



## **REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO LABORAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA**

### **Artículo 1: Objetivos del Reglamento.**

El presente reglamento tiene por objeto la identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral, que atente contra la integridad, el derecho de igualdad ante la ley y la no discriminación, así como al derecho que tiene toda persona trabajadora a un trato digno en la institución. Este instrumento busca erradicar el hostigamiento u acoso laboral, con el fin de mantener un ambiente laboral apropiado en la organización, donde se le trate a cada funcionario con respeto y sin discriminación, en atención estricta de los derechos fundamentales de cada colaborador.

### **Artículo 2: Alcance.**

Se aplicará en relaciones y ámbitos laborales de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior.

Las situaciones de acoso laboral a que se refiere este Reglamento pueden suceder específicamente:

- a)** En el lugar de trabajo; incluyendo la modalidad de teletrabajo;
- b)** En los espacios públicos y privados cuando estos sean un lugar de trabajo;
- c)** En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso;
- d)** En las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- e)** Durante los desplazamientos, viajes o eventos de relacionados con el trabajo;
- f)** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- g)** En el alojamiento proporcionado por el patrono o jerarca,
- h)** En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### **ARTÍCULO 3.- Definición.**

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por acoso laboral el proceso de agresión psicológica que se desarrolla en el marco de una relación laboral o ámbito laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella, desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica.

### **ARTÍCULO 4.- Tipos de acoso laboral.**

Para efectos del presente Reglamento, el acoso laboral puede clasificarse en los siguientes tipos:

- 1.** Descendente: El acoso lo ejerce una persona que ostenta poder contra una persona subordinada. La persona acosadora se aprovecha de su cargo y de su autoridad para mantener sus estrategias abusivas.
- 2.** Horizontal: Cuando una persona trabajadora es acosada por un compañero o compañera del mismo nivel jerárquico. También puede ser un grupo de colegas en contra de una persona compañera.
- 3.** Ascendente: Se da cuando una persona con un rango jerárquico superior es acosada por una o varias de sus personas subordinadas.
- 4.** Total o mixto: Cuando la persona se ve asediada por su superior jerárquico, aislada por sus compañeros o compañeras y boicoteada por sus subalternos.

#### ARTÍCULO 5. - Conductas que constituyen acoso laboral.

Se configura el acoso laboral cuando concurren reiteradamente en el tiempo una o varias de las siguientes conductas:

Acoso mediante medidas organizativas:

- a)** Realizar un cambio de espacio físico, injustificado y desproporcionado, en condiciones inferiores a las que se encontraba la persona trabajadora.
- b)** Limitar el acceso a información, herramientas y materiales necesarios para llevar a cabo la labor.
- c)** Propiciar acciones dolosas que induzcan al error.
- d)** Asignación de tareas incongruentes con las funciones para las que fue contratada.
- e)** Asignar cargas de trabajo tanto altas como bajas de forma injustificada o diferenciada. También se incluye la no asignación de trabajo.
- f)** Hacer constantes amenazas de despido, traslado o sanciones.
- g)** Realizar múltiples y reiteradas denuncias disciplinarias por motivos no justificados y evidentemente diferenciados con respecto a conductas similares del grupo de trabajo.
- h)** Criticar sin fundamento; ignorar o descalificar el trabajo, ideas o propuestas.
- i)** Ejercer represalias contra la persona que realiza alguna denuncia o demanda por acoso laboral u otros presuntos delitos, relacionados con el centro de trabajo.

Acoso para afectar las relaciones sociales y comunicación:

- a)** Propiciar el aislamiento social, restringiendo el contacto y la participación.
- b)** Limitar la comunicación de la persona trabajadora en el lugar de trabajo.
- c)** Invisibilizar o ignorar a la persona.
- d)** Excluir de actividades propias del trabajo como reuniones, correos electrónicos e instrucciones, entre otros.

Acoso personal:

- a)** Realizar, fomentar o difundir expresiones de burla, comentarios denigrantes, rumores o calumnias, en relación con la vida personal o laboral de la persona trabajadora.
- b)** Golpear o dañar instrumentos, herramientas, equipos, mobiliario e infraestructura de trabajo u objetos personales.
- c)** Enviar mensajes, llamadas telefónicas o mensajes con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio hacia la persona trabajadora o su familia, claramente identificable quien los hace.
- d)** Empujar, golpear objetos, tirar puertas, amenazar, gritar o cualquier otro acto violento.

#### ARTÍCULO 6. - De las conductas que no constituyen acoso laboral

No constituirán acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, en sí mismas, las siguientes conductas en una relación o ámbito laborales:

- a)** Los actos dirigidos a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- b)** La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- c)** La formulación de circulares, memorandos de servicio u órdenes de la autoridad superior, encaminados a solicitar requerimientos técnicos o mejorar la eficiencia y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- d)** La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- e)** 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 el Código de Trabajo o en la legislación sobre la función pública;
- f)** Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;
- g)** La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a las personas trabajadoras.

