



TRIBUNALES AGRARIOS



ACUERDO GENERAL 20/2024 POR EL QUE EL H. PLENO DEL TRIBUNAL SUPERIOR AGRARIO APROBÓ EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR Y ATENDER LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.

Ciudad de México, a diez de septiembre de dos mil veinticuatro.

El Honorable Pleno del Tribunal Superior Agrario, en ejercicio de las atribuciones que le confieren las fracciones II y X del artículo 8º y la fracción VIII del artículo 9º, ambos de la Ley Orgánica de los Tribunales Agrarios, emite el presente acuerdo bajo las siguientes:

CONSIDERANDO:

Que el artículo 1 y 4 constitucional establecen que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, prohibiendo toda discriminación motivada por origen étnico, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley;

Que el artículo 2 constitucional en su reforma de 30 de septiembre de 2024 adicionó el apartado D referente a los derechos de las mujeres indígenas y afromexicanas, estableciendo que "Esta Constitución reconoce y el Estado garantiza el derecho de las mujeres indígenas y afromexicanas a participar de manera efectiva y en condiciones de igualdad sustantiva en los procesos de desarrollo integral de sus pueblos y comunidades; en la toma de decisiones de carácter público; en la promoción y respeto de sus derechos de acceso a la educación, a la salud, a la propiedad y a la posesión de la tierra y demás derechos humanos.

Que en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia;

Que la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW", por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano de adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes sobre discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres;

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establecen que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad, y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa;

Que el 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda;



TRIBUNALES AGRARIOS



Que con la ratificación del Estado mexicano del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Violencia y el Acoso, se reconoce que la violencia y el acoso sexual en el trabajo, constituyen violaciones a los derechos humanos y amenazas para la igualdad de oportunidades, afectando de manera desproporcionada a las mujeres por razones de género y, para ello, los Estados parte deben adoptar una estrategia integral con enfoque inclusivo e interseccional que aborde las causas subyacentes y factores de discriminación y combate de las referidas conductas mediante la promoción de un clima laboral basado en el respeto mutuo y la dignidad de las personas;

Que, en consonancia con los instrumentos nacionales e internacionales ya mencionados, los Tribunales Agrarios ratifican su compromiso de promover un clima laboral libre de violencias y a favor de la igualdad sustantiva, basados en el respeto mutuo y la dignidad de las personas. Así mismo, con la finalidad de garantizar el derecho de las personas trabajadoras y visitantes de los Tribunales Agrarios a un espacio institucional libre de violencias en razón de género o cualquier otra, tiene a bien emitir el siguiente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR Y ATENDER LOS CASOS DE VIOLENCIA LABORAL, HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación: El presente Protocolo es de observancia general para todas las personas servidoras públicas de los tribunales agrarios, de base o de confianza, prestadores servicios bajo contrato de honorarios o servicios profesionales, prestadoras de servicio social o quienes realicen prácticas profesionales.

Artículo 2. Objeto. El presente Protocolo tiene por objeto establecer las bases para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de las acciones para prevenir y atender las conductas de la violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual al interior de los tribunales agrarios.

Para ello, se dispone de los siguientes objetivos específicos:

- I. Promover un clima laboral libre de violencias en los tribunales agrarios, difundiendo el respeto a la dignidad humana y el reconocimiento mutuo de las personas trabajadoras o prestadoras de servicios sociales y profesionales de los tribunales agrarios; así como promover los principios de igualdad y no discriminación y de igualdad sustantiva, para garantizar y evitar conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Definir las acciones de sensibilización, difusión y capacitación sobre el derecho a un ambiente laboral libre de violencias, particularmente para prevenir y atender las conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- III. Precisar las directrices generales de primer contacto y mediación de la figura denominada *Representación de personas trabajadoras*;
- IV. Señalar las vías e instancias competentes al interior de los tribunales agrarios para la atención de denuncias de hechos de probables conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.
- V. Investigar y sancionar los diversos tipos y modalidades de violencias que se enfrentan en la modalidad laboral, incluida la violencia digital.

