

PROYECTO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS SOBRE ACTOS DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO O ABUSO SEXUAL, DESIGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNAM

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

1. El presente protocolo tiene como objeto dar a conocer a los Titulares de las Entidades Académicas y Dependencias Universitarias, los mecanismos de actuación en la atención de las quejas y/o denuncias sobre actos de acoso, hostigamiento o abuso sexual, desigualdad o violencia de género en la UNAM.
2. El presente Protocolo es de aplicación obligatoria en la Universidad Nacional Autónoma de México, cuya finalidad es la prevención, atención y erradicación de los asuntos relacionados con las quejas y/o denuncias sobre actos de acoso, hostigamiento o abuso sexual, desigualdad o violencia de género entre los miembros de la comunidad universitaria.
3. En razón de lo anterior, la Universidad a través de las instancias competentes, atenderá, orientará y dará seguimiento de manera oportuna, confiable y confidencial a aquellos integrantes de la comunidad universitaria que sean víctimas de algún delito de naturaleza sexual, desigualdad o violencia de género, con fundamento en los procedimientos establecidos en la Legislación Universitaria.
4. Los principios rectores del presente Protocolo son la legalidad, imparcialidad, eficiencia, calidad y equidad.

CAPÍTULO II

INSTANCIAS FACULTADAS PARA CONOCER LOS CASOS DE VIOLENCIA, DISCRIMINACIÓN Y DELITOS DE ÍNDOLE SEXUAL

La atención y seguimiento de quejas y/o denuncias que se realicen con motivo de conductas contrarias a la legislación universitaria, como son la violencia de género, discriminación y/o delitos sexuales, que se susciten en cualquiera de las instalaciones de la Universidad o, en su caso, en las que esté involucrado

PROYECTO

algún miembro de la comunidad universitaria, se podrán hacer del conocimiento de las instancias que a continuación se indican.

I. Oficina del Abogado General

Quien tiene la atribución de representar legalmente a la UNAM y las autoridades universitarias ante los tribunales y autoridades competentes en toda clase de juicios y procedimientos administrativos en que la Universidad sea parte, y vigilar el cumplimiento de las resoluciones que se dicten en dichos juicios y procedimientos. Atender y dar seguimiento a las denuncias presentadas por los miembros de la comunidad universitaria ante las instancias competentes por hechos ilícitos ocurridos dentro de los campi universitarios. Dictar los lineamientos necesarios para tramitar y desahogar los procedimientos jurídicos que se lleven a cabo en las diversas instancias, entidades académicas y dependencias universitarias. Así como coadyuvar en la consecución de los fines de la Universidad, trabajando con eficacia, eficiencia y calidad en los servicios jurídicos que presta a través del subsistema jurídico. Así también, establecer las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria.

II.-Dirección General de Asuntos Jurídicos

Quien tiene, entre otras funciones, las de asesorar y desahogar las consultas formuladas por las instancias, entidades académicas y dependencias de la Universidad que en materia jurídica se realicen. Asesorar auxiliar e implementar el procedimiento de investigación administrativa en las dependencias de la administración central y en las entidades académicas que no cuenten con oficina adscrita. Dictaminar la procedencia de las sanciones administrativas aplicables a los trabajadores de la Universidad que sean sometidas a su consideración. Supervisar y evaluar las actividades que de carácter contencioso laboral y en materia de investigación administrativa realicen los jefes de oficina jurídica.

III. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria.

Es la encargada de dictaminar las consultas que formule a la Oficina del Abogado General las autoridades y funcionarios de la Universidad respecto de la interpretación y aplicación de la Legislación Universitaria; así como revisar y, en su caso, elaborar los proyectos normativos sobre nuevos ordenamientos universitarios o de modificación o reforma de la Legislación Universitaria

PROYECTO

IV. Coordinación de Oficinas Jurídicas

Encargada de planear, coordinar, apoyar, dar seguimiento y evaluar las actividades que realizan los Jefes de las Oficinas Jurídicas; comunicar y vigilar el cumplimiento de los criterios y lineamientos que en materia jurídica emita el Abogado General para las Oficinas Jurídicas; atender las consultas que formulen los Jefes de las Oficinas Jurídicas y, en su caso, proporcionar el apoyo y la asesoría que se requiera, a solicitud de los titulares de las entidades académicas o dependencias, previo acuerdo del Abogado y, en especial, coordinar las acciones y medidas necesarias para promover, respetar, proteger y permitir el ejercicio efectivo de los derechos de las víctimas.

