

Cofemer Cofemer

HSC- B000172504

**De:** Gerencia Juridica de Cumplimiento Lega  
<gerencia.cumplimiento.legal@pemex.com>  
**Enviado el:** lunes, 10 de julio de 2017 09:44 a. m.  
**Para:** Cofemer Cofemer  
**CC:** Silva Hernandez Carlos Benjamin; Maldonado Gonzalez Susana Del Carmen;  
Vazquez Meza Carolina  
**Asunto:** RV: REGISTRO DE COMENTARIOS  
**Datos adjuntos:** DOC070717-07072017174646.pdf  
**Importancia:** Alta

Buenas tardes

Adjunto al presente se remiten los comentarios correspondientes al anteproyecto que contiene los PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN, con número de expediente que se detalla líneas abajo, con la finalidad de que sean registrados conforme a derecho y considerados previa secuencia del proceso de mejora regulatoria, mismos que fueron remitidos para su registro por la Gerencia Jurídica Laboral de Petróleos Mexicanos.



# INFORMACIÓN GENERAL DEL EXPEDIENTE

Emite  
tus comentarios

No. Expediente:	09/00137/200617
Título del anteproyecto:	Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación
Dependencia:	SFP - Secretaría de la Función Pública
Fecha de apertura:	20/06/2017
Fecha de publicación en el portal:	20/06/2017
Fecha de publicación en el D.O.F.:	No se ha establecido aún

## DOCUMENTOS QUE CONFORMAN EL EXPEDIENTE

Tipo de documento	Fecha de emisión	Remitente	Referencia
Exención de MIR	20/06/2017	Eber Omar Betanzos Torres	SFP/42878
<u>Aceptar exención MIR</u>	26/06/2017	Claudia Ríos Liviano	COFEME/17/4246
Comentario de particulares(8000172333)	28/06/2017	Lic. Melissa García Godínez	SIN NUMERO

**ORDEN INICIAL**

No se omite mencionar que estamos a sus órdenes para cualquier duda, comentario u observación que al respecto surja, agradeciéndose la remisión del acuse de recibo que corresponde por esta vía por favor.

A sus órdenes.

Saludos.



GERENCIA JURÍDICA DE CUMPLIMIENTO LEGAL

DIRECCIÓN JURÍDICA

Extensión: 71091

## COMENTARIOS COFEMER

NOMBRE DE ANTEPROYECTO: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE  
 ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA ATENCIÓN DE  
 PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN.  
 NÚMERO DE EXPEDIENTE COFEMER: 09/0013/200617  
 FECHA DE PUBLICACIÓN EN EL PORTAL: 20/06/2017  
 ÁREA RESPONSABLE: GERENCIA JURÍDICA LABORAL

# DE ARTÍCULO O REFERENCIA DE PARTE A MODIFICAR.	DICE	DEBE DECIR	JUSTIFICACIÓN/COMENTARIOS
Texto completo			<p>El protocolo se construye sobre la base de denuncias hechas por las presuntas víctimas, lo cual es un gran paso para la protección de sus derechos. Sin embargo, existirán casos en que ni siquiera la presunta víctima se dé cuenta de la conducta discriminatoria que se encuentre sufriendo o bien que sabiendo que la vive, no advierta que tiene ese carácter e incluso que tenga miedo de denunciarla, por lo que se sugieren las siguientes acciones generales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Establecer que un tercero puede denunciar la conducta.</li> <li>b. Establecer la posibilidad de que de oficio se ofrezca el apoyo de las medidas contenidas en el protocolo, cuando las "Personas Asesoras", el "Consejo" y demás funcionarios involucrados en la implementación del protocolo, adviertan de oficio la posibilidad de que esté ocurriendo una conducta posiblemente discriminatoria.</li> <li>c. Adecuar el protocolo a las anteriores medidas.</li> </ol>
Diversos	Unidad		<p>A lo largo del documento se utiliza el concepto "Unidad", como uno de los entes que interviene en el procedimiento desarrollado, sin embargo, no se encuentra definido en el glosario ni tampoco puede inferirse de manera directa de algún otro numeral, por</p>