Artículo 3. Para efectos del Protocolo se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** Es una forma de violencia que se da entre personas que tienen una relación laboral y que se relaciona con una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional.
- II. **Acoso sexual:** A la forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación jerárquica, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva estados de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.



TRIBUNALES AGRARIOS

- III. **Cero tolerancias:** Es la inexistente flexibilidad respecto de determinadas actitudes, comportamientos o conductas, y tiene como propósito combatir circunstancias que impliquen un problema especialmente sensible, el cual debe atenderse de forma rápida y urgente.
- IV. **Clima laboral:** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos por quienes conforman el centro de trabajo, los cuales influyen en la conducta o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.
- V. **Denuncia:** Narrativa que formula cualquier persona mediante la cual hace del conocimiento presuntos actos violencia laboral, en sus modalidades de acoso laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual;
- VI. **Hostigamiento sexual:** A la forma de violencia que implica el ejercicio de poder en una relación de subordinación jerárquica y se manifiesta en conductas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, que implica estados de indefensión y de riesgo para la persona acosada, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- VII. **Mediación:** Procedimiento voluntario para la solución de conductas de molestia, por el cual dos o más personas involucradas (a las cuales se les denomina personas mediadas), buscan y construyen una solución satisfactoria a la situación respectiva, con la asistencia de una tercera persona imparcial (denominada Persona mediadora). A través de dicho procedimiento las personas mediadas dialogan y resuelven de forma pacífica, eficaz, expedita, equitativa y flexible los conflictos mencionados.
- VIII. **Medidas de protección:** A las acciones que se consideran pertinentes en los casos donde se ponga en riesgo la integridad física o psicológica de la presunta víctima de violencia laboral, en sus modalidades de acoso laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- IX. **Presunta víctima:** A la persona que dice haber sido afectada directamente por un posible acto de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.
- X. **Persona denunciada:** Persona que se señala como responsable de realizar actos de violencia laboral hacia una persona trabajadora, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este, siempre que esté vinculado a la relación laboral;
- XI. **Persona denunciante:** cualquier persona que tenga conocimiento de una conducta de violencia laboral, en cualquiera de sus modalidades de acoso laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual realizado por una persona servidora pública de los tribunales colegiados;
- XII. **Persona mediadora:** Persona especialista que se encuentra autorizada para conducir un mecanismo de mediación e intervenir como facilitador en la comunicación y negociación entre las personas mediadas.
- XIII. **Persona prestadora de servicio social y de prácticas profesionales.** Son personas estudiantes o recién egresadas de las facultades o escuelas de derecho o de otras disciplinas y que realizan actividades de aprendizaje práctico profesional en los tribunales agrarios, sin ser parte de la plantilla laboral, y en los términos de los convenios realizados entre los tribunales agrarios y las instituciones educativas de las que provienen.
- XIV. **Revictimización:** Agravamiento de la situación de la presunta víctima como consecuencia de medidas, exigencias, mecanismos, procedimientos o requisitos que obstaculicen e impidan el ejercicio de sus derechos o la expongan a sufrir un nuevo daño, así como cuestionar, negar o normalizar su calidad de presunta víctima por sus características o condiciones particulares;
- XV. **Representación de las personas trabajadoras:** persona designada para brindar atención de primer contacto a la presunta víctima y que proporcionará orientación a las y los trabajadoras de tribunales agrarios sobre la prevención e identificación de posibles casos de violencia laboral en sus modalidades de acoso laboral, hostigamiento sexual y/o acoso sexual;



TRIBUNALES AGRARIOS



- XVI. Violencia Laboral:** Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Artículo 4. Principios rectores: Son principios rectores para la aplicación del presente protocolo, los siguientes:

