológica, dignidad o integridad de una persona trabajadora mediante acciones de intimidación sistemáticas, las cuales tienen la característica de ser persistentes. Dichas acciones pueden consistir en insultos, amenazas, rechazo, carga desproporcionada de trabajo, marginación laboral, humillaciones, descrédito, indiferencia, comparaciones destructivas, entre otras.

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió la tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.), ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA, en la cual determinó que el acoso laboral es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir, controlar o destruir.

Sobre este punto, el Consejo de la Judicatura Federal advierte que, conforme a la doctrina de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el acoso laboral se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral. En consecuencia, un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna empleada y/o empleado, o bien, de la persona titular, aunque ese mal trato pueda tener otras repercusiones. Asimismo, la dinámica en la conducta hostil varía, ya que puede realizarse mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual resulta particularmente agravante por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

En dicho criterio se estableció que, en cuanto a su tipología, el acoso laboral se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo:

- a) horizontal**, cuando el acoso laboral se realiza entre compañeras y/o compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) vertical descendente**, el que sucede cuando el acoso laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y
- c) vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al acoso laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona titular victimizada;

En este punto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación parece separarse de la Organización Internacional del Trabajo, para la cual hechos aislados pueden actualizar una forma de acoso laboral. Con independencia de ello, el presente Acuerdo busca prevenir y erradicar el acoso, el hostigamiento y cualesquiera otras formas de violencia laboral, además de que no excluye la posibilidad de que determinados hechos puedan trascender al ámbito disciplinario, penal, civil y administrativo;

DÉCIMO. En la línea de lo expuesto previamente en torno al rol del Consejo de la Judicatura Federal como garante de los derechos humanos de todas sus personas trabajadoras, y en específico de los derechos burocráticos, es necesario enfatizar que todas las formas de manifestación de la violencia laboral suelen producir en sus víctimas afectaciones físicas o psicoemocionales, algunas de índole grave, tanto en su ámbito interno como en el laboral o social, que les impiden alcanzar el desarrollo óptimo de su personalidad y, por ende, en su desempeño profesional.

Estas conductas constituyen violaciones a los derechos humanos, ya que atentan contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras, y obstaculizan su permanencia, desarrollo y progreso profesional, cuya transgresión puede constituir, de manera autónoma, responsabilidad de carácter administrativo, laboral, civil o penal, según se investigue y resuelva conforme a la normatividad aplicable. Por esta razón, los conflictos de trabajo deberán atenderse siempre bajo una perspectiva de derechos humanos;

Además, el acoso y, en general, la violencia laboral, constituyen un factor detonante de inestabilidad y desequilibrio que afecta a quien lo padece, tanto en el desempeño de sus funciones como en su vida privada. Por ello, el Consejo de la Judicatura Federal asume su obligación de diseñar políticas públicas y mecanismos que coadyuven a la identificación de situaciones que puedan detonar el acoso u otras formas de violencia laboral, a fin de prevenir sus manifestaciones y efectos oportunamente, sancionar ese tipo de faltas, erradicar la impunidad y generar entornos libres de violencia;

En resumen, el Consejo de la Judicatura Federal refrenda su compromiso en la creación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación, y trabaja en la construcción de la necesaria igualdad de oportunidades a favor de todas las personas servidoras públicas, en especial aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad ante las agresiones ocurridas en el ámbito laboral, esto sin demerito de la alta encomienda relativa a la impartición de justicia federal conferida a los órganos jurisdiccionales a cargo del propio Consejo;

DECIMOPRIMERO. Una de las principales medidas específicas para alcanzar la finalidad de este Acuerdo General se refiere a la regulación del otorgamiento de los períodos vacacionales de las personas servidoras públicas adscritas a los Tribunales Colegiados de Apelación, Juzgados de Distrito, Tribunales Laborales Federales y Centros de Justicia Penal Federal, con excepción de sus titulares, así como de las licencias menores a seis meses de las y los operadores de los tribunales de circuito, plenos regionales y juzgados de distrito. Para ello, en este Acuerdo se contempla lo siguiente:

- a) El trabajo es una actividad humana que dignifica a las personas y busca asegurar las necesidades básicas y lograr una buena calidad de vida. La retribución de dicha actividad no debe ser únicamente monetaria, ya que las personas, entre otras necesidades, deben gozar de períodos vacacionales satisfactorios que les permitan la integración con su familia y la preservación de su integridad física y mental;
- b) En esa línea, las vacaciones periódicas pagadas constituyen un derecho humano de las y los trabajadores reconocido en los artículos 123, apartado B, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 7, inciso d, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 7, inciso h, del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Al respecto, los últimos dos instrumentos, firmados y ratificados por el Estado mexicano, reconocen, entre otros, el derecho de toda persona al goce de descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos;
- c) De conformidad con el artículo 139 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, las y los servidores públicos y personas empleadas del Consejo de la Judicatura Federal disfrutarán de dos períodos de vacaciones al año entre los períodos de sesiones a que se refiere el artículo 75 de la citada ley;
- d) El otorgamiento y goce de las vacaciones a las personas servidoras públicas requiere de una planeación igualitaria y la garantía de su cumplimiento en beneficio de la integración familiar, así como del descanso físico y mental. Además, la tutela de este derecho contribuye a la erradicación de problemas generalizados como el estrés laboral, el *síndrome de burnout* y el déficit en la productividad, lo que evidencia la interdependencia del derecho al trabajo con otros derechos, como el derecho a la salud y a la integridad. Por ello, surge la imperante necesidad de garantizar que todas las personas servidoras públicas adscritas a los Tribunales Colegiados de Apelación, Juzgados de Distrito, Tribunales Laborales Federales y Centros de Justicia Penal Federal, con excepción de sus titulares, gocen de su período vacacional en igualdad de condiciones y de manera programada, evitando con ello una situación de incertidumbre que pudiera constituir un riesgo al ejercicio de sus derechos laborales, así como posibles casos de arbitrariedad;
- e) Desde 1954, la Organización Internacional del Trabajo plasmó en su Recomendación 98 sobre las vacaciones pagadas, en específico en el numeral 9, que los Estados parte deberían efectuar consultas entre las personas empleadoras y trabajadoras respecto del período en que deberían tomarse las vacaciones a fin de satisfacer, en la medida de lo posible, los deseos de la parte trabajadora; así como el deber de informarle sobre la fecha en que comenzarán sus vacaciones con suficiente antelación para que las pueda utilizar de manera apropiada;
- f) El artículo 10.2 del Convenio 132 sobre las vacaciones pagadas de la Organización Internacional del Trabajo, establece que, al fijar la época en que se tomarán las vacaciones, se tendrán en cuenta las exigencias del trabajo y las oportunidades de descanso y distracción que pueda disponer la persona empleada; y
- g) Los derechos a gozar de vacaciones y licencias en los términos planteados son de índole progresivo y en constante expansión, por lo que resulta conveniente que el Consejo de la Judicatura Federal establezca parámetros razonables

para el disfrute de las mismas, respecto del personal adscrito a los Tribunales Colegiados de Apelación, Juzgados de Distrito, Tribunales Laborales Federales y Centros de Justicia Penal Federal, a excepción de las y los titulares, con la finalidad de regular el proceso de solicitud y otorgamiento de los períodos vacacionales y de este tipo de licencias. Con ello, se generarán condiciones igualitarias en su regulación, de tal forma que podrá prevenirse la verificación de conductas relacionadas con el denominado acoso laboral o cualquier otra forma de violencia laboral;

DECIMOSEGUNDO. En los mismos términos, el presente Acuerdo General también regulará lo concerniente a las licencias menores a seis meses de las y los servidores públicos de los órganos jurisdiccionales a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, a través de la inclusión de consideraciones preferentes para su otorgamiento, tales como el desarrollo de las personas integrantes del órgano jurisdiccional en la carrera judicial, la perspectiva de género y la protección del ámbito familiar, así como la obligación para las personas titulares de fundar y motivar las razones para su determinación, con la finalidad de dar certeza jurídica en este proceso;

DÉCIMOTERCERO. Otra medida específica es la relativa a otorgar mayor certeza jurídica en la implementación del esquema de trabajo a distancia instaurado con motivo de la contingencia sanitaria originada por el virus COVID-19, por lo cual se prevé una regulación orientada en los contenidos desarrollados en la Ley Federal del Trabajo, así como los beneficios y medidas de control necesarias para el desarrollo en condiciones adecuadas para las personas servidoras públicas que opten por un esquema híbrido con componentes de teletrabajo, por necesidades del servicio, solicitud justificada, caso fortuito o fuerza mayor, contingencia sanitaria o para el cuidado de familiares, lo que representa un avance significativo para garantizar los derechos del personal del propio Consejo.

Es necesario aclarar que recientemente el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal autorizó la creación de un Comité de Trabajo a Distancia, el cual hará una propuesta más comprensiva de los posibles esquemas de trabajo a distancia para órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, de modo que el presente Acuerdo contendrá una propuesta inicial que permita iniciar el regreso a las actividades normales con un marco normativo claro, mismo que eventualmente podrá complementarse.

La regulación del teletrabajo y del derecho a la desconexión digital resultan fundamentales en el esquema de trabajo moderno, en el cual el uso de las tecnologías ha permitido que la oficina se extienda más allá de los confines físicos de la sede de un órgano jurisdiccional o de un área administrativa. Así, el Consejo estima necesario emitir una regulación que permita supervisar adecuadamente el trabajo a distancia, a la par de garantiza que en esa modalidad se respeten los derechos burocráticos de las personas trabajadoras.