			lo que se sugiere establecer lo que debe entenderse cuando se hace referencia a esa "Unidad".
Encabezado			Se sugiere analizar la pertinencia de incluir a la fundamentación del protocolo, la recién creada Ley General de Responsabilidades Administrativas, atendiendo a su entrada en vigor el próximo 19 de julio de 2017, así como las futuras adecuaciones que se establecen en su artículo segundo transitorio que deberán hacerse a otros ordenamientos. Ello para ser congruentes con el nuevo sistema constitucional denominado "anticorrupción".
2, inciso d)	Denuncia: a la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad;	Denuncia: La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, que implican actos de discriminación de acción o de omisión en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones;	Se sugiere realizar una definición similar a la que se contiene en el del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el D.O.F. del 31 de agosto de 2016. Lo anterior para que su contenido sea uniforme. Asimismo, sería conveniente agregar que la conducta que se describe en la narrativa respectiva, puede ser de acción o de omisión, con lo cual no se dejaría margen a la interpretación respecto de si las omisiones de superiores de quien comete la conducta discriminatoria, al no hacer nada para impedirlo, constituyen materia o no de la aplicación del protocolo. Dicha observación sería congruente con el elemento "a)" que se describe en el numeral 6, el cual señala que el acto discriminatorio puede consistir en un acto de "no hacer", es decir, en una omisión. Situación que se entiende en el marco de un aparato organizado de poder como lo es una entidad pública.
2, inciso f)	Oficialía Mayor	Oficialía Mayor/Oficial Mayor	Se estima que debe hacerse diferencia entre el término "Oficialía Mayor" y el funcionario que la encabeza o detenta su titularidad. Esto pues en la definición se toman como sinónimos al señalar que la Oficialía Mayor es la persona que se desempeña como Oficial Mayor, lo cual no es técnicamente correcto pues la primera es una institución, mientras que la segunda es una persona física que en un momento determinado se desempeña como titular de aquella pero no la constituye por sí mismo.

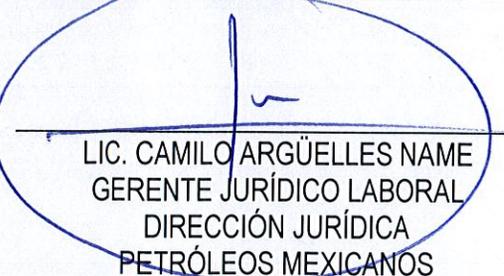
2, inciso h)	Presunta Víctima: a la persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación, y	Presunta Víctima: persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general fueron puestos en peligro o sufrieron lesión sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación, y	Conforme a la Ley General de Víctimas, el término correcto es "puesta en peligro", no puede exponerse en peligro sino que se expone al peligro o se pone en peligro.
7	Actualidad de los hechos		<p>En el numeral 7 se contempla lo que se denomina "actualidad de los hechos", cuyo contenido es similar al de la figura procesal de la prescripción y establece que los hechos denunciados deben haber ocurrido en el año previo a la presentación de la denuncia.</p> <p>Al no tratarse de un procedimiento jurisdiccional en el que se ejercite una acción, la amplitud de protección no debe estar limitada a un período de manera arbitraria, por lo que fijar un año como plazo para que la denuncia sea atendida, carece de justificación objetiva alguna.</p> <p>Lo anterior además debe verse a la luz de conductas que tienen un plazo de prescripción en instancias judiciales mucho más amplio, como por ejemplo, las de carácter delictivo respecto de las cuales la presunta víctima requiere el mayor apoyo y acompañamiento posible por parte del Estado Mexicano, lo cual además contribuye al cumplimiento de las obligaciones internacionales que ha adquirido nuestro país en cuanto a derechos humanos.</p> <p>Ahora bien, un criterio objetivo y justificado que es necesario agregar consiste en que las denuncias serán procedentes cuando versen sobre hechos ocurridos a partir de la entrada en vigor del protocolo dado que con anterioridad al mismo no existía el procedimiento que en él se contiene, sin que ello implique que no puedan atenderse conductas continuas o continuadas que habiendo comenzado con anterioridad a la vigencia del protocolo, continúen</p>