- I. **De dignidad humana y defensa de la persona:** El principio de dignidad humana es un valor fundamental de la conducta humana que se refiere al máximo respeto y valor que debe otorgarse al ser humano en virtud de su condición humana y el derecho que tiene toda persona a ser protegida contra cualquier acto que afecten su dignidad, como la violencia laboral o en el ámbito laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad;
- II. **De un ambiente saludable y armonioso:** para que las y los servidores públicos puedan ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional;
- III. **De igualdad de oportunidades:** para que toda persona sea tratada con respeto en su ámbito laboral, con acceso igualitario a los recursos productivos y empleo;
- IV. **De confidencialidad:** referidos a aquellos procedimientos de investigación y que obligan a preservar, en todo momento, la confidencialidad de las personas vinculadas en los mismos, quedando prohibida la difusión de cualquier tipo de información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a cualquiera de las partes.
- V. **De debida diligencia:** que corresponde al deber que tienen las autoridades de asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del presente Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad y efectividad de los mecanismos de atención que de este se desprenden, y
- VI. **No revictimización:** a partir del cual se debe evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona

CAPÍTULO SEGUNDO. OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Artículo 5. Los tribunales agrarios deberán observar las estrategias que promueva el Comité de Igualdad de Género de los Tribunales Agrarios para promover un clima laboral a favor de la igualdad sustantiva, basados en el respeto mutuo y la dignidad de las personas, y prevenir conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual.

Entre las acciones de prevención, se deberán considerar las siguientes:

- I. Emitir un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" de las conductas de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual y realizar su difusión al interior de los tribunales agrarios;
- II. Implementar campañas de sensibilización para promover un clima laboral libre de violencias, particularmente la violencia de género y a favor de la igualdad sustantiva al interior de los tribunales agrarios, a través de la difusión de materiales, conversatorios, seminarios o envío de boletines a todo el personal con reflexiones o textos del tema, películas, documentales, cursos y conferencias periódicas;
- III. Promover la capacitación del personal en materia de igualdad de género, prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, derechos humanos de las mujeres, diversidades identitarias, discriminación, racismo, interseccionalidades y/o temas afines;
- IV. Mantener actualizados y difundir los directorios de las *Personas Representantes* de los tribunales agrarios que brindan atención de primer contacto y mediación;



TRIBUNALES AGRARIOS



- V. Agendar un día al mes, para escuchar las propuestas de mejora del personal del tribunal agrario en el marco del cumplimiento del presente Protocolo;

Los tribunales agrarios promoverán de forma activa actividades que fomenten el buen clima laboral y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre las personas trabajadoras de los tribunales agrarios.

CAPÍTULO TERCERO. ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

Artículo 6. Para garantizar la atención de primer contacto, al interior de los tribunales agrarios, el Magistrado o Magistrada titular, designará a la *Persona Representante* de su adscripción, quien será previamente elegida por mayoría de votos de las personas trabajadoras del tribunal agrario.

Artículo 7. La *Persona Representante*, quien actuará a su vez como Persona Mediadora, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Ser persona servidora, operativa o jurisdiccional adscrita al tribunal agrario;
- II. Ser una persona empática, ecuánime y con capacidad de generar diálogos para la resolución de conflictos;
- III. Contar con conocimientos y/o experiencia en materia de derechos humanos, igualdad de género, igualdad y no discriminación, así como la detección de expresiones de violencia en contra de las mujeres, particularmente violencia sexual;
- IV. Contar con capacitación en materia de medios alternativos de solución de controversias.
- V. No haber sido sancionado por cualquier conducta violenta, de acoso laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual.

