

Protocolo Interno de Actuación ante la Desaparición de Personas y Obligaciones de Colaboración

LegalMex S.C.

Objetivo: Establecer los lineamientos y acciones obligatorias que la firma debe seguir ante la desaparición de un colaborador, así como los procesos para dar cumplimiento a los requerimientos de información por parte de las autoridades de búsqueda y la Plataforma Única de Identidad, en apego a la Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas y la Ley Federal del Trabajo.

1. Acciones Inmediatas en Materia Laboral (Área Operativa)

Ante la notificación o conocimiento de la desaparición de un colaborador, el área Finanzas y operativa de la firma deberá seguir las siguientes directrices:

- **Prohibición de despido:** Queda estrictamente prohibido dar de baja o dar por terminada la relación laboral del colaborador desaparecido.
- **Orientación a familiares:** Se debe informar y orientar a la familia del trabajador para que inicien el trámite legal de la "Declaración Especial de Ausencia".
- **Estatus del empleado:** El trabajador deberá ser colocado en un estatus de "permiso sin goce de sueldo" por un periodo máximo de hasta cinco años. Se pausan temporalmente las obligaciones o deberes legales a cargo del colaborador.
- **Garantía de reinstalación:** La empresa está obligada a guardar el puesto del colaborador. En caso de ser localizado con vida, deberá ser reinstalado recuperando su posición, escalafón y derechos de antigüedad.

2. Seguridad Social (IMSS) y Retenciones (INFONAVIT)

Para proteger los derechos de la persona desaparecida y sus beneficiarios, el área administrativa o de nóminas aplicará lo siguiente:

- **Mantenimiento de alta en el IMSS:** El colaborador debe mantenerse dado de alta en el Seguro Social durante el periodo de cinco años, con el fin de garantizar que sus beneficiarios (esposa, hijos) no pierdan el acceso a atención médica, cirugías, maternidad y servicios hospitalarios. *Nota: Se recomienda contar con asesoría especializada en IMSS y materia fiscal para gestionar el impacto económico de esta medida.*

- **Suspensión de cobros de vivienda:** Se deberán suspender de manera inmediata los pagos o retenciones por concepto de créditos para la adquisición de vivienda
- (INFONAVIT).

3. Manejo de Bases de Datos y Colaboración con Autoridades

Derivado de la reforma a la Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, la empresa adquiere obligaciones estrictas como particular poseedor de información.

3.1. Obligaciones Generales de Acceso a la Información

- **Actualización de expedientes:** Es obligatorio mantener los expedientes y registros de todos los colaboradores (y clientes, si aplica) completos y actualizados en todo momento, evitando tener información a medias o desactualizada.
- **Acceso inmediato a la información:** Se debe permitir el acceso inmediato a las bases de datos si así lo requieren las Fiscalías, el Ministerio Público, la Comisión Nacional de Búsqueda o las Comisiones Locales de Búsqueda.
- **Datos sujetos a revisión:** Las autoridades podrán consultar información laboral, domicilios, registros de seguridad social, y datos biométricos o identificativos.
- **Límites de la cooperación:** La apertura y colaboración de la empresa debe ser total, pero estará limitada única y exclusivamente a los fines de búsqueda, localización o identificación de personas. Las autoridades no pueden utilizar estas revisiones para buscar otras faltas en la empresa.

3.2. Obligaciones ante la Plataforma Única de Identidad

El nuevo sistema de la Plataforma Única de Identidad impone requerimientos adicionales y directos a los sistemas de la empresa:

- **Disponibilidad para la Plataforma:** La empresa debe permitir que esta plataforma consulte los registros de la organización de forma directa para localizar personas.
- **Rastreo de movimientos recientes:** Las bases de datos de la empresa pueden ser utilizadas por la plataforma para identificar cualquier movimiento reciente que haya tenido el colaborador desaparecido (por ejemplo, accesos, registros de asistencia).
- **Verificación de identidad:** La plataforma está facultada para verificar el uso de la CURP del trabajador o rastrear sus registros administrativos dentro de nuestros sistemas.
- **Registros patronales como herramienta de búsqueda:** Los sistemas de búsqueda utilizarán la información de seguridad social y las bases de datos internas para verificar si la persona trabaja o trabajó en la empresa, o si ha existido alguna alteración reciente en su estatus.

4. Sanciones por Incumplimiento

Es imperativo que ningún área, empleado o directivo obstaculice las labores de búsqueda o niegue el acceso a la información.

- **Multas aplicables:** El negarse a proporcionar información o no permitir el acceso a las autoridades conlleva sanciones económicas severas contempladas en el artículo 43 Bis de la ley, las cuales van de 10,000 a 20,000 UMA.
- **Impacto económico:** Estas multas representan montos que pueden superar entre 1.17 y 2.34 millones de pesos, por lo que la cooperación ineludible es una prioridad operativa.