Como complemento de lo anterior, el Acuerdo también aclara algunos temas relacionados con las jornadas de trabajo, partiendo de la importancia de que todo el personal asuma la trascendencia de la impartición de justicia como un servicio esencial del Estado mexicano, lo cual exige un enorme compromiso con la institución y, en general, con las personas justiciables, para desempeñar las funciones con profesionalismo, entrega y particular atención para atender los casos urgentes y las importantes cargas de trabajo que han caracterizado al quehacer del Poder Judicial de la Federación;

DÉCIMOCUARTO. Como una medida específica complementaria y de enorme relevancia referente a la salud en trabajo, se regulariza el Programa de Salud Mental implementado de manera transitoria durante la pandemia por COVID-19. Con esto se pretende atender y evaluar constantemente los riesgos psicosociales y su impacto en las personas servidoras públicas en el Consejo de la Judicatura Federal;

DECIMOQUINTO. Dentro de los esfuerzos sostenidos y sin precedentes para combatir el acoso y hostigamiento sexual, así como otras violencias de género, la política de igualdad de género del Consejo tuvo como un elemento central la creación y puesta en marcha de la Unidad para la Prevención y Combate al Acoso Sexual (UPCAS). Por ello y siguiendo una lógica análoga, se estima necesaria la prevención y la atención a la violencia laboral mediante la creación de un área administrativa que proporcione atención y seguimiento a los casos de acoso laboral y cualquier otra forma de violencia laboral, pero con un enfoque preventivo y constructivo de soluciones duraderas, el cual le permita participar como coadyuvante en la solución de los conflictos en materia laboral, en términos de la normativa aplicable.

Es importante destacar la valía que han tenido las intervenciones de Consejeras y Consejeros en la búsqueda por resolver conflictos entre personas titulares y el personal de los órganos jurisdiccionales, tradicionalmente involucrando en ellas a los sindicatos de trabajadoras y trabajadores. Por ello, se estima que una Unidad formalmente dedicada a estos temas puede contribuir significativamente al desarrollo de mejores ambientes de trabajo y a la búsqueda de soluciones alternativas a situaciones de conflicto.

Así, con la creación de esta Unidad estratégica se articularán los esfuerzos en estas materias, se canalizarán de forma eficiente los esfuerzos institucionales en el combate de estas conductas, lo que despresurizará el aumento considerable de quejas y el inicio de conflictos de trabajo. Todo lo anterior permitirá lograr conciliaciones a petición de alguna de las partes, lo que busca procurar que sólo los temas de notorio perjuicio o conflicto en las y los servidores públicos se ventilen en los procedimientos correspondientes.

El éxito de esta estrategia optimizará la capacidad de respuesta de la Secretaría Ejecutiva de Disciplina, la Contraloría del Consejo de la Judicatura Federal y de la Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación, coadyuvando a generar un modelo de cambio y transición para una cultura de paz y tolerancia.

Es importante enfatizar que la conciliación como parte del concepto de justicia alternativa constituye un elemento del derecho humano de acceso a la justicia, contenido en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

DECIMOSEXTO. Aun cuando las medidas generales y específicas para prevenir conflictos de trabajo, violencia y acoso laboral, sumadas a la creación de una Unidad dedicada a dichos fines constituyen una parte central en la nueva política para mejorar las condiciones de trabajo al interior del Poder Judicial de la Federación, lo cierto es que existen casos en que los conflictos surgen y se llevan a instancias materialmente jurisdiccionales. Por lo anterior, para el Consejo de la Judicatura Federal resulta primordial el establecimiento de principios y criterios que rijan la substanciación de los procedimientos de responsabilidad

administrativa a su cargo cuando involucren cualquier forma de violencia laboral, con lo cual se amplía el ámbito de actuación institucional y se fortalecen los mecanismos de protección de las personas afectadas;

DECIMOSÉPTIMO. Ante la posibilidad de que en ocasiones las medidas preventivas y la actuación de la Unidad resulten insuficientes para prevenir conflictos laborales, es necesario emitir una regulación más robusta en torno a las medidas disciplinarias que pueden imponerse en el ámbito laboral, retomando para ello los lineamientos establecidos en las Condiciones Generales de Trabajo vigentes como un piso mínimo.

Específicamente, con la finalidad de otorgar mayor certeza jurídica, se establecen los lineamientos en relación con el procedimiento para separar del cargo a las personas servidores públicos, previsto en el artículo 51 Bis del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo, el cual materializa la rescisión de la relación laboral del personal, prevista en el artículo 97, cuarto párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 40, fracción VII, de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación.

Al respecto, el artículo 97 constitucional anterior a la reforma constitucional de 2021 establecía que las y los titulares tenían facultad de designar y remover a su personal. Hoy, dicho precepto establece que "el nombramiento y remoción de las funcionarias, los funcionarios y empleados de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, se realizará conforme a lo que establezcan las disposiciones aplicables". Lo anterior conlleva dos grandes cambios. Primero, se enfatiza que la designación y remoción no son facultades libres de las y los titulares, pues está en juego el acceso igualitario a cargos públicos, de modo que ello debe depender de una política pública articulada para tutelar ese derecho, mientras se garantiza un auténtico espacio meritocrático y paritario. Segundo, no es casual que la Constitución no se refiera a "las leyes" sino a "disposiciones", pues ello buscó fortalecer el margen regulatorio al Consejo, de modo que éste lo definiera en sus acuerdos generales.

Efectivamente, la Constitución no contempla en forma expresa una regulación específica en torno a cómo puede separar a alguien de un cargo dentro del Poder Judicial de la Federación, habilitando para tal efecto al Consejo, para emitir las medidas que resulten necesarias, teniendo para ello en consideración lo previsto en el artículo 100, séptimo párrafo, de dicho ordenamiento, sin dejar de considerar las previsiones que al efecto contempla la Ley Reglamentaria y la Ley de Carrera Judicial para el caso del régimen especial que tutela.

Así, el artículo 40, fracciones VII y IX, de la Ley de Carrera, prevé la rescisión de la relación laboral derivada de un conflicto de trabajo, y la remoción. La segunda hace referencia a cargos de confianza, de modo que es posible distinguir entre rescisión como una regla general, y remoción como una determinación libre aplicable sólo a cargos de confianza. Así, la clave está en determinar cuál es la autoridad competente para una rescisión. De nuevo, la Ley no lo define, lo que sigue dejando margen al Consejo para definirlo en Acuerdos Generales.

En resumen, la Constitución confiere un amplio margen regulatorio al CJF, la Ley de Carrera prevé un régimen especial respecto al cual no es aplicable la Ley Reglamentaria, y tampoco define cuál es la autoridad competente. Así, el tema queda a definición en acuerdos generales. Por ello, ahora se expide un procedimiento adecuado, que desarrolla el procedimiento de rescisión que el artículo 140 del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reglamenta la Carrera Judicial denomina "de separación del cargo", ampliando la protección que se otorga a las personas servidoras públicas; y

DECIMOCTAVO. En relación con el ámbito de aplicación del referido Acuerdo General, éste será aplicable exclusivamente al ámbito del Consejo de la Judicatura Federal, en específico, tratándose de los órganos jurisdiccionales y las áreas administrativas; por lo tanto, se exceptúa de lo anterior a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Por lo anterior, se expide el siguiente

ACUERDO
TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES
Capítulo Único

Artículo 1. Objeto. El presente Acuerdo General es de observancia obligatoria y tiene por objeto regular en el Consejo de la Judicatura Federal, lo siguiente:

- a) Las medidas generales y específicas de prevención de cualquier forma de violencia laboral;
- b) La creación, competencia y atribuciones de la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral;
- c) El procedimiento para la imposición de medidas disciplinarias en el ámbito laboral, incluyendo el de la rescisión de la relación laboral a una persona trabajadora.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. El presente Acuerdo General será aplicable para todas las personas servidoras públicas del Consejo de la Judicatura Federal, con excepción de las reglas específicas previstas en cada supuesto.

Artículo 3. Definiciones. Para los efectos de este Acuerdo se entenderá por:

- I. **Acuerdo General:** Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, para prevenir la violencia laboral y mejorar el ambiente de trabajo en el Poder Judicial de la Federación;
- II. **Acuerdo de Carrera Judicial:** Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reglamenta la Carrera Judicial;
- III. **Áreas Administrativas:** Los órganos auxiliares y las unidades administrativas del Consejo de la Judicatura Federal.

- IV. **Carrera Judicial:** Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación;
- V. **Comisión:** Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación;
- VI. **Condiciones Generales:** Condiciones Generales de Trabajo de las y los servidores públicos del Consejo de la Judicatura Federal;
- VII. **Consejo:** Consejo de la Judicatura Federal;
- VIII. **DGDHIGAI:** Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales;
- IX. **FIREL:** Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación;
- X. **Firma electrónica:** Documento electrónico expedido por alguna de las autoridades certificadoras intermedias que asocia de manera segura y fiable la identidad del Firmante con una Llave Pública, permitiendo con ello identificar quién es el autor o emisor de un Documento Electrónico. Para efectos del presente Acuerdo General se comprenden en este concepto la FIREL, la firma electrónica o "e.firma" (antes firma electrónica avanzada o "FIEL"), y las firmas electrónicas o certificados digitales emitidos por otros órganos del Estado con los cuales el Poder Judicial de la Federación haya celebrado convenios para el reconocimiento de certificados digitales homologados;
- XI. **Ley de Carrera:** Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación;
- XII. **Ley Orgánica:** Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;
- XIII. **Ley Reglamentaria:** Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional;
- XIV. **Órganos Jurisdiccionales:** Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Colegiados de Apelación, Plenos Regionales, Centros de Justicia Penal Federal, Juzgados de Distrito, Tribunales Laborales Federales o el Centro Nacional de Justicia Especializado en Control de Técnicas de Investigación, Arraigo e Intervención de Comunicaciones;
- XV. **Patrón equiparado:** Titulares de órganos jurisdiccionales, órganos auxiliares y áreas administrativas;
- XVI. **Sistema:** Sistema que regula la solicitud y otorgamiento de los períodos vacacionales
- XVII. **Sistema Electrónico:** Sistema Electrónico de Conflictos Laborales del Consejo de la Judicatura Federal;
- XVIII. **Teletrabajo:** Modalidad de trabajo en la cual el desempeño de las actividades inherentes al cargo se desarrolla parcial o totalmente en lugares distintos al centro de trabajo, por lo que no se requiere la presencia física de la persona teletrabajadora en el órgano jurisdiccional o área administrativa de su adscripción, utilizando las tecnologías de la información para el cumplimiento de sus atribuciones o funciones, así como para el contacto y mando entre la persona teletrabajadora y la persona equiparada al patrón;
- XIX. **Unidad:** Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral;
- XX. **UPCAS:** Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual; y
- XXI. **Violencia laboral:** Aquellos actos de acoso, hostigamiento, agresión o amenazas en contra de una persona servidora pública, que pueden dañar su integridad física o salud, en general, incluyendo el ámbito mental, emocional o psicológico.