Artículo 8. La atención de primer contacto consistirá en la atención inicial que reciba la presunta víctima o persona denunciante, a través de la cual:

- I. Se le brindará asesoría y orientación sobre los mecanismos y vías para denunciar los hechos presuntamente de violencia laboral, hostigamiento sexual y acoso sexual de los que ha sido víctima o testigo;
- II. Se determinará si requiere apoyo especializado para su canalización, y
- III. Se le brindará acompañamiento para presentar su denuncia ante el Comité de Igualdad de Género de los Tribunales Agrarios y/u Órgano Interno de Control del Tribunal Superior Agrario.

CAPÍTULO CUARTO. DERECHOS DE LAS PRESUNTAS VÍCTIMAS

Artículo 9. Durante el procedimiento señalado en el presente Protocolo, deberán respetarse los derechos de las presuntas víctimas señalados a continuación:

- I. A ser tratada con respeto, dignidad, igualdad de trato y sin discriminación;
- II. A recibir información clara, precisa y accesible sobre los mecanismos previstos en el presente Protocolo, así como acerca de las diferentes vías de acceso a la justicia, para favorecer la toma de decisiones informada.
- III. A elegir la opción que le parezca más adecuada y atienda a sus intereses;
- IV. A una investigación pronta y eficaz para el esclarecimiento de los hechos;
- V. A que se garantice la protección de su intimidad, identidad y otros datos personales, así como a la salvaguarda de su integridad física y psicológica, mediante la emisión de medidas de protección;
- VI. A ser escuchada y participar activamente en el proceso;
- VII. A ser notificada de las decisiones y resoluciones que se emitan en el marco del proceso establecido en el Protocolo.



TRIBUNALES AGRARIOS



CAPÍTULO V. DE LA DENUNCIA

Artículo 10. Los hechos podrán denunciarse de forma anónima o a título personal ante el Comité de Igualdad de Género de los Tribunales Agrarios y/o ante el Órgano Interno de Control, ya sea por quien se considere víctima de violencia laboral en cualquiera de sus modalidades, o bien, por quien los haya atestado o tenga conocimiento de ellos, las cuales deberán contener los siguientes requisitos:

- I. Nombre de la presunta víctima y/o persona denunciante;
- II. Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;
- III. Nombre y, de ser posible, cargo de la persona servidora pública o prestadora de servicio social y de prácticas profesionales de quien se denuncian los hechos violentos, las conductas, o cualquier otro dato que le identifique (persona denunciada), y
- IV. Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollan las conductas de violencia laboral, en cualquiera de sus modalidades, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones de los tribunales agrarios, durante los traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.
- V. Adjuntar las pruebas con las que se cuente.

Lo anterior, sin perjuicio de que pueda acudir directamente a estas o a otras instancias competentes.

Artículo 11. Denuncia anónima. El Comité de Igualdad de Género podrá recibir y tramitar denuncias anónimas siempre que la narrativa permita identificar a la o las personas denunciadas y los hechos constitutivos materia del presente Protocolo, en términos del artículo anterior.

Artículo 12. Prevención y procedencia de la denuncia. Cuando la denuncia no cuente con alguno de los requisitos establecidos en las fracciones II, III y IV del artículo 10 o no se trate de las conductas materia del presente Protocolo, se informará a la denunciante, a efecto de que subsane la deficiencia, o en su caso, brinde mayor información al respecto, en un plazo no mayor a cinco días hábiles contados a partir de la notificación correspondiente, con el apercibimiento de que, de no cumplir en tiempo y forma con ellos, no se dará trámite a la denuncia. Lo anterior, sin menoscabo de que la persona denunciante o presunta víctima pueda en fecha posterior volver a presentar la misma.

CAPÍTULO VI. DE LA ATENCIÓN A DENUNCIAS

Artículo 13. En la atención de las denuncias, el Comité de Igualdad de Género de los Tribunales Agrarios actuará con respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, interculturalidad y atendiendo a los principios de legalidad, objetividad, eficiencia y eficacia.

Artículo 14. El Comité de Igualdad de Género una vez que estime que la denuncia es materia del presente Protocolo y se cumpla con los requisitos de los artículos 10 a 12, registrará con un número de folio y notificará a la persona denunciada, como presuntamente responsable de los hechos denunciados.

