



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Procedimiento interno que se seguirá por parte de la Institución ante situaciones previstas en la Ley Federal del Trabajo

Introducción

Para la Universidad de Sonora la violencia de género, que pueda presentarse, al interior de la institución es un problema que preocupa y ocupa la atención de los distintos sectores que la integran. Las autoridades universitarias, atentas a esta situación, establecieron en el actual Plan de Desarrollo Institucional (PDI-2017-2021) --a través del Eje transversal "Equidad de Género" -- el compromiso de continuar con el proceso de la transversalización de la perspectiva de género en la institución, estableciendo objetivos, metas y líneas de acción para su prevención, investigación, atención, seguimiento y sanción al interior de la máxima casa de estudios.

El PDI concibe como prioridad la elaboración e implementación de un instrumento normativo Protocolo— para la prevención, atención, seguimiento y sanción en casos de violencia de género que llegaran a presentarse en la institución, así como la incorporación de un programa de acompañamiento legal, psicológico y de trabajo social para las personas que presenten una queja o denuncia por violencia de género o sexual en cualquiera de sus modalidades.

Soporte Legal:

De acuerdo al contenido del Artículo 3° BIS de la ley Federal del Trabajo (LFT), se puede interpretar por:

- a) Hostigamiento: al ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y
- b) Acoso sexual: a una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Asimismo, el Artículo 47 de la misma Ley y su fracción octava establecen:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Por otra parte, los contratos colectivos firmados entre la Universidad de Sonora y los Sindicatos universitarios, señalan:

Cláusula 225 del CCT STAU UNISON: Rescisión del Contrato o Investigación Administrativa

Establece que, en los casos de rescisión, la Universidad y el Sindicato se obligan a seguir el procedimiento establecido en esa cláusula.

Cláusula 25 del CCT STEUS UNISON: Separación y despidos de labores.

Establece la realización de una investigación previa a la rescisión de contrato.

Por lo anterior, y con el objeto de contribuir a agilizar la respuesta de los casos que se presenten de hostigamiento y acoso definidos en el Artículo 3° Bis de la Ley Federal del Trabajo, así como de apoyar en estos ámbitos a las víctimas de estos comportamientos, coadyuvando con esto a la implementación del **Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género de la Universidad de Sonora**, se establecen una serie de medidas precautorias que se llevarán a cabo de acuerdo al siguiente procedimiento:

1. El afectado o afectados deberán presentar una denuncia por escrito de los hechos ante alguna de las siguientes instancias: Coordinación de Programa o Jefatura de Departamento o Dirección de División. En caso de que la instancia sea la Coordinación de Programa, ésta deberá dirigirla en lo inmediato, a la Dirección de la División con copia a la Jefatura del Departamento que corresponda. En los casos de denuncias públicas reiteradas en que se evidencie de alguna manera un comportamiento de los referidos en estos lineamientos como sancionable, las autoridades precitadas podrán, con el estado de las cosas, elaborar un acta documentada y turnarla a la Dirección de Recursos Humanos, quien de acuerdo a su competencia podrá decidir el inicio o no de la investigación administrativa en plenitud de jurisdicción.
2. La Jefatura del Departamento o la Dirección de la División turnarán la denuncia con las evidencias correspondientes a la Dirección de Recursos Humanos con copia al Abogado General, con el objeto de iniciar la investigación administrativa prevista en la Cláusula 225 del CCT STAU-UNISON o en la Cláusula 25 del CCT STEUS-UNISON y podrán solicitar como medida precautoria la suspensión del profesor en sus horas frente a grupo, o del trabajador en sus funciones en tanto se lleve a cabo la investigación correspondiente. La Dirección de Recursos Humanos analizará la solicitud y evidencias y responderá en consecuencia, decretando o negando la medida precautoria solicitada, en el entendido de que, de acuerdo a la gravedad de la falta denunciada y a las pruebas que se aporten, podrá incluir la suspensión del pago del trabajador, lo que se podrá confirmar o revertir una vez resuelto el procedimiento de investigación administrativa.

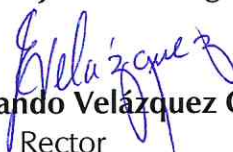


3. En el caso de profesores, una vez que Recursos Humanos decreta la medida precautoria, el Jefe del Departamento que corresponda propondrá la contratación de un profesor sustituto.
4. La medida precautoria que se decreta durará hasta la finalización de la investigación administrativa, misma que deberá iniciarse en un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de que se presente en la Dirección de Recursos Humanos la denuncia debidamente documentada.
5. En caso de que la investigación arroje que no hay elementos para llevar a cabo una sanción, el trabajador será reincorporado a sus labores y el académico a sus funciones docentes. En caso contrario, se estará a la sanción acordada, pudiendo ser desde licencias sin goce de salario, hasta la rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para la institución.

Este procedimiento entrará en vigor a partir del día 6 de enero de 2020.

Atentamente

El saber de mis hijos hará mi grandeza



Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras

Rector



Dra. Rosa María Montesinos Cisneros

Secretaria General Administrativa

Rúbrica del Abogado General