			realizándose cuando ya se encuentre vigente.
8, inciso a)	<p>8. Obligaciones para prevenir la discriminación</p> <p>Las Dependencias y Entidades, a través de la Oficialía Mayor, entre otras acciones específicas, deben:</p> <p>a) Realizar acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función;</p>	<p>8. Obligaciones para prevenir la discriminación</p> <p>Las Dependencias y Entidades, a través de la Oficialía Mayor, entre otras acciones específicas, deben:</p> <p>a) Realizar acciones para prevenir violaciones a los derechos humanos de las personas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función públicos; promover el respeto y ejercicio efectivo de tales derechos y en su caso, sancionar las conductas que los pongan en peligro o los vulneren.</p>	<p>El inciso a) del numeral 8, requiere ser reestructurado pues al señalar que se busca promover "el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos...", es equívoco pues de esos sustantivos los únicos que se pueden aplicar respecto del ejercicio efectivo de los derechos son el respeto y la protección, mas no así la prevención y la sanción.</p> <p>En cuanto a la prevención debe decirse que se busca prevenir la violación a dichos derechos.</p> <p>Por lo que hace al segundo término, que se busca sancionar dichas violaciones.</p> <p>Además, debe agregarse que respecto del ejercicio efectivo de los derechos también se busca promoverlo y garantizarlo, completando así las obligaciones de las autoridades contenidas en el párrafo tercero del artículo 1º constitucional.</p>
9	Sensibilización de Personas Asesoras y Comité.		<p>En el numeral 9 sería adecuado establecer el momento en el que deberán tomar el curso de sensibilización las "Personas Asesoras" y los integrantes del "Comité", lo cual es relevante puesto que al comenzar a implementar el protocolo, lo ideal es que ya cuenten con los conocimientos necesarios en materia de derechos humanos y en específico del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación.</p>
10	Facultad del Consejo para definir el contenido del curso de formación.		<p>El numeral 10 otorga al "Consejo", con apoyo de la "Unidad", la facultad para definir el contenido del "curso de formación sobre la implementación del Protocolo". Si bien, es entendible que se atienda a circunstancias fácticas para establecer los conocimientos que en un momento determinado sea necesario impartir a través de este curso, sería conveniente establecer ciertos mínimos de contenido desde el protocolo, para así asegurar una continuidad y uniformidad en los conocimientos base que adquieran las "Personas Asesoras", por ejemplo:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>d. Núcleo esencial de los derechos humanos a la igualdad, no discriminación y los que se consideren mayormente relacionados con éstos.</li> <li>e. Principios interpretativos de los derechos humanos.</li> <li>f. Principales instrumentos internacionales aplicables en nuestro país (al menos los vinculantes).</li> <li>g. Competencias para conocer de afectaciones a esos derechos en distintas materias (administrativa, penal, etc.).</li> </ul>
13, inciso c)	Persona Asesora		<p>El numeral 13, inciso c) es omiso en contemplar requisitos mínimos para ser "Persona Asesora", lo cual no contribuye a una uniformidad en el perfil y conocimientos de quienes lleguen a ocupar ese encargo, por lo que se sugiere establecer todos los requisitos directamente en el "Protocolo".</p> <p>De esta manera incluso se vuelve más eficiente el procedimiento dado que no se genera una discusión en cada convocatoria acerca de los requisitos esenciales que deben reunir los funcionarios en cuestión. Podría dejarse una cláusula facultativa para que en casos extraordinarios pudiera agregarse alguno más, conforme a ciertos casos específicos.</p>
14	Conflicto de Intereses		<p>Necesita ser más claro en cuanto al alcance del término "conflicto de intereses" o bien, remitir a la normativa que lo defina, a fin de generar certidumbre en el asesorado y la "Persona Asesora".</p>
15, inciso i)	<p>15. Funciones de la Persona Asesora</p> <p>La Persona Asesora tiene las funciones siguientes:</p> <p>i) Solicitar a la Oficialía Mayor, se adopten medidas preventivas para la protección de la integridad o buscar cesar con los</p>	<p>15. Funciones de la Persona Asesora</p> <p>La Persona Asesora tiene las funciones siguientes:</p> <p>i) Solicitar a la Oficialía Mayor, se adopten medidas preventivas para la proteger la integridad de la presunta</p>	<p>Dado que se parte de una presunción de comisión de una conducta discriminatoria, debe continuarse con el término de "presunta víctima", utilizado en el protocolo, el cual es necesario agregar como el sujeto de quien se protegerá la integridad.</p>