Artículo 15. La atención de la denuncia y la determinación correspondiente deberá concluir dentro de un plazo máximo de cuatro meses (120 días naturales) a partir de su presentación. Cuando por causas ajenas no pueda cumplir con dicho plazo, este plazo podrá prorrogarse por treinta días naturales más con la justificación correspondiente.

Artículo 16. Como parte de la indagación inicial, deberán realizarse las entrevistas a la presunta persona víctima y/o personas testigos, favoreciendo en todo momento un ambiente propicio y confidencial.

Artículo 17. Para el desahogo de las pruebas testimoniales, se tomarán en cuenta las siguientes pautas:

- I. La entrevista con la víctima debe ser estrictamente necesaria, evitando procesos de revictimización;
- II. La entrevista con la persona denunciada deberá evitar poner en riesgo a la víctima. Siempre deberán realizarse de forma separada e independiente, y preferentemente primero entrevistar a la víctima para entender mejor el contexto y el probable nivel de riesgo en el que podría encontrarse;



TRIBUNALES AGRARIOS



- III. Las entrevistas deben realizarse en un espacio neutral, que considere la privacidad y confidencialidad de los testimonios, así como prever las medidas necesarias para garantizar la accesibilidad efectiva de las personas que sean parte de las testimoniales.

CAPÍTULO VII. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 18. Al valorar los elementos propuestos, se hará del conocimiento a la persona denunciante o presunta víctima, para que a su vez aporte los elementos que considere pertinentes para el análisis de los hechos y, en caso necesario, se puedan establecer las medidas de protección a que haya lugar.

Artículo 19. En cualquier momento, el Comité de Igualdad de Género podrá solicitar a la Magistrada o Magistrado del Tribunal Unitario Agrario al que se encuentre adscrita la persona víctima, las medidas de protección a favor de la misma, cuando se considere que se encuentra en riesgo su integridad física o psicológica.

En los casos en que la persona titular de la magistratura sea quién comete los actos que requieran medidas de protección, la coordinación de la secretaría de estudio y cuenta asumirá la responsabilidad de la implementación de dichas medidas o la persona que determine en su caso, el propio Comité de Igualdad.

Artículo 20. Dichas medidas, podrán emitirse de oficio o a petición de la parte interesada, sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos denunciados y, atendiendo a las circunstancias del caso.

Las medidas de protección podrán consistir en:

- I. Prohibición de acercarse o comunicarse con la víctima u ofendido;
- II. Limitación para asistir o acercarse al lugar laboral de la víctima u ofendido;
- III. La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de labores, en principio, de la persona denunciada y presunta agresora, en su caso, a la presunta víctima garantizando que no se le revictimice.
- IV. La prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima u ofendido o a personas relacionadas con ellos;
- V. Protección policial de la víctima u ofendido por personal de seguridad de los Tribunales Agrarios, de ser necesario;
- VI. Solicitar auxilio a instituciones policiales en caso de ser necesario;
- VII. Cambio de horario laboral de cualquiera de las personas involucradas;
- VIII. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, o
- IX. Cualquier otra medida que, coadyuve para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.

En la implementación de las referidas medidas, se deberá contar con el consentimiento de la presunta víctima y deberá evitarse tomar medidas que sean restrictivas o actualicen una carga negativa para ella.

Artículo 21. Temporalidad. Las medidas de protección deberán estar vigentes mientras subsistan las razones que dieron origen a su implementación, caso en el cual el Comité de Igualdad de Género hará del conocimiento a la Magistrada o Magistrado del Tribunal Unitario Agrario vinculado al caso, para la emisión del acuerdo de levantamiento correspondiente.

