



**Universidad Autónoma
del Estado de México**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA
PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR
EL ACOSO LABORAL (MOBBING)
EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
DEL ESTADO DE MÉXICO**



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO.

PRESENTACIÓN

Que la fracción VII del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal; y administrarán su patrimonio.

Asimismo, el párrafo noveno del artículo 5° de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, establece que la Universidad Autónoma del Estado de México es un organismo público descentralizado del Estado de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dotada de plena autonomía en su régimen interior en todo lo concerniente a sus aspectos académico, técnico, de gobierno, administrativo y económico para la consecución de sus fines, entre los que se aprecia la impartición de la educación, la investigación humanística, científica y tecnológica; la difusión y extensión de los avances del humanismo, la ciencia, la tecnología, el arte y otras manifestaciones de la cultura.

Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 párrafo tercero, fracciones I y II de la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México, la Universidad cuenta con atribuciones para expedir las normas y disposiciones necesarias a su régimen interior y organizarse libremente para el cumplimiento de su objeto y fines.

Que la violencia laboral es un fenómeno cada vez más frecuente en nuestra sociedad, el cual tiene su origen en diversos factores que inciden en la sociedad, por lo que es indispensable crear mecanismos que permitan fortalecer el respeto y derecho de las personas a un ambiente libre de violencia laboral.

Que en México, en aras de construir puentes para la protección de los derechos laborales en materia de acoso laboral, en el año 2012¹, fue necesario ajustar la Ley Federal del Trabajo a fin de que se estipularan y sancionaran las conductas

¹ DOF 30-11-2012



tendientes a lesionar las relaciones obrero-patronales; lo cual si bien representa un avance en la materia, aun es necesario implementar diversas acciones que favorezcan la prevención y atención oportuna del acoso laboral en nuestro país.

Por lo tanto, es indiscutible que el acoso laboral al manifestarse en diversos ámbitos laborales, tal circunstancia no exenta a los ámbitos Universitarios de nuestro país, por lo que es indispensable dotar de herramientas eficaces a los sectores que involucran a la comunidad universitaria, para que de esta manera se fortalezca un ambiente laboral armónico y de paz entre los individuos que la componen y representan.

Que en virtud de lo anterior, ésta administración se ha trazado como objetivo, mantener y fortalecer un ambiente y cultura laboral adecuados que permita el pleno desarrollo humano de sus principales actores, siendo estos sus trabajadores.

Que la implementación en la Universidad Autónoma del Estado de México de un **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL**, reafirma el compromiso de la presente administración, de dotar de herramientas eficaces a los integrantes de la comunidad universitaria, para preservar un ambiente de paz en las actuales relaciones laborales.

Por las anteriores consideraciones y en ejercicio de las facultades que me confieren la Ley de la Universidad Autónoma del Estado de México y el Estatuto Universitario, tengo a bien expedir el siguiente:



CAPÍTULO I DE LAS GENERALIDADES

1.1 OBJETO

El presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL tiene como propósito la implementación homogénea y efectiva de procedimientos para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral en la Universidad Autónoma del Estado de México.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Generar un ambiente libre de violencia laboral;
- II. Garantizar un entorno confiable y seguro para la comunidad universitaria, evitando conductas tendientes a generar acoso laboral
- III. Enunciar de manera clara y precisa, las conductas susceptibles de ser señaladas como acoso laboral;
- IV. Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Universidad Autónoma del Estado de México, que puedan conocer y en su caso, investigar y sancionar el acoso laboral.
- V. Brindar asesoría a la comunidad universitaria que resienta los efectos del acoso laboral;
- VI. Generar conciencia entre el personal administrativo sobre las consecuencias que generan las conductas de acoso laboral, y
- VII. Capacitar al personal y administrativo sobre el uso del presente protocolo de actuación.

1.3 APLICACIÓN

Las disposiciones contenidas en el presente PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL en la Universidad Autónoma del Estado de México, serán de observancia general.

1.4 MISIÓN

Ser la Institución que aplique, fomente, divulgue y transmita el respeto de los derechos humanos y universitarios, atendiendo oportunamente el acoso laboral cuando se presente en cualquier caso.