#### ARTÍCULO 7. - Responsabilidad del patrono.

El patrono tendrá las siguientes responsabilidades con respecto a la prevención, atención y sanción del acoso laboral:

- a.** Emitir y divulgar un procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral. Mediante dicho procedimiento, se deberán tramitar las denuncias por acoso laboral.
- b.** Incorporar la prevención y atención del acoso laboral en las prácticas organizacionales, en los planes de salud ocupacional, códigos de ética, reglamentos internos, arreglos directos y demás normas de convivencia que existan en el lugar de trabajo. Ello deberá ir en concordancia con el procedimiento interno de prevención y sanción del acoso laboral, indicado en el inciso a).

- c.** Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso laboral a través de educar para la debida identificación del acoso laboral y cualquiera otra acción dirigida a prevenir la presencia de riesgos psicosociales en el trabajo.
- d.** En el lugar de trabajo se debe expresar en forma visible el rechazo explícito a toda conducta de acoso laboral.
- e.** Realizar, de acuerdo con las características de la organización, evaluaciones periódicas del ambiente laboral y de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- f.** Incorporar la información sobre identificación, prevención, sanción, prohibición y erradicación del acoso laboral en los procesos de inducción de personal, de acuerdo con las características de la organización.
- g.** Realizar campañas de sensibilización e información en materia de prevención, atención y sanción del acoso laboral.
- h.** Prevenir en el centro de trabajo, mediante acciones educativas e informativas, prácticas lesivas para la organización, tales como el acoso laboral, la discriminación, la no resolución pacífica de los conflictos, las prácticas laborales abusivas, entre otras.
- i.** Capacitar debidamente al personal que conformará un órgano de Investigación para atender e investigar las denuncias por acoso laboral, en temas sobre legislación, procedimientos, garantías y otras disposiciones atinentes, todo ello de acuerdo con las características de la organización.
- j.** Implementar acciones tendientes a proteger los derechos de la persona denunciante mientras se realiza el proceso de investigación.
- k.** Facultativamente, suscribir convenios con instituciones públicas u organizaciones privadas para la capacitación del personal sobre el acoso laboral;
- l.** Informar a las empresas externas contratadas sobre la existencia de un procedimiento interno frente al acoso laboral;
- m.** Gestionar acciones para impulsar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras, para lo cual deberán prestar especial atención e interés en lo relacionado con la salud ocupacional, la cual, de conformidad con el artículo 273 del Código de Trabajo.

#### **ARTÍCULO 8.- Responsabilidades de la persona trabajadora.**

La persona trabajadora tiene la responsabilidad de acatar todas las normas que se propongan en el lugar de trabajo, en relación con la prevención, denuncia y atención del acoso laboral, que al menos contempla las siguientes:

- a)** Acatar las medidas preventivas, de investigación y de sanción del acoso laboral, tal como lo dispongan los superiores jerárquicos, las oficinas de Recursos Humanos y las oficinas o departamentos de Salud Ocupacional.
- b)** Denunciar el acoso laboral sustentado con pruebas.
- c)** Colaborar con la investigación de los presuntos casos de acoso laboral.
- d)** Participar en las actividades de información y capacitación sobre la prevención y atención del acoso laboral.

#### **ARTÍCULO 9. - Fuero de protección.**

Queda prohibido despedir a la persona denunciante por acoso laboral, salvo por causa justificada según lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo. La parte empleadora

deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo.

En caso de que la denuncia se hubiera planteado en la vía judicial, el despido se tramitará por medio de un incidente ante dicha autoridad jurisdiccional.

El plazo de duración de dicho fuero se mantendrá desde la interposición de la denuncia, hasta el momento en que sea resuelta de forma definitiva.

Queda prohibido tomar represalias contra la persona que rinda testimonio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código de Trabajo.

#### Artículo 10: Encargado de difundir los alcances del presente reglamento.

La labor de divulgación del presente reglamento, así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Laboral será responsabilidad del Departamento de Talento Humano. Podrá requerirse de la colaboración de todos aquellos funcionarios que por su puesto o condición pueden facilitar el proceso de difusión.

#### Artículo 11: Mecanismos de divulgación.

Los mecanismos de la divulgación del presente instrumento para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento laboral podrán ser:

- 1.** Colocación en lugares visibles de cada oficina, página de internet, centro de trabajo o aulas de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2.** Conferencias o charlas a los empleados administrativos y personal docente que ingrese por primera vez a la Universidad sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del hostigamiento laboral.
- 3.** Cualquier otro que se considere pertinente.

#### Artículo 12: Confidencialidad de la Investigación.

Salvo los informes finales que se deberán remitir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o a las dependencias que corresponda, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas en el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a los servidores cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados o estudiantes, al órgano investigador y sus asesores directos, a quienes ostenten la condición de denunciantes y a las partes involucradas en la investigación.

La violación a esta obligación será considerada como falta grave.

#### Artículo 13: Procedimientos de investigación.

El proceso de investigación sobre un aparente acoso laboral podrá ser iniciado mediante una formal denuncia o bien de oficio según sea el caso.