CAPÍTULO VIII. DE LA MEDIACIÓN

Artículo 22. En el caso de que el Comité de Igualdad de Género identifique que, por la naturaleza de la conducta puede llevarse a cabo un proceso de mediación, previo consentimiento de la víctima, se someterá a consideración de las partes para su desahogo de conformidad con lo dispuesto en los artículos correspondientes.



TRIBUNALES AGRARIOS



Artículo 23. Cuando las partes acepten la mediación, como un mecanismo alternativo de resolución de casos, se contará con 5 días hábiles para desahogar el acuerdo de mediación, en donde se buscará resolver el conflicto de forma ágil y dialogada con la intervención de la Persona Mediadora del Tribunal Agrario.

Se considerará viable recurrir a este mecanismo alternativo de resolución, cuando la persona denunciada admita su comportamiento y las partes están dispuestas a generar estrategias para una mejor convivencia.

Artículo 24. La mediación quedará descartada cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:

- I. Cuando no se pueda garantizar que la presunta víctima estará libre de represalias;
- II. Cuando los incidentes que configuran la violencia laboral, el acoso laboral, hostigamiento y/o acoso sexual, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escaladas, de manera que no pueda garantizarse la integridad de la presunta víctima;
- III. Cuando haya más de una presunta víctima;
- IV. Cuando a juicio de la persona mediadora, se comprometa gravemente la integridad de la presunta víctima;

Artículo 25. Durante el desarrollo de la sesión, se invitará a las personas involucradas a reflexionar y realizar juicios éticos respecto de las conductas imputadas, con el objetivo de arribar a soluciones que pongan fin a los conflictos; lo cual estará orientado por la persona mediadora, debiendo actuar con liderazgo, respeto e imparcialidad.

Artículo 26. La persona mediadora realizará y recabará las actuaciones que crea pertinentes para la resolución del conflicto, elevando a la persona representante y al Titular del Tribunal las conclusiones correspondientes en las que podrá señalar:

- I. Disculpa privada o pública a la víctima por la persona agresora;
- II. Derivación a cursos de sensibilización y/o formación de las personas agresoras;
- III. La posibilidad en el caso que exista, de cambio de ubicación en el trabajo;
- IV. El compromiso de medidas de no repetición de las conductas denunciadas;
- V. Cualquier otra medida que se considere oportuna.

Artículo 27. Cuando no se pueda llegar a un acuerdo, o la mediación sea descartada en términos del artículo 24, se continuará con el análisis por parte del Comité de Igualdad de Género para la determinación correspondiente.

Artículo 28. En caso de llegar a un acuerdo, se hará constar por escrito y deberá ser firmado por las personas involucradas, así como por la persona mediadora, quedando a disposición de las primeras una copia del documento descrito

Dicha acta se hará del conocimiento del Comité de Igualdad de Género, quien a su vez lo informará a la Magistrada o Magistrado del Tribunal Agrario vinculado al caso.

Artículo 29. La Magistrada o Magistrado del Tribunal Agrario verificarán el cumplimiento de las acciones comprometidas en el acuerdo de mediación, y en caso de incumplimiento o de actos repetidos, previo consentimiento de la víctima, podrán acordar la reapertura del expediente ya sea ante el Comité de Igualdad de Género de los Tribunales Agrarios o ante el Órgano Interno de Control, para las determinaciones correspondientes.

En los casos en que la persona titular de la magistratura sea quien comete los actos que requieran medidas de protección, la coordinación de la secretaría de estudio y cuenta del mismo Tribunal, verificará el cumplimiento de las acciones comprometidas.

CAPÍTULO IX. DE LAS DETERMINACIONES DEL COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 30. Para la investigación y las determinaciones del Comité de Igualdad de Género, se deberá considerar el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para, entre otros, valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género, identidad étnica, discapacidad, orientación sexual, edad o cualquier otra.