1.5 VALORES Y PRINCIPIOS

El presente Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Laboral, se regirá bajo los principios de dignidad de la persona, equidad de género, atención integral, igualdad y no discriminación, veracidad y transparencia, debido proceso, presunción de inocencia, debida diligencia, legalidad, no revictimización, de protección integral a los derechos humanos y universitarios, confidencialidad y privacidad.

1.6 DIVULGACIÓN

La cual se realizará mediante la distribución de información a través de medios electrónicos, redes sociales, conferencias, trípticos, talleres y demás actividades que fortalezcan la propagación de la información relativa a la atención oportuna del acoso laboral.

CAPÍTULO II MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

2.1 MARCO JURÍDICO

Para que la Universidad Autónoma del Estado de México, cumpla sus objetos y fines, es necesario respetar la integridad intelectual, ideológica y moral del individuo y de la sociedad; mismo que se encuentra enunciado en el Estatuto Universitario y que guarda armonía con los instrumentos jurídicos en materia de derechos humanos.

2.2 FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- b) Convenio 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará";
- e) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- f) Criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia de acoso laboral; y
- g) Ley Federal del Trabajo;



- h) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- i) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- j) Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México;
- k) Legislación Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Para efectos de aplicación e interpretación del presente **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL**, se entenderá por:

- I. **Abuso de poder.** Cuando una persona utiliza su poder o su puesto de trabajo con la fuerza implícita que comprende, para influir negativamente, menoscabar, sabotear o perjudicar el trabajo o la carrera de otra persona. El abuso de poder comprende actos flagrantes como la intimidación, la amenaza, el chantaje, el desprestigio o la coerción;
- II. **Acoso laboral.** “Es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo 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 agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte.

Tipología:

- a. Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b. Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y



- c. Vertical ascendente. Se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado”²

- III. **Agresión laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física y los bienes de quien se desempeñe como personal administrativo en nivel jerárquico superior;
- IV. **Agresor(a).** Cualquier persona que despliegue una conducta que afecte en forma dolosa la esfera laboral de otra, con el ánimo de causar daño o de obtener un beneficio laboral;
- V. **Alumnos.** Quienes están inscritos en uno o más de los Organismos Académicos, Centros Universitarios, Planteles de las Escuelas Preparatorias o Dependencias Académicas y, conservan su condición en los términos previstos por la legislación aplicables (Artículo 17 de Estatuto Universitario);
- VI. **Atención integral.** Forma en la que se ha de atender a las víctimas de acoso laboral, tanto en el ámbito jurídico, como en el psicológico; con perspectiva de género, fundamentada en un marco de derechos humanos y desde un enfoque humanista;
- VII. **Autoridades.** Director, Subdirector Académico y Coordinadores de las Unidades Académicas y Profesionales;
- VIII. **Contraloría Universitaria.** Órgano Interno de Control de la Universidad Autónoma del Estado de México, el cual tiene como función vigilar que el objeto y fines institucionales se cumplan con eficiencia, calidad, economía y legalidad, utilizando para ello las técnicas de control pertinentes aplicadas con criterios de oportunidad, honestidad, independencia, objetividad y discrecionalidad a fin de propiciar credibilidad y confianza de la comunidad universitaria y de la sociedad en general hacia la institución.
- IX. **Desprotección laboral.** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones, sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para la o el trabajador;
- X. **Discriminación.** “Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni

² Época: Décima Época, Registro: 2006870, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Página: 138



proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2015);

- XI. **Discriminación laboral.** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral;
- XII. **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o trabajadora. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónico;
- XIII. **Género.** “Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres” (Organización Mundial de la Salud, 2016);
- XIV. **Humillación laboral.** Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo;
- XV. **Igualdad.** Implica que los intereses de cada persona importan de igual modo;
- XVI. **Iniquidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio de la o del trabajador;
- XVII. **Maltrato laboral.** Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral;
- XVIII. **Persecución laboral.** Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del personal administrativo, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral;