TÍTULO SEGUNDO

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL

Capítulo Primero

Medidas generales de prevención de cualquier forma de violencia laboral

Artículo 4. Principios rectores. Las actividades para prevenir, atender y erradicar cualquier forma de violencia laboral dentro de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas tendrán como finalidad la generación de entornos libres de violencia y la consolidación de una cultura orientada a lograr los resultados que exige la Constitución en la impartición de justicia, para lo cual atenderán a los principios rectores siguientes:

- I. **Respeto a los derechos humanos:** Los Derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas;
- II. **Perspectiva de género:** En el Poder Judicial de la Federación se incorporará la perspectiva de género, de forma transversal, progresiva, y equitativa en las labores institucionales, a fin de garantizar a mujeres y hombres el ejercicio y goce de sus derechos humanos, con un enfoque de igualdad sustantiva y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan;
- III. **Interseccionalidad:** Analizar, conocer y resolver los casos partiendo del reconocimiento de que dos o más condiciones o características en una misma persona, tales como raza, etnia, clase, género, sexo, orientación sexual, nacionalidad, edad, discapacidad, entre otras, podrían producir un tipo de discriminación u opresión;
- IV. **Profesionalismo:** Disposición para ejercer de manera responsable, seria y eficiente las labores institucionales inherentes al cargo y descritas al manual de puestos, para lo cual se requiere una actuación con preparación y dedicación;

- V. Confidencialidad:** En todos los trámites y procedimientos se deberá asegurar que la información de las personas servidoras públicas se gestionen en términos de la normativa que regula la protección de sus datos personales;
- VI. Legalidad:** Las personas servidoras públicas deben conocer y aplicar la totalidad de las normas que rigen sus funciones;
- VII. Honradez:** Las personas servidoras públicas deben distinguirse por actuar con rectitud, sin utilizar su cargo para obtener, pretender o aceptar cualquier beneficio para sí o a favor de terceras personas;
- VIII. Lealtad:** En el ejercicio de su deber, las personas servidoras públicas deben corresponder a la confianza que la sociedad y la propia institución les han conferido, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al Interés público;
- IX. Imparcialidad:** Las personas servidoras públicas deben brindar a toda persona el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición;
- X. Objetividad:** Las personas servidoras públicas deben preservar el interés superior de la necesidad pública, por encima de intereses personales, particulares o ajenos, actuando de forma neutral e imparcial en la toma de decisiones;
- XI. Eficiencia:** Las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos del Consejo con economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales;
- XII. Excelencia:** Fomentar una calidad superior en el ejercicio de la actividad jurisdiccional con un sentido de pertenencia hacia la institución, una vocación de servicio y sentido social, humanismo, honestidad, responsabilidad y justicia en la prestación del servicio;
- XIII. No discriminación:** Evitar distinciones de trato que atenten contra la dignidad de las personas servidoras públicas o de las justiciables por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otro análogo; y
- XIV. Igualdad:** Las actividades que desarrollen las instancias del Consejo y las personas servidoras públicas partirán del derecho que tienen todas las personas a ser iguales en su dignidad, a ser tratadas con respeto y consideración y a participar con base igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social.

Artículo 5. Capacitación, sensibilización y actualización de las personas servidoras públicas. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo General, las personas servidoras públicas del Consejo deberán contar con las herramientas necesarias para sensibilizarse, capacitarse y actualizarse, en materia de entornos laborales libres de violencia, así como la adopción de mejores prácticas para su atención y procesamiento.

La Escuela Federal de Formación Judicial, deberá incluir dentro de los planes anuales de capacitación, cursos en materia de igualdad y paridad de género, así como de entornos libres de violencia, para la aprobación del Pleno.

Artículo 6. Realización de una encuesta anual en forma anónima. La Unidad practicará una encuesta anual anónima a todo el personal del Consejo, la cual se aplicará mediante el uso de tecnologías de la información, que respalden la seguridad de la misma y garanticen su confiabilidad y secrecía. El instrumento será confeccionado por dicha área, en colaboración con la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional, con la asistencia técnica de la Dirección General de Estrategia y Transformación Digital, y de la Dirección General de Tecnologías de la Información, así como con la retroalimentación de la Visitaduría Judicial, la UPCAS y la DGDHIGAI.

Artículo 7. Diseño y aplicación de las tecnologías de la información. En la prevención, atención y erradicación de cualquier forma de violencia laboral, se hará uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones con que cuenta el Consejo. Además, se impulsará el aprovechamiento de su infraestructura tecnológica.

Los sistemas informáticos que apoyarán esta materia serán diseñados por la Dirección General de Tecnologías de la Información, en coordinación con la Dirección General de Estrategia y Transformación Digital.

Capítulo Segundo

Medidas específicas de prevención de cualquier forma de violencia laboral

Sección Primera

Del otorgamiento de los períodos vacacionales de las personas servidoras públicas adscritas a los Tribunales Colegiados de Apelación, Juzgados de Distrito, y Centros de Justicia Penal Federal, con excepción de sus titulares

Artículo 8. Periodos vacacionales. Para las personas servidoras públicas contempladas en este capítulo, se entenderán por períodos vacacionales los referidos en los artículos 75, 139 y 142 de la Ley Orgánica. Los períodos vacacionales se disfrutarán preferentemente durante los meses de julio, agosto, diciembre y enero de cada año.

Cuando la carga de trabajo así lo amerite y de manera excepcional, la persona o personas titulares del órgano jurisdiccional correspondiente o de la administración del Centro de Justicia Penal Federal, podrá otorgar períodos vacacionales en meses diversos a los señalados en el párrafo anterior, justificando objetivamente su determinación a partir de la atipicidad de las razones que originen dicha determinación.

Artículo 9. Inicio de los períodos vacacionales. El disfrute de este derecho en ninguna circunstancia podrá iniciar en día inhábil, sábado o domingo y, de manera preferente, iniciará en lunes. No se autorizará el goce de vacaciones fraccionadas ni serán acumulables con las correspondientes a otros períodos.

Tampoco se autorizarán días económicos contiguos a las vacaciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 238 Bis, párrafo segundo, del Acuerdo General del Pleno del Consejo, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.

No se autorizarán el goce de vacaciones en periodos inmediatos, ya sean previos o posteriores al otorgamiento de licencias, salvo que éstas sean de carácter médico, de maternidad o paternidad.

Artículo 10. Calendario, solicitud y otorgamiento de los periodos vacacionales. La propuesta de calendario, solicitud y otorgamiento de los periodos vacacionales se realizará a través del sistema diseñado por las áreas administrativas competentes del Consejo, y se regularán conforme a lo siguiente:

- I. La persona titular del órgano jurisdiccional o de la administración del Centro de Justicia Penal Federal publicará en el Sistema, la propuesta de calendario con los periodos vacacionales para el semestre correspondiente, que incluirá:
 - a) La plantilla de personas servidoras públicas que considere necesarias para el funcionamiento óptimo del órgano de su adscripción en cada uno de los periodos propuestos; y
 - b) El número y puestos de aquellas personas servidoras públicas que podrán gozar de vacaciones en dichos periodos.

Para el caso del primer semestre, el calendario estará disponible a más tardar el primer día hábil de la primera quincena de mayo; mientras que, para el segundo semestre, estará disponible el primer día hábil de la segunda quincena de septiembre del año en curso.

Quando se trate del periodo vacacional del personal de gestión judicial de los Centros de Justicia Penal Federal, la persona titular de la administración hará disponible la propuesta, previo consenso con el resto de las y los titulares que lo integren, siguiendo en todo momento lo dispuesto en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula los Centros de Justicia Penal Federal.

- II. Una vez publicado el calendario propuesto, las personas servidoras públicas con derecho a vacaciones presentarán su solicitud, con firma electrónica, en los términos previstos por los lineamientos del Sistema que regula la solicitud y otorgamiento de los periodos vacacionales, en el que señale el periodo vacacional de su preferencia, con base en el calendario propuesto.

La omisión en la presentación de la solicitud de asignación de un periodo vacacional facultará a las

o los titulares a asignar al personal en cualquiera de los periodos habilitados para el semestre correspondiente.

La persona que desempeñe el puesto de Coordinadora o Coordinador Técnico Administrativo deberá apoyar a la persona titular del órgano jurisdiccional de su adscripción, en la gestión del Sistema, con excepción de los Centros de Justicia Penal Federal, en los que el apoyo le corresponderá a la funcionaria o funcionario designado por la persona titular de la administración.

- III. Tratándose de personas servidoras públicas con el mismo puesto, los criterios de preferencia para el otorgamiento del periodo solicitado serán tomando en consideración los siguientes elementos:
 - a) No haya gozado del periodo vacacional pretendido originalmente, en los dos periodos vacacionales inmediatamente anteriores;
 - b) Haya presentado su solicitud en el sistema, en primer término;
 - c) De ser aplicable, cuente con un menor número de retardos en el Sistema Integral de Registro y Control de Asistencia (SIRCA) o en el sistema que regule el control de asistencia institucional;
 - d) Cuento con mayor antigüedad en el órgano jurisdiccional de su adscripción; y
 - e) Cuento con labores de cuidado de personas en edad escolar cuyo periodo vacacional sea coincidente con el del propio Consejo, o en su caso tenga a su cargo personas en condición de vulnerabilidad por enfermedad o discapacidad.
 - f) Cuento con la programación de alguna operación o tratamiento quirúrgico del servidor público o de algún familiar en primer grado.

Los criterios de preferencia deberán ser analizados en atención a las particularidades de cada caso.