Cuando en un proceso de investigación esté involucrado un funcionario de la universidad, se debe seguir el siguiente procedimiento:

- 1.** El Departamento de Talento Humano recibirá la denuncia y nombrará un Órgano Director para que se encargue de llevar la investigación mediante las normas del debido proceso. La oficina legal de la Universidad asistirá al Órgano Director en cuanto a los aspectos legales y procesales del caso.
- 2.** Una vez que el Órgano a cargo sea nombrado, realizará la apertura de un expediente para tales efectos, numeral al que únicamente las partes y sus representantes tendrán acceso. El expediente estará resguardado por la Oficina Legal de la Universidad. Superada esta etapa de preparación, el Órgano Director gestionará el traslado de cargos, mediante notificación personal, indicando expresamente la causa que es objeto de investigación, individualizando al supuesto responsable, aunado a lo anterior, el Órgano Director deberá de sumar las prevenciones de ley para resguardar las normas del debido proceso.
- 3.** En el auto de traslado de cargos, deberá de consignar la programación de la audiencia de evacuación de la prueba, cuyo señalamiento deberá de ser como mínimo con cinco días hábiles posteriores a la notificación del auto de traslado de cargos.
- 4.** El Órgano Director en apego a esta normativa y Ley General tendrá la potestad de valorar y solicitar la prueba que considere necesaria para buscar la verdad real de los hechos.
- 5. AUDIENCIA DE EVACUACION DE LA PRUEBA:** Las partes deberán de presentarse a la audiencia siguiendo los lineamientos consignados en el auto de traslado de cargos. El Presidente del Órgano Director será quien moderará la audiencia con la asistencia del Asesor legal de la Universidad en los casos que sea necesario. Se evacuará la prueba confesional, testimonial, pericial, reconocimiento de documentos, y demás solicitudes pertinentes de las partes. Se recibirá prueba para mejor resolver según el cuadro fáctico y criterio del Órgano Director.
- 6.** Una vez finalizada la audiencia de evacuación de la prueba, las partes presentarán sus conclusiones de inmediato, oralmente.
- 7.** Habiéndose evacuado la prueba relacionada con el caso y rendidas las conclusiones, el Órgano a cargo deberá de resolver en un plazo de cinco días hábiles. Para los casos que tengan algún grado de complejidad, el Órgano Director podrá resolver en un plazo de ocho días hábiles.
- 8. RESOLUCION DE PRIMERA INSTANCIA:** Una vez que el Órgano a cargo resuelve en tiempo y forma, notificará a las partes a los medios aportados la resolución de primera instancia. Las partes en un plazo de tres días hábiles podrán presentar el Recurso de Revocatoria con Apelación en Subsidio si lo consideran necesario. Una vez presentado el Recurso en tiempo y forma, el Órgano Director deberá de resolver el Recurso en mención en un plazo de cinco días hábiles y notificar la resolución a los medios de notificación aportados por las partes. En caso de que el Órgano Director no considere variar su criterio, elevará de oficio el expediente del caso a la segunda instancia, siendo quien presida al Departamento de Talento Humano, quien tendrá un plazo de 6 días hábiles para resolver la segunda instancia.
- 9. ÚNICO PROCEDIMIENTO:** Finalizado el proceso en sus todas sus etapas, se dará por concluido el caso de investigación.

#### **ARTÍCULO 14. - Denuncias falsas.**

En caso de que se acredite que la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos o

testimonios aportados son falsos, se realizarán las gestiones disciplinarias o penales para sancionar a las personas responsables.

#### ARTÍCULO 15. - Medidas cautelares.

El órgano de investigador previa solicitud de la parte denunciante y mediante resolución fundada, podrá solicitar que ordene las siguientes medidas cautelares:

- a)** Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la persona denunciante;
- b)** Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante;
- c)** La reubicación laboral de la persona denunciada, o en su defecto, de la persona denunciante en caso de que ésta sea la mejor medida para garantizar su integridad personal;
- d)** La permuta del cargo, de la persona denunciada;
- e)** Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario, de la persona denunciada, por un plazo definido en la resolución, con el fin de garantizar los elementos probatorios del procedimiento.
- f)** Cualquier otra medida cautelar que se considere idónea u oportuna para proteger los derechos de la persona denunciante.

En la aplicación de las medidas cautelares, deberá respetarse los derechos laborales de las partes en el proceso, pudiendo ser aplicadas a ambas partes de la relación procesal, debiendo priorizarse la seguridad personal de la presunta víctima y estableciendo un plazo de vigencia razonable de acuerdo a las circunstancias.

#### ARTÍCULO 16. - Tipos de sanciones.

Las sanciones por acoso laboral se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes:

- a)** Amonestación escrita con copia en el expediente;
- b)** Suspensión sin goce de salario, y
- c)** Despido sin responsabilidad patronal.

Estas sanciones son de carácter laboral, sin perjuicio de que la persona trabajadora presuntamente acosada acuda a la vía judicial, cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal

#### ARTÍCULO 17. - Reincidencia.

En caso de que la persona trabajadora fuera sancionada por acoso laboral con una suspensión sin goce de salario, reincida en una nueva conducta de acoso laboral, debidamente comprobada a través del procedimiento correspondiente, dentro el período de tres años siguientes a la firmeza de la primera sanción, se aplicará el despido sin responsabilidad patronal.