- XIX. Personal académico.** “... se integra por las personas físicas que presentan sus servicios en forma directa a la Universidad, realizando trabajo de docencia, investigación, difusión y extensión y demás actividades académicas complementarias a las anteriores, conforme a los planes, programas y disposiciones correspondientes, establecidas por la Institución” (Artículo 20 del Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma del Estado de México);
- XX. Personal administrativo.** “... aquellas personas físicas que prestan servicios no académicos en forma directa o subordinada a la Universidad en labores intelectuales o manuales, de carácter profesional, administrativo, técnico o de servicios. Será sindicalizado o de confianza” (Ibídem, artículo 25);
- XXI. Protocolo:** Al Protocolo de Actuación para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso Laboral;
- XXII. Servidor(a) universitario(a).** “Trabajador universitario con nombramiento expedido por el rector e investido por la Legislación Universitaria con funciones de decisión y ejecución en un ámbito particular de competencia” (Artículo 2, fracción IX del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios);
- XXIII. Violencia institucional.** Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Artículo 18 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia), y
- XXIV. Violencia laboral.** “Se ejerce por las 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 igualdad.

Constituye violencia laboral, la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento de las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo de discriminación por condición de género” (Ibídem, Artículo 10 y 11).



CAPÍTULO III

ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para alcanzar el máximo cumplimiento de su objetivo, el presente protocolo, establece estrategias de prevención, sensibilización y capacitación, que tienen como fin atender con oportunidad las agresiones en el ámbito laboral, que permitan asegurar la dignidad del personal de la Universidad.

3.1 PREVENCIÓN

Entendida ésta como las acciones primarias que habrán de efectuarse para evitar el acoso laboral en sus diversas modalidades y formas en las áreas que integran la administración de la Universidad Autónoma del Estado de México

3.2 PRÁCTICAS INSTITUCIONALES DE SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el propósito de sensibilizar y orientar a la población sobre el tema de acoso laboral, se implementarán prácticas institucionales tales como:

- I. Jornadas de difusión a fin de dar a conocer al personal administrativo información sobre la prevención y la atención de conductas referidas al acoso laboral, en los diversos espacios universitarios;
- II. Campañas través de medios electrónicos e impresos;
- III. Capacitación que permita identificar posibles conductas que alteren derechos del personal administrativo, de tal suerte que sepa distinguir en qué momento una conducta se considera acoso laboral, así como las formas de denuncia, y
- IV. Las demás que se deriven de la normatividad universitaria.

CAPÍTULO IV

EL PROTOCOLO Y SU OPERACIÓN

4.1 APLICACIÓN

Siendo una norma de carácter general, el ámbito de aplicación del presente Protocolo, se circunscribe a los Planteles de las Escuelas Preparatorias, Facultades, Centros Universitarios, Unidades Académicas Profesionales y Organismos Académicos, Administración Central de la Universidad Autónoma del Estado de México, la cual estará a cargo de la Contraloría Universitaria, la Oficina del Abogado General y la Defensoría de los Derechos Universitarios.



4.2 RESPONSABILIDAD DE LAS INSTANCIAS

A fin de garantizar un efectivo y eficiente desempeño, las instancias a cargo tendrán las siguientes responsabilidades:

- I. La Contraloría Universitaria, atenderá los asuntos que guarden relación con la legalidad de las actividades y el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del personal administrativo de los diversos espacios universitarios, contemplados en el Reglamento de la Administración Universitaria de esta máxima casa de estudios.
- II. La Oficina de la Abogada General, tendrá participación en los asuntos de instancias externas a la Universidad, tales como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Fiscalía General de Justicia del Estado de México, y
- III. La Defensoría de los Derechos Universitarios difundirá y velará por la efectiva y puntual aplicación del presente instrumento de actuación;

Las máximas autoridades de cada espacio académico serán las instancias más cercanas a la comunidad universitaria y serán los primeros en conocer cada caso. Por lo que respecta al personal administrativo de la Administración Central, el o la titular, o encargado(a) del despacho de cada espacio universitario deberán ser a quienes se les haga del conocimiento de los asuntos de acoso laboral. Cuando en las conductas de acoso laboral se encuentren involucrados el o la titular o encargado(a) del despacho del espacio universitario, el interesado(a) podrá acudir directamente a la Contraloría Universitaria, Oficina de la Abogada General o Defensoría de los Derechos Universitarios.