V. Oficinas Jurídicas de cada Entidad Académica

Los Jefes de las Oficinas Jurídicas adscritas a las diversas entidades académicas y dependencias, tienen como función primordial atender desde el inicio y hasta su conclusión, aquellos procesos, juicios y actos jurídicos en los que la Universidad, entidad académica o dependencia se encuentre involucrada o tenga algún interés en el asunto. Además, tiene la obligación de asesorar y, en su caso, brindar apoyo necesario en materia jurídica al titular de la entidad académica o dependencia de su adscripción que lo requiera. Así como informar de manera inmediata a la Oficina del Abogado General, por conducto de la Coordinación de Oficinas Jurídicas de cualquier incidencia de esa índole.

VI. Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM

Dependiente de la Oficina del Abogado General, esta Unidad fue creada para brindar una respuesta inmediata a través de la asesoría jurídica y apoyo legal, a todos los miembros de la comunidad universitaria que lo soliciten, por haber sido víctimas o presenciado un hecho ilícito dentro del Campus Universitario.

VII. Defensoría de los Derechos Universitarios.

Es un órgano universitario independiente e imparcial, que tiene por finalidad esencial recibir las reclamaciones individuales de los estudiantes y de los miembros del personal académico de la UNAM, por la afectación de los derechos que les otorga la Legislación Universitaria, realizar las investigaciones necesarias, ya sea a petición de parte o de oficio y proponer, en su caso, soluciones a las autoridades de la propia Universidad. La Defensoría después de analizar el asunto, formulará una recomendación fundada al funcionario o dependencia.

CAPÍTULO III

DE LOS DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS

Desde el punto de vista legal, los delitos de naturaleza sexual, desigualdad o violencia de género, son conductas que vulneran:

- La integridad física, psicológica y moral.
- La libertad sexual.
- El pudor, la dignidad e intimidad de la persona.
- El derecho a un ambiente saludable.
- El bienestar personal.
- El menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales.

Cualesquier otra forma análoga que lesione o sea susceptible de dañar la dignidad, integridad o libertad del hombre o mujer.

Estos bienes jurídicos están garantizados por una serie de principios generales del derecho y por legislación nacional e internacional, tales como:

- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- ✓ Código Penal Federal
- ✓ Código Penal para el Distrito Federal
- ✓ Código Federal de Procedimientos Penales
- ✓ Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal
- ✓ Ley General de Víctimas
- ✓ Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*
- ✓ Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
- ✓ Lineamientos Generales para la Igualdad de Género de la UNAM.
- ✓ Reglamento de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario de la UNAM
- ✓ Acuerdo por el que se crea la Unidad para la Unidad de Atención y seguimiento de denuncia dentro de la UNAM.

Instrumentos internacionales:

- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos
- ✓ Segunda Conferencia Mundial de Derechos Humanos
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)

PROYECTO

- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará)
 - ✓ Declaración Sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y Abuso del Poder
 - ✓ Jurisprudencia de la Corte de San José
 - ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- a) Las víctimas de los delitos de naturaleza sexual, desigualdad o violencia de género tienen los siguientes derechos:
- I. Recibir trato con respeto a su integridad, dignidad y al ejercicio pleno de sus derechos.
 - II. Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades universitarias.
 - III. Recibir atención e información oportuna, veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención y solución.
 - IV. Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita.
 - V. Recibir asistencia y atención en forma oportuna y rápida por personal especializado en relación al daño sufrido.
 - VI. Recibir tratamiento especializado que le permita su rehabilitación física y psicológica.
 - VII. Las víctimas tendrán derecho a optar por la solución de conflictos conforme a las reglas de la justicia alternativa, a través de instituciones como la conciliación y la mediación, a fin de facilitar la reparación del daño y la reconciliación de las partes y las medidas de no repetición.
 - VIII. La víctima no será obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.
 - IX. Coadyuvar con el Ministerio Público competente para que le reciban todos los datos o elementos de prueba con los que cuente, en la investigación; así como con la Autoridad Judicial en el desahogo proceso penal.
 - X. Que se le brinde apoyo psicológico, a través del Programa de Atención Integral a Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual, (PAIVSAS) de la Facultad de Psicología de la UNAM, la cual es creadora de modelos para tratar las secuelas de dichas experiencias traumáticas o trastornos postraumáticos que altere la vida de la víctima.