Artículo 11. Gestión del calendario. La publicación, aprobación y modificación del calendario con los periodos vacacionales del personal se sujetará a lo siguiente:

- I. Considerando las solicitudes y los criterios de preferencia, la persona titular del órgano jurisdiccional o de la administración del Centro de Justicia Penal Federal tendrá diez días hábiles, a partir de la publicación del calendario propuesto, para dar a conocer, en el Sistema, el calendario vacacional con la asignación de todo el personal para el semestre correspondiente. En el caso del personal de gestión de los Centros de Justicia Penal Federal, dicho otorgamiento requerirá del consenso previo con las y los titulares que lo integren siguiendo en todo momento lo dispuesto en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que regula los Centros de Justicia Penal Federal.
- II. A partir de la publicación en el sistema de la asignación de los periodos vacacionales, las y los servidores públicos a quienes no se haya otorgado el periodo solicitado originalmente, contarán con un plazo de tres días hábiles para formular un escrito de reconsideración, el cual deberá dirigirse a la persona titular respectiva y presentarse en el propio

Sistema, mediante escrito con firma electrónica o, para quienes no tengan acceso al Sistema, en forma física con firma autógrafa.

La respuesta a este escrito será notificada en el Sistema, o en forma personal, dentro de un plazo que no podrá exceder de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al de su presentación, y deberá fundarse y motivarse conforme a los criterios establecidos en este capítulo.

En caso de considerarse procedente la reconsideración, la persona titular del órgano jurisdiccional o de la administración del Centro de Justicia Penal Federal realizará las gestiones necesarias en el Sistema, para materializar los cambios en la asignación de los períodos vacacionales.

Las inconformidades derivadas de las determinaciones emitidas en respuesta a las reconsideraciones presentadas se tramitarán ante la Comisión, a través de un conflicto de trabajo especial.

- III. Una vez atendidas todas las solicitudes y contestadas todas las reconsideraciones, la persona titular del órgano jurisdiccional o de la administración del Centro de Justicia Penal Federal elaborará un acta en la que señale esta circunstancia y hará disponible el calendario final para el semestre correspondiente, tras lo cual lo notificará electrónicamente a cada servidora y servidor público.
- IV. La autorización del calendario y su notificación respectiva deberán incorporarse al expediente personal de cada persona servidora pública. Una vez aprobado, el sistema remitirá, de forma automática, el calendario aprobado a la Dirección General de Recursos Humanos del Consejo para los efectos conducentes.
- V. Autorizado el calendario, las y los titulares no podrán cancelarlo ni modificar oficiosamente los períodos asignados, salvo cuando surja una situación de caso fortuito o fuerza mayor, sin que ello suponga la pérdida del derecho a vacaciones.

No obstante, las personas servidoras públicas podrán solicitar por escrito firmado electrónicamente o, con firma autógrafa, la cancelación del período vacacional asignado cuando se presente caso fortuito o fuerza mayor plenamente justificado, como puede ser tratándose de situaciones médicas imprevistas.

En estos casos, la asignación de un nuevo período dentro del calendario habilitado se sujetará a las fechas disponibles o a las que otorgue la persona titular, sin que en ningún momento una persona pueda verse privada del goce de sus vacaciones.

Artículo 12. Corresponsabilidad de la carga de trabajo. Para administrar las cargas de trabajo durante los períodos vacacionales, las y los titulares de los órganos jurisdiccionales o de la administración del Centro de Justicia Penal Federal deberán establecer las dinámicas organizacionales que consideren a fin de garantizar que el órgano jurisdiccional desempeñe eficientemente sus funciones en favor a los justiciables, cuidando, en todo momento, que su actuación garantice el respeto absoluto a la norma y la asignación de períodos vacacionales a partir de criterios objetivos.

Artículo 13. Supervisión a cargo de la Visitaduría Judicial. El cumplimiento de las disposiciones establecidas en este capítulo será materia de revisión en las visitas de inspección que realice la Visitaduría Judicial del Consejo

Sección Segunda

De las licencias menores a seis meses de las y los operadores de los órganos jurisdiccionales

Artículo 14. Reglas adicionales para las licencias en los órganos jurisdiccionales. Por regla general, deberán concederse las licencias sin goce de sueldo para ocupar cargos dentro del Poder Judicial de la Federación que impliquen un crecimiento profesional, un avance en la carrera judicial o una mejora salarial. En estos casos, la negativa a la solicitud deberá notificarse a la persona solicitante, mediante un escrito firmado electrónicamente en el que se funden y motiven las razones para adoptar dicha determinación, dentro de las que puede considerarse la corta duración de las licencias frente a la inexistencia de personas habilitadas para cubrir las en ciertas sedes.

El mismo tratamiento recibirán las solicitudes de licencia personal que tengan como finalidad contribuir a la unión familiar.

Artículo 15. Impugnación de la negativa de licencia. Las inconformidades derivadas de las determinaciones emitidas en respuesta a las negativas de otorgamiento de licencia se tramitarán ante la Comisión a través de un conflicto de trabajo especial, dentro del término de 3 días siguientes al en que se tenga conocimiento de la determinación correspondiente.

Sección Tercera

Del procedimiento de validación de las licencias médicas

Artículo 16. De la validación de las licencias médicas otorgadas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. El Consejo establecerá los mecanismos de coordinación con dicho Instituto, con la finalidad de permitir la validación electrónica de las licencias médicas expedidas a las personas servidoras públicas integrantes de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del propio Consejo. Lo anterior, deberá considerar la utilización del Registro Automatizado de Licencia Médicas (RALM) o cualquier otro sistema dispuesto para tales efectos.

Aunado a ello y con previa autorización del Pleno, el Consejo podrá celebrar, convenio de colaboración que regule los mecanismos previstos para tal fin.

Con independencia de lo anterior, la Dirección General de Recursos Humanos y las Administraciones Regionales, deberán brindar auxilio a los órganos jurisdiccionales que requieran apoyo para validar las licencias médicas.

Artículo 17. Otorgamiento de licencias médicas conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Instituto. La Dirección General de Recursos Humanos velará porque las licencias médicas se otorguen conforme a los plazos y porcentajes

del salario previstos en el artículo en cita, y procurando que se cumplan los procesos de dictaminación de invalidez.

Artículo 18. Restricción para la validación de las licencias médicas. Las personas titulares de los órganos jurisdiccionales no deberán emitir apercibimientos en contra de las y los directivos o médicos del ISSSTE, ni requerirles documentación o información relacionada con los padecimientos por los que le fue extendida la licencia, para efecto de la validación de las licencias de mérito.

Sección Cuarta

Del otorgamiento de las licencias en las áreas administrativas del Consejo

Artículo 19. Facultad para el otorgamiento de licencias en áreas administrativas. Las personas titulares de las unidades administrativas del Consejo tendrán la facultad de conceder o negar licencias hasta por quince días con goce de sueldo.

Para su concesión, se deberá considerar que la causa por la que se solicita sea suficiente, válida y justificada, así como verificar que en ningún caso se entorpezca el funcionamiento de las actividades de la unidad administrativa.

Tratándose de la negativa a la solicitud, la persona titular del área administrativa deberá realizar una exposición por escrito debidamente fundada y motivada de las razones para dicha determinación.

Lo dispuesto en el presente precepto no eximirá de cumplir con la consulta ante el Comité de Integridad en los casos en que resulte procedente.

Tratándose de la negativa a la solicitud de licencia, la persona trabajadora tendrá a salvo su derecho a combatirla ante la Comisión de Conflictos Laborales.

Artículo 20. Órgano colegiado competente para la autorización de las licencias en áreas administrativas para los demás supuestos. La Comisión de Administración será competente para la autorización de las licencias, con goce o sin goce de sueldo, que excedan el término previsto en el artículo anterior, de conformidad con la normativa aplicable.

Sección Quinta

Del teletrabajo

Artículo 21. Jornada laboral. La jornada laboral será de ocho horas diarias, de lunes a viernes, en los horarios que para tal efecto se determine en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales o, en caso de habilitarse para ello, las y los titulares de los órganos jurisdiccionales.

La jornada de trabajo para las personas servidoras públicas del Consejo se regirán conforme a las disposiciones que al efecto se establecen en el Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo.

Las personas servidoras públicas deberán atender asuntos fuera de dicho horario en casos extraordinarios, dentro de los que destacan aquéllos en que el órgano de su adscripción deba cubrir el esquema de guardia para la atención de asuntos urgentes o deba dar seguimiento a asuntos urgentes dentro del esquema conocido como "guardia baja".

Artículo 22. Modalidades de trabajo. Cuando así lo permita la naturaleza de las funciones inherentes al cargo que cada persona servidora pública desempeña, el trabajo podrá desarrollarse mediante un esquema híbrido que combine las labores presenciales con el teletrabajo, respetando en todo momento lo previsto en el artículo que antecede. En estos casos, la proporción del teletrabajo no deberá superar el cuarenta por ciento de sus labores quincenales.

El porcentaje señalado podrá modificarse por la instancia competente, cuando se presente una emergencia de contingencia sanitaria o algún evento de fuerza mayor o caso fortuito.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 23. Derecho a la desconexión digital. Salvo para la atención de casos urgentes, particularmente durante los períodos de guardia, las personas servidoras públicas tienen derecho a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación al término de su jornada laboral.

Para dar cumplimiento a la presente disposición, salvo que el Consejo emita lineamientos respecto a una herramienta institucional, las y los titulares deberán definir mediante circulares internas los servicios de mensajería de texto y canales de comunicación que se consideren oficiales para efectos de que las personas se encuentren necesariamente disponibles durante el desarrollo de su jornada. Las comunicaciones fuera de dicho horario deberán atenderse durante el día hábil siguiente.

Artículo 24. Definición de tecnologías de la información para efectos de la modalidad de teletrabajo. Se entenderá por tecnologías de la información, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los órganos jurisdiccionales o áreas administrativas, según corresponda, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular, los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Artículo 25. Casos de procedencia y terminación de la modalidad de teletrabajo. Esta modalidad será aplicable en los casos siguientes:

- I. Por determinación escrita de la persona titular, por necesidades del servicio, fundada y motivada;
- II. Por solicitud escrita, justificada y acreditada de la persona servidora pública;
- III. Por caso fortuito o fuerza mayor; y
- IV. En caso de contingencia sanitaria.