4.3 CONDUCCIÓN DE LAS INSTANCIAS RESPONSABLES

La Contraloría Universitaria, la Oficina del Abogado General y la Defensoría de los Derechos Universitarios se conducirán de la siguiente forma:

- I. Contraloría Universitaria:
 - a) Atender los asuntos que guarden relación con la legalidad de las actividades y el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones del personal administrativo de los diversos espacios universitarios;
 - b) Garantizar la confidencialidad de las reclamaciones, quejas o denuncias que se formulen ante ella;



- c) Diseñar campañas informativas sobre qué es y cómo se sanciona el acoso laboral, para prevenir su comisión, y
 - d) Las demás que determine la normatividad universitaria.
- II. Oficina de la Abogada General:
 - a) Participar en los asuntos de instancias externas a la Universidad, tales como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la Fiscalía General de Justicia del Estado de México;
 - b) Turnar a la Contraloría Universitaria los actos u omisiones susceptibles de considerarse como responsabilidad administrativa universitaria, en términos de las disposiciones aplicables, con independencia de que se pueda presentar denuncia directa a dicho Órgano Interno de Control por parte del o (la) denunciante de acoso laboral;
 - c) Garantizar la confidencialidad de las reclamaciones, quejas o denuncias que se formulen ante ella;
 - d) Las demás que determine la normatividad universitaria.
- III. Defensoría de los Derechos Universitarios:
 - a) Asesorar al personal administrativo sobre acoso laboral;
 - b) Conocer de las reclamaciones, quejas o denuncias que interpongan personal administrativo sobre asuntos que vulneren sus derechos universitarios;
 - c) Garantizar la confidencialidad de las reclamaciones, quejas o denuncias que se formulen ante ella;
 - d) Las demás que determine la normatividad universitaria.

4.4 DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El presente Protocolo, es un mecanismo institucional que establece un modelo general de aplicación para el personal administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México, mismo que deberá ser implementado en cada espacio universitario, de acuerdo con las normas, procedimientos, misión y visión previstos en la Legislación Universitaria.



4.5 CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Para que el presente Protocolo se instaure, se deberán cumplir los siguientes criterios:

- I. Que las partes sean integrantes de la comunidad universitaria;
- II. Que exista una conducta repetida, ya sea que ésta se realice en privado (siempre que la persona agredida cuente con los medios de convicción pertinentes) o en público que suponga violencia laboral en contra del personal administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México, y
- III. Que así lo determine la autoridad responsable, con base en toda la información disponible.

4.6 ACTOS DE ACOSO LABORAL

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita cualquier conducta repetida en privado o en público, dentro de las instalaciones de los espacios universitarios o fuera de estos, siempre y cuando sea en cumplimiento y con relación a las actividades que desempeña el personal administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México, que suponga violencia laboral en contra del mismo, tales como:

- I. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
- II. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión racial, al género, el origen familiar o nacional, la preferencia sexual o política o el estatus social;
- III. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en privado (siempre y cuando la persona agredida tenga medios de convicción) o en presencia de las y los compañeros de trabajo;
- IV. Las amenazas de despido injustificadas, expresadas en privado (siempre y cuando la persona agredida tenga medios de convicción) o en presencia de sus compañeros y compañeras;
- V. Las denuncias disciplinarias múltiples de cualquiera de los sujetos activos del acoso laboral, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos de responsabilidad universitaria.