PROYECTO

- b) Los Titulares de las Entidades Académicas o Dependencias Universitarias tienen las siguientes obligaciones, como medidas de prevención:
- I. Cumplir con su obligación de garantizar el derecho de hombres y mujeres a una vida libre de violencia.
 - II. Establecer las disposiciones que garanticen el derecho de hombres y mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia.
 - III. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación; formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas contra la libertad sexual.
 - IV. Promover y difundir entre la comunidad universitaria que los delitos de naturaleza sexual, desigualdad y violencia de género son conductas contrarias a la Legislación Universitaria que deben ser sancionadas.
 - V. Instrumentar los mecanismos para erradicar las distintas modalidades de violencia de género.
 - VI. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas.
 - VII. Promover la cultura de denuncia para garantizar la seguridad e integridad de los miembros de la comunidad universitaria.
- c) Para efectos de los delitos de naturaleza sexual, desigualdad o violencia de género las instancias universitarias deberán:
- I. Reivindicar la dignidad de las víctimas en los ámbitos en los cuales se desarrollaban.
 - II. Diseñar programas de atención y capacitación a víctimas que les permitan participar plenamente en su vida académica y laboral.
 - III. Aplicar los procedimientos que establece la Legislación Universitaria, los contratos colectivos de trabajo aplicables y la Ley de la Materia para sancionar las conductas contrarias a ésta e inhibir su comisión.

PROYECTO

- IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo.
- V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de los denunciantes.
- VI. Proporcionar atención psicológica, legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de algún hecho relacionado con delitos de naturaleza sexual, desigualdad o violencia de género.
- VII. La aplicación de medidas cautelares de protección para que la víctima no tenga contacto con el probable agresor.
- VIII. Garantizar que cualquier miembro de la comunidad universitaria que presente una queja y/o denuncia no sea objeto de intimidación, represalia o discriminación.

CAPITULO IV

ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Las instancias facultadas para conocer de las quejas y/o denuncias relacionadas con los delitos de naturaleza sexual, desigualdad o violencia de género deben estar capacitados y profesionalizados para proporcionar información eficiente y oportuna, así como apoyo jurídico.

Por ello, dichas autoridades deberán observar los siguientes lineamientos en la atención de quejas y/o denuncias de esta índole:

1. Procedimiento para la atención de quejas y/o denuncias ante las Oficinas Jurídicas:

1. Dar trámite y seguimiento, desde su inicio y hasta su total conclusión, a las quejas y/o denuncias, relacionadas con delitos de naturaleza sexual (abuso, hostigamiento, acoso, violación), discriminación o violencia de género, que los miembros de la comunidad universitaria les hagan de su conocimiento. En todos los casos se debe procurar la confidencialidad del asunto.

PROYECTO

2. En aquellos asuntos que les sean remitidos por la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD), deben informar a ésta sobre la atención, trámite y seguimiento que se haya dado, dentro de un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se haya recibido la comunicación y, de igual manera, se deberán atender los asuntos remitidos por la Defensoría de los Derechos Universitarios.
3. Atender a la víctima con la debida sensibilidad, dignidad, perspectiva de género y empatía que requiere este tipo de conductas que atenten contra el pudor y la integridad psicofísica de la víctima, dando intervención inmediata al médico adscrito al plantel para que le brinde la atención inmediata necesaria y, en su caso, certifique el estado psicofísico de la agraviada.
4. Informar sobre el asunto de manera inmediata (sin salvedad alguna), tanto al Titular de la entidad académica, como Al Abogado General a través de la Coordinación de Oficinas Jurídicas, con la finalidad de que se conozcan las circunstancias particulares del caso y estar en posibilidad de brindar las instrucciones que el asunto requiera.
5. Dar aviso de inmediato a los padres de familia o tutores, principalmente en aquellos casos en que el alumno o alumna sean menores de edad.
6. Explicar ampliamente al denunciante el procedimiento que se seguirá al formalizar su denuncia por escrito y, en caso de que no quisiera levantar acta, se deberá llenar el formulario con los datos principales del caso, dependiendo del tipo de hecho.
7. El Jefe de Oficina Jurídica deberá levantar el acta administrativa correspondiente de manera amplia (debidamente circunstanciada: modo tiempo y lugar), a fin de que la víctima no tenga que declarar de nueva cuenta (evitar la revictimización). Proceder a instrumentar el procedimiento disciplinario (para remitir al Tribunal Universitario), o dependiendo del trabajador los procedimientos de Investigación Administrativa procedentes (académico o administrativo), y si se tratare de personal de confianza elaborar el resolutivo de sanción que corresponda.
8. En todos los casos, el Jefe de Oficina Jurídica deberá canalizar a la víctima a alguna Entidad Académica de la UNAM que cuente con atención psicológica especializada en delitos sexuales y/o, en su caso, proponerles se dirijan a la Facultad de Psicología, específicamente al Centro de Servicios Psicológicos “Dr. Guillermo Dávila” de la Facultad de Psicología, que ofrece a los estudiantes, académicos o personal administrativo que hayan sido víctimas de abuso sexual, violación u hostigamiento, un tratamiento efectivo aplicable a cada caso.¹ Se recomienda que esto se asiente en el acta administrativa antes referida.

¹ Ubicación: Av. Universidad 3004, colonia Copilco Universidad, Facultad de Psicología, Edificio “D”, sótano, Delegación Coyoacán, C.P. 04510, México, D.F., Tel. 5622 2254, de lunes a viernes.