En cualquier momento, la persona servidora pública podrá regresar al esquema totalmente presencial. Lo anterior podrá resultar de una solicitud de la propia persona interesada, por la falta de acreditación de la capacitación para el teletrabajo o por instrucciones justificadas de la persona titular, ante un desempeño inadecuado en la modalidad de teletrabajo, en función de las evaluaciones que se diseñen para tal efecto o de la falta de satisfacción de las metas y objetivos trazados, mismos que deberán alinearse al Manual de Puestos y considerar las funciones inherentes a cada cargo.

Artículo 26. Capacitación para quienes teletrabajan. En la modalidad híbrida de trabajo que contemple una parte de teletrabajo, las personas que se encuentren en dicha modalidad deberán capacitarse conforme a los cursos de Tecnología aplicada al desarrollo de las actividades institucionales que ofrece la Escuela Federal de Formación Judicial.

Artículo 27. Obligaciones de las personas servidoras públicas en modalidad de teletrabajo. Las personas servidoras públicas adscritas a los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas que desarrollen parte de sus actividades en la modalidad de teletrabajo, adicionalmente a las obligaciones correspondientes a su puesto, estarán sujetas a lo siguiente:

- I. Cumplir con los lineamientos que se emitan relacionados con la modalidad de teletrabajo;
- II. Guardar y conservar los equipos y demás insumos que les sean proporcionados para el desempeño de sus atribuciones o funciones, según corresponda;
- III. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas implementados para la supervisión de sus actividades, incluyendo la obligación de cumplir la jornada laboral y permanecer disponibles durante la misma, a través de los servicios y canales de comunicación establecidos para tal efecto, dentro de los que estarán el correo electrónico institucional y los servicios de mensajería instantánea que defina el Consejo o que, en su defecto, señalen las y los titulares;
- IV. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento;
- V. Conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el desarrollo del teletrabajo, en los términos que establezca el Consejo;
- VI. Guardar confidencialidad de la información remitida; y
- VII. La obligación de acatar las instrucciones de sus superiores.

El incumplimiento por las personas servidoras públicas de lo previsto en este artículo podrá dar inicio al procedimiento de responsabilidad administrativa o medida disciplinaria procedente.

Las personas titulares, aquellos que actúen como superiores jerárquicos o patrones equiparados, deberán asegurar el cumplimiento de las directrices previstas en el presente Acuerdo, respetando en todo momento los derechos que en este se establecen para con las personas servidoras públicas que se encuentren a su cargo,

Artículo 28. Aplicación del teletrabajo como una medida para transversalizar la perspectiva de género en el Consejo y para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En adición al impacto ambiental y tecnológico que representa, el teletrabajo será una medida transversal que permita hacer más eficientes las actividades realizadas tanto en los órganos jurisdiccionales como en áreas administrativas, a fin de que las personas servidoras públicas puedan conciliar de mejor manera sus actividades profesionales con su vida personal y familiar.

El Pleno determinará las políticas que considere oportunas para impulsar la adopción e implementación de acciones que permitan hacer más eficientes las actividades aludidas en el párrafo precedente.

Para ello, con apoyo de la DGDHIGAI y la Unidad, se promoverá esta modalidad de trabajo tanto en los órganos jurisdiccionales como en las áreas administrativas.

Artículo 29. Consideraciones de perspectiva de género en el teletrabajo. En la aplicación de la perspectiva de género en el teletrabajo, y considerando la organización y funcionamiento del órgano o área, deberá considerarse lo siguiente:

- I. Permitir conciliar la vida personal, familiar y laboral; y
- II. Priorizar en este esquema a personas lactantes, cuando en el órgano o área no existan zonas de lactancia, así como a quienes desempeñen roles de cuidados o crianza en sus hogares, debidamente documentados.

Artículo 30. Teletrabajo por situaciones especiales. Se podrá privilegiar el esquema de teletrabajo cuando se trate de personas servidoras públicas que presenten dificultades en su movilidad por su condición de salud.

Artículo 31. Mecanismos de supervisión, derecho a la intimidad y protección de datos personales. Los mecanismos, sistemas y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser acordes a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas servidoras públicas bajo esta modalidad, y la confidencialidad de los datos remitidos con motivo del desarrollo en sus actividades, así como el respeto del marco normativo aplicable en materia de protección de datos personales.

Sección Sexta

De la incorporación de reglas específicas para los asuntos relacionados con cualquier forma de violencia laboral en el procedimiento disciplinario

Artículo 32. Principios rectores y derechos. Los procedimientos en materia de responsabilidad administrativa relacionados con cualquier forma de violencia laboral se regirán, además de los señalados en las leyes aplicables, por los principios y derechos siguientes:

- I. Presunción de inocencia;
- II. Derecho de audiencia;

- III. Debida diligencia;
- IV. Respeto;
- V. No revictimización;
- VI. Confidencialidad;
- VII. Igualdad y no discriminación;
- VIII. Celeridad; y
- IX. Presunción de buena fe.

Artículo 33. Criterios rectores de la actividad disciplinaria. Las autoridades en materia de responsabilidades administrativas que conozcan de asuntos que se relacionen con conductas que involucren cualquier forma de violencia laboral, deberán considerar los criterios siguientes:

- I. Distinguir cualquier forma de violencia laboral de conductas inherentes a las exigencias propias del empleo, cargo o comisión;

En el supuesto de que la persona quejosa o denunciante refiera a la asignación no razonable o desproporcionada de trabajo, las cargas de trabajo serán evaluadas a efecto de determinar si se justifican, subestiman o sobrestiman sus capacidades como persona trabajadora o que no obedezcan a un criterio equitativo. Para ello, se valorará si el órgano está cubriendo labores de guardia que ameritan la atención de casos urgentes, y se considerarán las cargas en otros órganos de naturaleza análoga en el mismo circuito.

La irracionalidad y desproporción en las cargas de trabajo serán evaluadas según el órgano jurisdiccional o área administrativa en la que preste servicios la persona afectada, la naturaleza del trabajo, el nombramiento, la cédula de funciones específicas de la plaza, así como otras funciones asignadas y las tareas necesarias para su cumplimiento. En este rubro se tomarán en cuenta las evaluaciones de desempeño que apliquen las y los titulares, así como la revisión que de las mismas haga la Visitaduría Judicial;

- II. Atender los actos u omisiones narrados por la persona quejosa o denunciante, y considerar que la existencia de cualquier forma de violencia laboral, puede acreditarse aun cuando no se hayan alcanzado los objetivos perseguidos por la persona denunciada, o no se hubiera causado un daño;
- III. Considerar que la intencionalidad para cometer la conducta denunciada no es un elemento indispensable para configurar cualquier forma de violencia laboral;
- IV. Facilitar los medios de queja, denuncia, atención y trámite que permitan a la persona quejosa o denunciante el acceso y participación en cualquier etapa del procedimiento;
- V. Considerar los elementos que pudieran representar discriminación, por género, orientación sexual, religión, opiniones, edad, discapacidad, origen étnico, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas servidoras públicas;
- VI. Considerar la posibilidad de que se trate de conductas de realización oculta, en las que la existencia de pruebas directas distintas al testimonio de las personas afectadas puede ser difícil;
- VII. Considerar las circunstancias de modo, tiempo y lugar, así como la mecánica de los hechos a partir de lo expuesto por la persona quejosa, denunciante o afectada, sin prejuzgar ni desestimar los elementos de convicción o probatorios que obren en el expediente respectivo, sino analizarlos en su conjunto;
- VIII. Analizar los indicios, evidencias o pruebas de manera razonable, fundada y motivada;
- IX. Evitar incurrir en conductas revictimizantes durante el desahogo de diligencias y desarrollo de las actuaciones en cualquier etapa del procedimiento, como lo son de manera enunciativa, más no limitativa: la desestimación de su relato; la realización de cuestionamientos reiterativos o innecesarios; manifestaciones de rechazo, reproche o culpabilización; el empleo de estereotipos y prejuicios; y la confrontación directa con la persona denunciada, entre otras;
- X. Aplicar el enfoque de justicia restaurativa, cuando existan condiciones para ello de conformidad con la normativa aplicable, para lo cual partirá de una visión de los hechos como una responsabilidad colectiva e institucional y no representarán una situación aislada o entre particulares, con el objeto de atender las necesidades de las personas afectadas, el entendimiento de la persona denunciada, la reflexión de las personas involucradas y el rol del Consejo en la promoción de ambientes laborales libres de violencia y garantía de no repetición; y
- XI. Atender a la perspectiva de género conforme a la normatividad aplicable y a la situación de vulnerabilidad de las personas servidoras públicas.

Artículo 34. Presentación de la queja o denuncia. La queja o denuncia podrá ser presentada por la persona o grupo de personas afectadas o por cualquier otra que tenga conocimiento de las conductas que pudieran ser constitutivas de cualquier forma de violencia laboral, ante la Unidad. Con independencia de que se presente con carácter anónimo, en todos los casos se protegerá la identidad de la persona denunciante. A solicitud de la o las personas quejasas o denunciante, podrán adoptarse medidas para evitar represalias.

Artículo 35. Trámite en caso de presentación de la queja o denuncia en un área diversa a la competente. Cuando la queja o denuncia por cualquier forma de violencia laboral sea recibida en órganos jurisdiccionales y áreas administrativas distintos al área competente, estos deberá remitirla sin demora y sin mayor trámite a dicha área, por correo electrónico institucional, Sistema Electrónico o cualquier otro que se establezca por la autoridad competente, para lo cual adoptarán las medidas

necesarias tanto físicas como electrónicas para conservar la confidencialidad de la persona denunciante o afectadas y demás involucradas.

Artículo 36. Medidas cautelares. Las medidas cautelares podrán tener como finalidad, además de las previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, Ley Orgánica y en la normativa aplicables, las siguientes:

- I. Evitar la subsistencia de situaciones que presuntamente resulten discriminatorias;
- II. Salvaguardar la integridad física y psicoemocional de las personas afectadas directa o indirectamente, así como de las personas testigos; y
- III. Garantizar el adecuado e inmediato desarrollo de la investigación o la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa.

Para su determinación e implementación se evitará cualquier medida que pudiera revictimizar a la persona afectada o representar un riesgo para las y los testigos.

Las medidas cautelares no prejuzgan sobre la responsabilidad administrativa de la persona denunciada, no constituyen una sanción, ni atentarán contra el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.