	actos que dieron origen a la denuncia;	víctima y buscar cesar los actos que dieron origen a la denuncia;	
15, inciso j)	<p>15. Funciones de la Persona Asesora</p> <p>La Persona Asesora tiene las funciones siguientes:</p> <p>Llevar un registro de los casos y de las denuncias presentadas, así como del trámite que se le dio a la misma, en el formato que establezca el Consejo, en su caso, debe otorgar información sobre éstas a las autoridades que así lo requieran, y</p>	<p>15. Funciones de la Persona Asesora</p> <p>La Persona Asesora tiene las funciones siguientes:</p> <p>Llevar un registro de los casos y de las denuncias presentadas, así como del trámite que se le dio a la misma, en el formato que establezca el Consejo, en su caso, debe otorgar información sobre éstas a las autoridades competentes que así lo requieran, y</p>	En el numeral 15, inciso j) sólo para efectos de certidumbre jurídica, se sugiere indicar que las autoridades a que se hace referencia son "autoridades competentes", pues no cualquier autoridad por el simple hecho de serlo puede solicitar la información respectiva.
17	Vulneración		Se sugiere que en el numeral 17, inciso b), se agregue que la vulneración es actual o potencial ya que al tratarse de la procedencia de medidas preventivas, no sólo debe buscarse suspender los efectos de una vulneración que ya se encuentra ocurriendo (actual), sino también a aquella que es inminente o altamente probable que suceda, de ahí lo "potencial" que se indica.
2, g)	Persona Asesora: a la o las personas designadas en términos del Capítulo Cuarto, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por actos discriminatorios, conforme a lo señalado en el Protocolo;	Persona Asesora: a la o las personas designadas en términos del Capítulo Cuarto, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima de actos discriminatorios, conforme a lo señalado en el Protocolo;	
2,, h)	Presunta Víctima: a la persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como	Presunta Víctima: a la persona física que, como consecuencia de actos que afirma sucedieron y estima discriminatorios, aduce haber sufrido daño o menoscabo en sus derechos humanos, de carácter	Se encuentra en el apartado anterior.

	consecuencia de la comisión de actos de discriminación, y	económico, físico, mental, emocional o de cualquier otro. También se considerará presunta víctima a aquella que sin haber sufrido un daño o menoscabo, aduce que alguno de sus derechos humanos fue puesto en peligro, conforme a las circunstancias del párrafo anterior.	
10	El curso se imparte en línea y se otorga constancia (...)	El curso se impartirá en línea y se otorgará constancia (...)	
11	La Persona Asesora es el primer contacto con la Presunta Víctima, y está encargada de orientar, asesorar y acompañarla en el trámite de la denuncia, así como en su caso, de su seguimiento.	La Persona Asesora es el primer contacto con la Presunta Víctima, y está encargada de orientar, asesorar y acompañarla en el trámite de la denuncia, y su seguimiento.	En todos los casos la denuncia seguirá un procedimiento, incluso si se considerara improcedente, la presentación y ese pronunciamiento, lo constituirían. Por ello no puede decirse que "en su caso".
18, inciso d)	Reacomodo en los espacios de trabajo para evitar aislar a la Presunta Víctima.	Reacomodo en los espacios de trabajo.	La conducta discriminatoria pudo haber consistido en aislarlo, por lo que no es conveniente la segunda parte de la oración.
24	En caso del que el Comité (...)	En caso de que el Comité (...)	
Todo el texto			Finalmente, es necesario revisar el uso de mayúsculas al citar códigos, lineamientos y otros ordenamientos pues al ser nombres propios, se estima que deben llevar mayúscula en cada verbo, adjetivo y sustantivo.

  
 LIC. CAMILO ARGÜELLES NAME  
 GERENTE JURÍDICO LABORAL  
 DIRECCIÓN JURÍDICA  
 PETRÓLEOS MEXICANOS

**NOTA IMPORTANTE:** EL PRESENTE DOCUMENTO DEBE REMITIRSE A LA GERENCIA JURÍDICA DE CUMPLIMIENTO LEGAL EN FORMATO WORD, Y EN FORMATO PDF CONTENIENDO LA VALIDACIÓN CORRESPONDIENTE DE LAS ÁREAS RESPONSABLES Y DATOS COMPLETOS, SOLICITANDO EN EL CORREO U OFICIO DE ENVÍO, EL SERVICIO O GESTIÓN QUE SE REQUIERA (REGISTRO EN PORTAL DE COFEMER, GESTIÓN CON OTRAS ÁREAS, SOLO CONOCIMIENTO, ETC...).