TRIBUNALES AGRARIOS

En la valoración de las pruebas, se deberá considerar lo siguiente:

- I. La naturaleza de la conducta y/o acto de violencia.
- II. La declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es una prueba con valor preponderante.
- III. El contexto tanto de la presunta víctima como de la persona denunciada, considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
- IV. Las pruebas documentales y escritas: correos, mensajería de cualquier tipo, llamadas, horarios de las llamadas, fotografías, acceso a las cámaras de seguridad, historial de la persona denunciada, entre otros.
- V. Las entrevistas de quienes fueron testigos de los hechos;
- VI. La ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de los actos relacionados con hostigamiento sexual y/o acoso sexual;
- VII. Los antecedentes de la persona denunciada como quejas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad.
- VIII. Las amenazas o intimidación que haya vivido la presunta víctima y los riesgos asociados a éstas:
- IX. Las relaciones jerárquicas o de poder entre las partes, y
- X. En aquellos casos relacionados con acoso y hostigamiento sexual se deberá valorar que la ausencia de testigos y pruebas, suelen ser un factor común, al ser actos de oculta realización.

Artículo 31. En la integración del expediente, se deberán revisar las evidencias y la narrativa de los hechos para tomar una determinación. Dicha determinación deberá contener el análisis puntual de los hechos y conductas denunciadas, la valoración de cada una de las pruebas ofrecidas por las partes, los fundamentos legales correspondientes y el sentido de la determinación, el cual podrá ser en los siguientes términos:

- I. Archivo por falta de pruebas o elementos concluyentes;
- II. Responsabilidad, junto con las recomendaciones individuales o generales que se requieran para evitar la repetición de estas conductas, y
- III. La conclusión del asunto, al no advertir que se cuentan con los elementos que apunten la existencia de alguna de las conductas materia del presente Protocolo.

Artículo 32. El Comité de Igualdad de Género notificará a las partes y a la Magistrada o Magistrado del Tribunal Unitario Agrario vinculado al caso y al Tribunal Superior Agrario, para los efectos conducentes en términos del artículo anterior.

CAPÍTULO X. EXPEDIENTE DISCIPLINARIO

Artículo 33. Cuando las partes no se sometan a consideración del Comité de Igualdad de Género los hechos suscitados, y la presunta víctima así lo consienta, se enviará como queja al Órgano Interno de Control del Tribunal Superior Agrario, para la tramitación a que haya lugar de conformidad a las disposiciones que lo rigen.

Artículo 34. El Comité de Igualdad de Género de los Tribunales Agrarios, será el encargado de interpretar el presente Protocolo, y resolverá los casos no previstos en el mismo.

TRANSITORIO

ÚNICO. - El presente protocolo fue aprobado en sesión administrativa ordinaria de diez de septiembre de dos mil veinticuatro, mismo que entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la página electrónica oficial de los Tribunales Agrarios (www.tribunalesagrarios.gob.mx), así como en el Boletín Judicial Agrario.



TRIBUNALES AGRARIOS

Así, por unanimidad de votos, lo aprobó el H. Pleno del Tribunal Superior Agrario, firman las Magistradas Numerarias, Licenciada Claudia Dinorah Velázquez González, Licenciada Maribel Concepción Méndez de Lara, los Magistrados Numerarios, Maestro Alberto Pérez Gasca, Doctor Guadalupe Espinoza Saucedo y la Magistrada Numeraria Maestra Larisa Ortiz Quintero, ante el Secretario General de Acuerdos, Licenciado Marco Antonio Olallo Lima, quien autoriza y da fe.

MAGISTRADA PRESIDENTA

LIC. CLAUDIA DINORAH VELÁZQUEZ GONZÁLEZ

MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS

LIC. MARIBEL CONCEPCIÓN MÉNDEZ DE LARA

MTRO. ALBERTO PÉREZ GASCA

DR. GUADALUPE ESPINOZA SAUCEDA

MTRA. LARISA ORTIZ QUINTERO

SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

LIC. MARCO ANTONIO OLALLO LIMA