Artículo 37. Elementos mínimos de análisis para la emisión de las medidas cautelares. Los elementos mínimos que deberán evaluarse para determinar la emisión, autorización, modificación o suspensión de medidas cautelares durante la investigación y la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa, serán los siguientes:

- I. Que existan circunstancias de modo, tiempo y lugar derivadas de los indicios o evidencias que aporten en las denuncias y se recaben durante la investigación o que las pruebas aportadas en la substanciación las justifiquen de manera razonable, fundada y motivada;
- II. Las condiciones y necesidades particulares de la persona quejosa o denunciante o las personas testigos;
- III. La presencia de situaciones de vulnerabilidad, tales como relaciones de jerarquía de carácter formal o material o relaciones asimétricas de poder;
- IV. Los hechos denunciados, su gravedad y el riesgo en el que se encuentren las personas quejas o denunciantes, testigos o participantes del entorno laboral;
- V. La interacción entre las personas quejas, denunciantes, testigos y denunciada;
- VI. La duración y reiteración de los hechos; y
- VII. La reincidencia por parte de la persona denunciada.

En adición al catálogo de medidas cautelares previstas en la Ley Orgánica, las autoridades en materia de responsabilidades administrativas podrán emitir con ese carácter apercibimientos dirigidos a la persona denunciada o presunta responsable, requiriéndole que se abstenga de cometer, por sí o a través de terceras personas, por medios directos o indirectos, represalias, amenazas, intimidación o cualquier otra conducta que pudiese atentar contra la dignidad e integridad de la persona afectada quejosa o denunciante, las y los testigos, así como evitar cualquier acción que pudiera interferir con el desarrollo de las diligencias o actuaciones propias del procedimiento de responsabilidad administrativa.

TÍTULO TERCERO

DE LA UNIDAD DE PREVENCIÓN Y COMBATE A LA VIOLENCIA LABORAL

Capítulo Primero

Competencia y atribuciones de la Unidad

Artículo 38. Competencia de la Unidad. Es el área administrativa dependiente de la Secretaría General de la Presidencia del Consejo, encargada de diseñar e implementar estrategias de prevención de situaciones de violencia laboral, de prácticas contrarias a los derechos laborales de las personas trabajadoras, así como de eliminación de riesgos psicosociales; de atender y dar seguimiento a casos relacionados con cualquier forma de violencia laboral a través de un enfoque de justicia restaurativa, de conciliación y disuasión en el que participe como coadyuvante en la solución de conflictos laborales, sin intervenir formalmente ante instancias disciplinarias ni en el procedimiento ante la Comisión de Conflictos Laborales.

Artículo 39. Atribuciones de la persona titular de la Unidad. La persona titular de esta unidad administrativa contará con las atribuciones siguientes:

- I. Presentar puntos de acuerdo a las Comisiones o al Pleno del Consejo, según corresponda y en el ámbito de su competencia;
- II. Fungir como área de asesoría y consulta para la prevención y disuasión de situaciones potenciales o actuales de violencia laboral. Tratándose de situaciones actuales, deberán elaborarse diagnósticos, propuestas de acuerdo y esquemas de seguimiento. En casos extremos, la Unidad podrá proponer al Pleno o la Comisión, según corresponda, medidas preventivas;
- III. Intervenir, a petición del personal de un órgano jurisdiccional o área administrativa, de las y los titulares, o de los sindicatos, como mediadora y conciliadora ante casos de violencia laboral, privilegiando un enfoque de justicia restaurativa. De ser el caso, el resultado de esta actividad podrá conducir, a juicio de la Comisión o del Pleno, según corresponda, a la resolución de un conflicto laboral;
- IV. Atender con la debida diligencia los casos de cualquier forma de violencia laboral, así como canalizar oportunamente a las áreas competentes los asuntos que no sean de su competencia o que requieran de su intervención conjunta;

- V. Dar opinión técnica ante las instancias disciplinarias y laborales competentes para la adopción de medidas cautelares;
- VI. Fungir como un órgano especializado coadyuvante de la Comisión, a través de la elaboración u opinión técnica de las propuestas de solución de controversias por conductas relacionadas con cualquier forma de violencia laboral. Las propuestas se elaborarán desde un enfoque integral y restaurativo que incluya medidas de reparación, privilegiando aquéllas de no repetición;
- VII. Brindar asesoría, acompañamiento psicosocial y consulta jurídica a las personas servidoras públicas, relacionadas con conductas de violencia laboral, pudiéndose apoyar para ello en los diversos programas y áreas administrativas del Consejo;
- VIII. Proporcionar acompañamiento al personal del Consejo que haya sufrido cualquier forma de violencia laboral, ante las instancias de investigación y substanciación de procedimientos en materia disciplinaria y, si fuese el caso, de naturaleza laboral;
- IX. Proponer, ante o conjuntamente con las instancias competentes, la implementación y evaluación de los programas relativos a la promoción de la salud en el trabajo, mediante la prevención y eliminación de riesgos psicosociales, así como de la violencia laboral;
- X. Someter a autorización del Pleno, previa valoración de la Comisión de Vigilancia, el diseño y aplicación de un protocolo de atención para casos relacionados con cualquier forma de violencia laboral, que comprenda medidas de prevención y atención, esquemas de mediación y conciliación, y lineamientos para la solución de conflictos y la generación de medidas de reparación;
- XI. Proponer mecanismos para fomentar la solución de conflictos a través del diálogo y la conciliación, y, en aquellos casos en que sea necesario, denunciar de cualquier forma de violencia laboral, así como garantizar el anonimato en las quejas y denuncias, y la confidencialidad de las personas quejas o denunciantes;
- XII. Realizar estudios, diagnósticos, investigaciones o evaluaciones a nivel organizacional sobre posibles factores de riesgo psicosocial en el trabajo y sobre violencia laboral en general, en colaboración con las áreas que resulten competentes. Dentro de los productos que surjan de estos ejercicios deberá considerarse la emisión de un manual de buenas prácticas organizacionales;
- XIII. Establecer mecanismos de vinculación interinstitucional con entidades nacionales o internacionales especializadas en materia de combate a la violencia laboral, así como en materia de prevención de riesgos psicosociales para contribuir al cumplimiento de sus atribuciones;
- XIV. Proponer acciones de capacitación y sensibilización al personal del Consejo, en coordinación con la Escuela Federal de Formación Judicial, en materia de prevención a cualquier forma de violencia laboral;
- XV. Rendir ante el Pleno un informe anual de actividades;
- XVI. Proponer a la Dirección General de Tecnologías de la Información y a la Dirección General de Estrategia y Transformación Digital el diseño y, en su caso, actualización de un sistema de control, estadística y gestión de los asuntos atendidos; y
- XVII. Las demás que establezca el Pleno.

En caso de que alguno de los asuntos tenga relación con la competencia de la Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual, por incluir posibles conductas de acoso y hostigamiento sexual o cualquier otro tipo de violencia de género, la persona titular de la Unidad solicitará, previa autorización de la persona afectada, la intervención de dicha unidad administrativa o, en su caso, el asunto le será canalizado considerando las circunstancias en cada supuesto. Asimismo, la actuación de la Unidad deberá coordinarse con la Dirección General de Protección Civil y Salud en el Trabajo para efecto del despliegue de atribuciones con que cuenta en términos del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.

Artículo 40. Competencia de la Unidad para efectos de la mediación y conciliación. Esta Unidad será competente para llevar a cabo las funciones de mediación, conciliación y procesos restaurativos en caso de que así lo determinen las personas involucradas, atendiendo al principio de voluntariedad que rige en estos casos, antes de iniciar el procedimiento ante la Comisión de Conflictos Laborales.

Como resultado de la mediación, esta Unidad podrá emitir recomendaciones no vinculantes. En respuesta, las personas servidoras públicas a quienes se dirijan deberán atenderlas o hacer del conocimiento de la Unidad las razones que justifiquen su desatención, para el seguimiento correspondiente. Tratándose de casos de conciliación, la Unidad se limitará a acompañar los acuerdos celebrados por las partes.

Una vez iniciado un procedimiento ante la Comisión, la Unidad podrá participar, cuando así lo soliciten las partes, para otorgar opinión técnica, no vinculante, en relación con las propuestas de solución durante la substanciación del procedimiento, hasta antes del dictado de la resolución.

Artículo 41. Medidas preventivas frente a situaciones indiciariamente generalizadas de violencia laboral. Para los casos en que en un órgano jurisdiccional o área administrativa se denuncie la actualización de una situación generalizada de cualquier forma de violencia laboral al personal, la Unidad procurará llevar a cabo, a la brevedad posible, entrevistas con la totalidad del personal que integra el órgano u área administrativa correspondiente, con la finalidad de evaluar la posible afectación generalizada de sus derechos a través de cualquier forma de violencia laboral.

En el desarrollo de las entrevistas se deberá asegurar el sigilo de la información y su privacidad a efecto de garantizar su eficacia.

Durante el período de diagnóstico será importante que se adopten salvaguardas para evitar que las personas titulares de los órganos jurisdiccionales o el personal generen situaciones que compliquen el éxito o integridad de las diligencias respectivas.

Con los resultados, dicha Unidad podrá proponer a las y los titulares la emisión de medidas preventivas encaminadas a romper las condiciones o inercias que pudieran estar ocasionando los entornos de violencia. En caso de atender a cuestiones generalizadas o estructurales, podrá proponer estas medidas a las Comisiones o al Pleno.

La emisión de estas medidas será realizada bajo un riguroso escrutinio para discernir, entre otras cuestiones, la violencia laboral de las conductas inherentes a las exigencias propias del empleo, cargo o comisión, para lo cual deberán considerarse situaciones extraordinarias, factores como las guardias para la atención de casos urgentes, y análisis comparados con otros órganos jurisdiccionales similares dentro del Circuito y región.

Asimismo, las medidas preventivas bajo ningún supuesto prejuzgarán sobre la responsabilidad administrativa de las personas que eventualmente pudieran haber sido denunciadas, no constituirán una sanción, ni atentarán contra el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.