- VI. La descalificación humillante de propuestas u opiniones, en privado (siempre y cuando la persona agredida tenga medios de convicción) o en presencia de las y los compañeros de trabajo;
- VII. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en privado (siempre y cuando la persona agredida tenga medios de convicción) o en público;
- VIII. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- IX. La imposición de deberes ostensiblemente ajenos a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad laboral;
- X. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en fines de semana y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la institución, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados y empleadas;
- XI. El trato notoriamente discriminatorio respecto a las y los demás empleados en cuanto al reconocimiento de derechos, el otorgamiento de prerrogativas y la imposición de deberes laborales;
- XII. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;
- XIII. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos, y
- XIV. El envío de mensajes anónimos mediante cualquier medio, así como llamadas telefónicas con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

4.7 INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL

No tendrán la consideración de acoso laboral las siguientes conductas:

- I. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos, sin menoscabar la dignidad de éstos;



- II. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad universitaria;
- III. La formulación de circulares de servicio encaminadas a plantear exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- IV. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la universidad;
- V. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una causa justa prevista en la legislación sobre la función pública;
- VI. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo, y
- VII. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria, aplicable al personal administrativo de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Lo anterior encuentra sustento en las conductas concretas de acoso laboral, de acuerdo con Zapf, Knorz y Kulla.

4.8 OPERACIÓN DEL PROTOCOLO

En el momento que se presente una probable conducta de acoso laboral dentro de un espacio universitario, las autoridades, el personal académico, el personal administrativo, los titulares o encargados del despacho de los espacios universitarios y alumnos, deberán realizar las siguientes acciones:

I. Autoridades:

- 1. Hacer del conocimiento a la Contraloría Universitaria, cualquier situación que implique una conducta de acoso laboral.
- 2. Garantizar la confidencialidad de las reclamaciones, quejas o denuncias.
- 3. Brindar el apoyo necesario y oportuno a cualquier integrante de la comunidad universitaria que haya sido víctima de acoso laboral.
- 4. Coadyuvar con la Contraloría Universitaria a fin de contar con los elementos necesarios para proteger a los afectados en los términos del presente protocolo.

II. Personal Académico:



1. Informar inmediatamente a sus autoridades, cuando presencien una conducta de acoso laboral.
2. Brindar la información necesaria a las autoridades y en su caso, a la Contraloría Universitaria, para atender la situación de manera oportuna.

III. Personal Administrativo:

1. Informar inmediatamente a sus autoridades, cuando sean víctimas o presencien una conducta de acoso laboral.
2. Brindar la información necesaria a la Contraloría Universitaria, para atender la situación de manera oportuna.

IV. Titulares o encargados del despacho de los espacios universitarios:

1. Hacer del conocimiento a la Contraloría Universitaria, cualquier situación que implique una conducta de acoso laboral.
2. Garantizar la confidencialidad de las reclamaciones, quejas o denuncias.
3. Brindar el apoyo necesario y oportuno al personal administrativo que haya sido víctima de acoso laboral.
4. Coadyuvar con la Contraloría Universitaria a fin de contar con los elementos necesarios para proteger a los afectados en los términos del presente protocolo.

V. Alumnas y alumnos:

1. Informar a sus autoridades inmediatas cuando presencien algún hecho relacionado con acoso laboral.

4.9 DE LA DENUNCIA OPORTUNA

Al contar con los medios de denuncia eficaces y pertinentes, los universitarios, dentro del contexto de la cultura de la legalidad, harán del conocimiento a las autoridades competentes, de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo, las prácticas de acoso laboral que presencien o de las que tengan conocimiento.

CAPÍTULO V RECOMENDACIONES GENERALES

5.1 RECOMENDACIONES A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

Las siguientes recomendaciones tienen como objeto establecer pautas generales para la operatividad del presente protocolo:



1. Capacitación y adecuación del protocolo;
2. Aplicación del protocolo en los espacios universitarios, y
3. Consultar la guía para entrevistas (Anexo Único).



REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Acoso Laboral (Mobbing). Su noción y tipología. Época: Décima Época, Registro: 2006870, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I. Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Página: 138, disponible en: https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=mobbing&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=3&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2006870&Hit=3&IDs=2006868,2006869,2006870&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=
- Diario Oficial de la Federación de fecha 30 de noviembre de 2012, disponible en: <http://www.dof.gob.mx/>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2015, disponible en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142
- Organización Mundial para la Salud, 2016, disponible en: <http://www.who.int/topics/gender/es/>

LEGISLACIÓN

- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Convenio 111 sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de la Organización Internacional del Trabajo;
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará";
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- Ley Federal del Trabajo;



- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México;
- Legislación Universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de México.