Capítulo Segundo

De la salud en el trabajo

Artículo 42. Estudio sobre riesgos psicosociales. Con la finalidad de prevenir la afectación provocada por los riesgos psicosociales, la Unidad propondrá a las áreas competentes la realización de un diagnóstico tanto en los órganos jurisdiccionales como en las áreas administrativas, con el objetivo de contar con los elementos necesarios para la implementación de protocolos y políticas en esa materia.

Este diagnóstico deberá considerar las circunstancias particulares de cada tipo de órgano jurisdiccional tales como la materia, la carga de trabajo, la complejidad de los asuntos de su conocimiento, así como situaciones relacionadas con su ubicación, el índice de criminalidad imperante en la región, entre otros factores.

Estos factores serán aplicables, en lo que corresponda, al diagnóstico que se realice sobre las áreas administrativas.

Artículo 43. Periodicidad del estudio sobre riesgos psicosociales, así como los de salud mental y emocional. La Unidad propondrá, anualmente, a las áreas competentes la actualización del estudio sobre riesgos psicosociales, así como los de salud mental y emocional en el Consejo, para efecto de diseñar las acciones preventivas o correctivas correspondientes.

Artículo 44. Difusión de los resultados del estudio. Los resultados del estudio se harán del conocimiento de la Comisión de Administración, para que ésta, de ser el caso, instruya a las áreas administrativas del Consejo para efecto de que le presenten un documento con la propuesta de implementación de acciones preventivas o correctivas que sean procedentes para la atención de los riesgos psicosociales tanto en los órganos jurisdiccionales como en las unidades administrativas.

Artículo 45. Implementación de un programa permanente de salud mental. El Consejo implementará un programa permanente de salud mental que otorgue a las personas servidoras públicas apoyo psicológico y, en su caso, psiquiátrico por expertos, para coadyuvar en la atención integral de la salud de las personas integrantes de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Consejo.

TÍTULO CUARTO

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS SOBRE LAS RELACIONES LABORALES Y LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

Capítulo Primero

Relaciones Laborales

Artículo 46. Concepto de relación laboral. La relación de trabajo se entiende establecida entre las y los titulares de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Consejo de la Judicatura Federal, y las personas servidoras públicas de base o de confianza a su cargo.

Las personas titulares fungen como representantes del Estado al otorgar o proponer los nombramientos a las personas servidoras públicas de su adscripción, por lo que se trata de patrones equiparados.

Artículo 47. Marco normativo aplicable a las relaciones laborales y a los conflictos de trabajo en el Poder Judicial de la Federación. La relación de trabajo se regirá por el artículo 123, Apartado B), de la Constitución, los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano forme parte, la Ley Reglamentaria, la Ley Orgánica, la Ley de Carrera, la Ley del Instituto, el Acuerdo de Carrera Judicial, las Condiciones Generales vigentes y las demás disposiciones emitidas por el Consejo.

Para la sustanciación y resolución de los procedimientos de los conflictos de trabajo entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación el Consejo y sus personas servidoras públicas, cuando no sean contrarios a los principios rectores establecidos en este Acuerdo General, se aplicarán supletoriamente, y en su orden, la Ley Reglamentaria; la Ley Federal del Trabajo y el Código Federal de Procedimientos Civiles. Ante el vacío normativo, se acudirá a los principios generales del derecho, en términos de lo dispuesto en el artículo 14, cuarto párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 48. Carácter irrenunciable de los derechos laborales. Los derechos que reconoce el presente Acuerdo General son irrenunciables.

Artículo 49. Interpretación del Acuerdo. En caso de duda o conflicto en la operación, aplicación o interpretación de este Acuerdo, se deberá someter el asunto a la Comisión de Carrera Judicial, a la Comisión de Administración, a la de Vigilancia o al Pleno del Consejo, a efecto de que éstas resuelvan lo conducente en el ámbito de sus respectivas competencias.

Capítulo Segundo

Medidas disciplinarias en el ámbito laboral

Artículo 50. Justificación de la imposición de una medida disciplinaria en el ámbito laboral. Las y los titulares de los órganos jurisdiccionales, órganos auxiliares y unidades administrativas del Consejo, pueden evaluar a las personas servidoras públicas de su adscripción a efecto de calificar su desempeño. Cuando éste no sea satisfactorio, de conformidad con las exigencias del servicio público, podrán iniciar el procedimiento de medidas disciplinarias, bajo las formalidades que al efecto señalen este Acuerdo y las disposiciones normativas aplicables.

Artículo 51. Medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias son los actos de naturaleza laboral que serán consideradas como notas desfavorables, las cuales pueden ser impuestas por las y los titulares a las personas servidoras públicas de su adscripción que contravengan lo dispuesto por los artículos 44 de la Ley Reglamentaria, lo previsto para tal efecto en las Condiciones Generales vigentes y 44 de la Ley de Carrera, las cuales consistirán en:

- I. Amonestación verbal; y
- II. Extrañamiento.

La imposición de medidas distintas conllevará su nulidad, mientras que su determinación en actuaciones judiciales será causa de responsabilidad administrativa, para lo cual la Comisión dará vista a las instancias competentes.

Artículo 52. Emisión de medidas disciplinarias. Se entiende por amonestación verbal la observación de palabra que haga el jefe inmediato a la persona servidora pública infractora, a efecto de que evite incurrir en otra infracción, de la que se dejará constancia; y por extrañamiento la observación que se haga por escrito a la persona servidora pública infractora y se aplique por el titular al que se encuentra adscrita aquella.

La nota desfavorable derivada de la imposición de una medida disciplinaria en el ámbito laboral deberá hacerse del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos, a efecto de que ésta:

- I. Tratándose de personas servidoras públicas de órganos auxiliares y unidades administrativas, se agregue al expediente de la persona servidora pública sancionada.
- II. Tratándose de personas servidoras públicas que integren la carrera judicial, se incorpore al Registro Único de Servidoras Públicas y Servidores Públicos de la Carrera Judicial; y
- III. La emisión de medidas disciplinarias podrá impugnarse ante la Comisión.

Artículo 53. Naturaleza de la actuación de las y los titulares en el ámbito disciplinario laboral. El ejercicio de la facultad de las y los titulares para disciplinar a las personas servidoras públicas a su cargo, a través de la imposición de medidas disciplinarias se desarrolla dentro de la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el presente Acuerdo y en las disposiciones normativas aplicables, por lo que no se trata de un acto de autoridad.

La potestad ejercida por los titulares no se despliega investida de imperio, sino que se emite en la calidad de un acto derivado del vínculo jurídico laboral existente entre ellos.

Artículo 54. Procedimiento conforme a las Condiciones Generales. Para la aplicación de medidas disciplinarias, las y los titulares deberán actuar con estricto apego a lo dispuesto para tal efecto en las Condiciones Generales vigentes, por lo que:

- I. La o el titular informará por escrito a la persona servidora pública de que se trate, sobre las infracciones que se le atribuyen, así como las medidas disciplinarias aplicables, otorgándole un plazo de cinco días hábiles para manifestar, también por escrito, lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que justifiquen su defensa.
- II. Transcurrido el plazo a que se refiere la fracción anterior, y dentro de las cuarenta y ocho horas, la o el titular adoptará la determinación que estime.

En caso de que no se emita la determinación en los términos del párrafo anterior, se tendrá por precluida la facultad sancionadora.

- III. La o el titular notificará su determinación a la persona servidora pública, a fin de que se apliquen las medidas disciplinarias a que se hubiere hecho acreedora aquella. Lo anterior, sin perjuicio de que por la extrema gravedad de la irregularidad o infracción cometida por la persona servidora pública o la reincidencia por más de dos ocasiones en faltas graves, se aplique lo previsto en el artículo 46 de la Ley Reglamentaria, conforme al procedimiento de rescisión de la relación laboral previsto en el presente Acuerdo.

El procedimiento de medidas disciplinarias no se suspenderá aun y cuando la persona servidora pública se encuentre incapacitada y con licencia médica derivada de algún tipo de padecimiento, en tanto éste no la imposibilite para ejercer su derecho de defensa. Además, podrá hacer uso de las tecnologías de la información para el seguimiento de su caso.

Capítulo Tercero

Procedimiento de separación de un cargo de Carrera Judicial

Artículo 55. Naturaleza de la actuación de las y los titulares en los procedimientos de separación del cargo. En una relación laboral, las y los titulares de los órganos jurisdiccionales no actúan como autoridades, sino como patrones equiparados. En consecuencia, el procedimiento de separación del cargo, mediante el cual se rescinde una relación laboral, no requiere mayores formalidades que las establecidas en el siguiente precepto.

Artículo 56. Lineamientos para el procedimiento de separación del cargo. El proceso de separación de un cargo de carrera judicial, comprende los criterios y lineamientos para que el nombramiento otorgado a las personas servidoras públicas respectivas deje de surtir efectos sin responsabilidad para el Poder Judicial de la Federación.

En caso de que una persona servidora pública de base adscrita a un órgano jurisdiccional incurra en alguna de las causales de separación conforme a lo previsto en el artículo 40, fracción VII de la Ley de Carrera; 46, fracción V, de la Ley Reglamentaria; en las Condiciones Generales vigentes y en las demás que señalen en las disposiciones aplicables, la persona titular deberá dar estricto cumplimiento a lo establecido en el artículo 140 del Acuerdo de Carrera Judicial e iniciar un procedimiento de separación dentro del cual se levante invariablemente un acta con las formalidades que establece el artículo 46 Bis de la Ley Reglamentaria.

Para efecto de lo anterior, se deberá estar a lo siguiente:

- I. **Notificación de las causas que motiven la separación del cargo de la persona servidora pública:** Las personas titulares de los órganos jurisdiccionales notificarán por escrito con firma electrónica, y de manera excepcional con firma autógrafa, a la persona trabajadora las causas que motivan la posible separación del cargo, así como la fundamentación que se considere aplicable al caso concreto.

Dicha notificación se hará también a la sección central del sindicato que, en su caso, le represente.

La contravención a las disposiciones contenidas en la presente fracción conllevará la nulidad del procedimiento;

- II. **Término para que la persona trabajadora pueda preparar su defensa y desahogo de pruebas:** La persona trabajadora contará con un plazo de diez días hábiles para manifestar, mediante escrito con firma autógrafa o electrónica, lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que justifiquen su defensa, siempre que no sean ilegales o falten a la moral.

La información que obre en los sistemas del Consejo podrá invocarse como hecho notorio y no será necesario aportarlo;

- III. **Requisitos formales del acta administrativa:** Transcurrido el término indicado en la fracción anterior, las personas titulares de los órganos jurisdiccionales levantarán un acta administrativa en la que intervendrán la persona trabajadora señalada y un máximo de dos personas representantes del Sindicato, la cual deberá realizarse dentro de las instalaciones del órgano jurisdiccional al cual se encuentren adscritos, salvo que ocurran causas de caso fortuito o de fuerza mayor debidamente justificadas.

En el acta deberán asentarse con toda precisión los hechos, la declaración de la persona trabajadora afectada y el desahogo de las pruebas que se hubiesen ofrecido, destacando los testimonios de cargo y de descargo respectivos.

Al finalizar, el acta se firmará por las personas que hubieren intervenido y por dos personas como testigos de asistencia, uno ofrecido por la persona trabajadora y el otro por las personas titulares de los órganos jurisdiccionales. Acto seguido, se hará entrega de una copia del acta a la persona trabajadora y otra a las personas representantes sindicales.

En caso de que por alguna razón imputable a la parte trabajadora deba reponerse el levantamiento del acta administrativa, así deberá hacerse constar fundada y motivadamente, en el acta, señalando una nueva fecha para su realización dentro de los cinco días siguientes. La parte equiparada a patrón no podrá reponer el acta por razones que le sean imputables;

- IV. **Determinación de las personas titulares de los órganos jurisdiccionales.** La determinación emitida por las personas titulares de los órganos jurisdiccionales, con base en el acta descrita en la fracción anterior, deberá notificarse, por escrito, a la persona trabajadora dentro de los cinco días hábiles siguientes al de su levantamiento. En caso de que no sea posible realizar la notificación por causas ajenas a los titulares, se contará con cinco días hábiles más. La contravención a lo dispuesto en la presente fracción conllevará la preclusión de la facultad de la o el titular para decretar la separación del cargo.

Artículo 57. Impugnación de las medidas disciplinarias y de la separación del cargo. Queda a salvo el derecho de las personas trabajadoras para demandar ante la Comisión la nulidad de las medidas disciplinarias y, específicamente, reinstalación en su trabajo o la indemnización correspondiente, en caso de que consideren que la rescisión de la relación laboral fue injustificada.

Cuando ello ocurra, mientras el asunto se encuentre en trámite, las personas que hayan sido cesadas podrán acogerse al régimen de movilidad previsto en el Acuerdo de Carrera Judicial sin tener que volver al esquema de listas para poder acceder a un cargo de carrera judicial. No obstante, la confirmación del por parte de la Comisión dejará sin efectos el nombramiento respectivo y se aplicará lo previsto en el artículo 158 del Acuerdo antes citado.

Una vez cuente con el estatus de firme, la determinación que haya sido impuesta deberá hacerse del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos para su incorporación al Registro Único de Servidoras Públicas y Servidores Públicos de la Carrera Judicial.

TÍTULO QUINTO DE LA PRESCRIPCIÓN Capítulo Único

Artículo 58. Plazos de prescripción. Las acciones que nazcan de la Ley Reglamentaria, del nombramiento otorgado en favor de las personas servidoras públicas y de los acuerdos que fijen las Condiciones Generales vigentes, prescribirán en un año, con las siguientes excepciones:

- I. Prescriben en un mes:
 - a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento; y
 - b) Las acciones de las personas servidoras públicas para ejercer el derecho a ocupar la plaza que hayan dejado por accidente o por enfermedad, contado el plazo a partir de la fecha en que estén en aptitud de volver al trabajo.

II. Prescriben en cuatro meses:

- a) En caso de despido o suspensión injustificados, las acciones para exigir la reinstalación en su trabajo o la indemnización que la Ley concede, contados a partir del momento en que sea notificada la persona servidora pública del despido o suspensión;
- b) En supresión de plazas, las acciones para que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o la indemnización de Ley; y
- c) La facultad de las y los titulares para separar del cargo o disciplinar a sus trabajadoras y trabajadores, contado el término desde que sean conocidas las causas;

III. Prescriben en dos años:

- a) Las acciones de personas servidoras públicas para reclamar indemnizaciones por incapacidad provenientes de riesgos profesionales realizados;
- b) Las acciones de las personas que dependieron económicamente de las trabajadoras y trabajadores que fallecieron con motivo de un riesgo profesional realizado, para reclamar la indemnización correspondiente; y
- c) Las acciones para ejecutar las resoluciones de la Comisión.

Los plazos para deducir las acciones a que se refieren los incisos anteriores correrán, respectivamente, desde el momento en que se determine la naturaleza de la incapacidad o de la enfermedad contraída, desde la fecha de la muerte de la trabajadora o trabajador o desde que sea ejecutable la resolución dictada por la Comisión.

Artículo 59. Interrupción de la prescripción. La prescripción se interrumpe:

- I. Por la sola presentación de la demanda respectiva ante la Comisión;
- II. Con la aceptación del procedimiento de conciliación o de mediación; y
- III. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, por escrito o por hechos indudables.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Publíquese el Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación y para su mayor difusión en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, en el Sistema Integral del Seguimiento de Expedientes, en el Sistema Integral de Gestión de Expedientes, así como en el portal del Consejo de la Judicatura Federal en Intranet e Internet.

TERCERO. Se instruye a la Secretaría Ejecutiva de Administración implementar las acciones necesarias para la creación de la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral. Dicha Unidad deberá estar en funciones dentro del plazo de dos meses, contados a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo General, cuya propuesta de reforma al Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que regula la organización y funcionamiento del propio Consejo, deberá ser presentada por la Dirección General de Asuntos Jurídicos en coordinación con la persona titular de dicha Unidad, dentro del mes siguiente a su entrada en funcionamiento, a efecto de incorporar la misma en dicho instrumento, así como sus atribuciones.

CUARTO. Se instruye a la Dirección General de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional para que elabore la propuesta de estructura orgánica y documentos administrativos respecto de la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral.

QUINTO. El presente Acuerdo General estará sujeto a evaluación a los seis meses contados a partir de su entrada en vigor, a efecto de determinar las acciones conducentes para las mejoras en su implementación.

SEXTO. Se instruye a la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral, y a la Escuela Federal de Formación Judicial, para que, dentro del plazo de cuatro meses, contados a partir de la creación de la Unidad, presenten para aprobación del Pleno del Consejo los cursos mencionados en el Título Segundo de este Acuerdo General.

SÉPTIMO. Se instruye a la Unidad, con la colaboración de las Direcciones Generales de Innovación, Planeación y Desarrollo Institucional; y Estrategia y Transformación Digital, para diseñar y presentar a aprobación ante el Pleno del Consejo, dentro del plazo de cuatro meses contados a partir de la creación de la Unidad, la encuesta anual a que se refiere el Título Segundo de este cuerpo normativo.

OCTAVO. La regulación referente a las vacaciones que se establece en el Título Tercero de este Acuerdo entrará en vigor el primer semestre de 2023.

NOVENO. Se instruye a las direcciones generales de Tecnologías de la Información; y de Estrategia y Transformación Digital, para diseñar y presentar ante el Comité de Gobernanza Digital para conocimiento, a más tardar dentro del plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo General, la propuesta del sistema informático para la asignación de las vacaciones a que hace alusión el Título Segundo del presente Acuerdo General.

DÉCIMO. Se instruye a Visitaduría Judicial la implementación de las medidas necesarias para la supervisión del cumplimiento de lo relativo a la asignación de las vacaciones a que se refiere el Título Segundo del presente Acuerdo General.

DECIMOPRIMERO. Se da vista al Comité de Trabajo a Distancia para que, en colaboración con la Dirección General de Asuntos Jurídicos y dentro del plazo de cuatro meses, contados a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo General, someta a consideración del Pleno los lineamientos en materia de teletrabajo, a que se refiere el Capítulo Tercero del Título Segundo de este Acuerdo General.

DECIMOSEGUNDO. Se instruye a la Unidad de Prevención, y Combate a la Violencia Laboral, y a las áreas competentes para presentar para aprobación al Pleno del Consejo, dentro del plazo de diez meses, contados a partir de la creación de la Unidad, el diagnóstico a que se refiere el Título Tercero de este Acuerdo General.

DECIMOTERCERO. La Secretaría Ejecutiva de Administración, a través de las áreas competentes, llevará a cabo las acciones necesarias para la implementación de este Acuerdo General.

DECIMOCUARTO. Mientras entra en funcionamiento el Registro Único de Servidoras Públicas y Servidores Públicos de la Carrera Judicial, las referencias a dicha herramienta se entenderán hechas al expediente personal de la servidora pública respectiva.

DECIMOQUINTO. Para dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 45, se dará continuidad al Programa de Salud Mental actualmente implementado de manera transitoria con motivo de las afectaciones psicoemocionales detectadas durante la pandemia por COVID-19. Consecuentemente, se instruye a la Secretaría Ejecutiva de Administración para que, por conducto de las áreas administrativas competentes, se adopten las acciones necesarias tendientes a regularizar dicho programa.

DECIMOSEXTO. Se instruye a la Dirección General de Asuntos Jurídicos del Consejo de la Judicatura Federal para proponer, dentro de los tres meses siguientes, contados a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo General, la modificación la normativa institucional, a fin de armonizarla con el presente Acuerdo General.

DECIMOSÉPTIMO. Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Acuerdo.

EL LICENCIADO **ARTURO GUERRERO ZAZUETA**, SECRETARIO EJECUTIVO DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL, CERTIFICA: Que este Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para prevenir la violencia laboral y mejorar el ambiente de trabajo en el propio Consejo, fue aprobado por el Pleno del propio Consejo, en sesión extraordinaria de 13 de octubre de 2022, por unanimidad de votos de los señores Consejeros: Presidente Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Bernardo Bátiz Vázquez, Eva Verónica de Gyvés Zárate, Alejandro Sergio González Bernabé, Lilia Mónica López Benítez y Sergio Javier Molina Martínez.- Ciudad de México, a 17 de octubre de 2022.- Conste.- Rúbrica.