PROYECTO

9. En el caso de que la conducta constituya algún delito, se le brindará el apoyo jurídico y se le acompañará al Ministerio Público a presentar su denuncia y en el caso de abuso sexual cometido sin violencia o acoso sexual, podrá iniciarla en el local que ocupa su oficina a través de la página Web del MP virtu@l. Así como atender en tiempo y forma todos los requerimientos de la autoridad ministerial del conocimiento, aportando al efecto todos aquellos elementos de prueba que se requieran para la debida integración de la indagatoria y dar seguimiento permanente a la misma hasta su determinación y, en su caso, ante la autoridad jurisdiccional.
 10. El Jefe de Oficina Jurídica que tenga conocimiento de una situación de emergencia, como es el caso de una violación, deberá actuar con inmediatez, brindándole todo el apoyo, atención, asesoría y acompañamiento ante las autoridades competentes.
 11. Deberán orientar a la víctima y familiares para que en términos del artículo 20 Constitucional soliciten al Ministerio Público que conozca del asunto que les haga efectivos los derechos de la víctima u ofendido, principalmente en lo referente a la atención médica y psicológica que requiera, con independencia del apoyo institucional que les pueda brindar esta Casa de Estudios.
 12. Implementar de inmediato las acciones conducentes para brindar a la víctima la protección y seguridad necesarias a fin de salvaguardar la seguridad e integridad psicofísica de la víctima y evitar el contacto directo o indirecto con el señalado como presunto agresor, dentro de las instalaciones universitarias.
 13. Es importante que el Jefe de Oficina Jurídica lleve una bitácora de las acciones realizadas desde su inicio y hasta su conclusión, para cualquier clase de solicitud de informes, internos o externos.
 14. En todos los casos, se debe mantener comunicación directa y permanente con los padres de familia, tutor y/o el miembro de la comunidad universitaria afectado (por lo menos cada semana), a efecto de conocer el estado psicofísico de la víctima, y continuar brindando el apoyo jurídico necesario. Así como reportar periódicamente de manera expresa a la Coordinación de Oficinas Jurídicas sobre el avance y estado procedimental actualizado que guarda el asunto.
- 2. Procedimiento sobre la atención de quejas y/o denuncias ante la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM.**
- I. Dar trámite y seguimiento, desde su inicio hasta su total conclusión, a las quejas y/o denuncias que los miembros de la comunidad universitaria le hagan de su conocimiento.

PROYECTO

- II. Informar el asunto de inmediato al Abogado General a través de la Coordinación de Oficinas Jurídicas, con la finalidad de recibir instrucciones sobre el caso en concreto.
- III. En todas las vías de recepción de la denuncia se le explicará al denunciante el procedimiento que se seguirá al formalizar su denuncia. En el caso de que la conducta constituya algún delito, se podrá iniciar la denuncia en el local que ocupa la Unidad a través de la página Web del MP virtu@l.
 - I. El expediente será remitido mediante oficio al Titular de la Entidad Académica o Dependencia de adscripción del probable agresor, para los efectos legales conducentes.
 - II. La Unidad dará seguimiento al asunto ante las instancias competentes, para propiciar el trámite expedito hasta su total conclusión.

3. Las formas de recepción de quejas y/o denuncias pueden ser:

1. Vía telefónica:

Los integrantes de la comunidad universitaria que hayan sido víctima de algún hecho relacionado con delitos de naturaleza sexual, discriminación o violencia de género podrá comunicarse vía telefónica a la Oficina Jurídica de la Entidad Académica de su adscripción, a quien se le orientará y asesorará jurídicamente. Para que este procedimiento sea eficiente, el Jefe de Oficina Jurídica, o en su caso, el abogado auxiliar deberá recabar en un formato preexistente los generales y referencias de la persona a la cual se le proporcionará la asesoría. (ANEXO 1). Se deberá citar a la víctima con el objeto de que se formalice su queja y/o denuncia

2. Por escrito:

Las quejas y/o denuncias que se presenten por escrito ante la Oficina Jurídica deberán contener los siguientes requisitos:

- I. Datos del denunciante:
 - a) Nombre completo;
 - b) Calidad del sujeto;
 - c) Número de cuenta o de trabajador;
 - d) Entidad académica o dependencia a la que pertenece;
 - e) Domicilio y número de teléfono

PROYECTO

- II. Descripción de los hechos que denuncia (narración cronológica y concreta de los mismos).
- III. Nombre de la persona a la que se le atribuye el hecho y la entidad académica o dependencia a la que pertenezca.
- IV. Firma.

3. **Por comparecencia.**

- Los integrantes de la comunidad universitaria podrán acudir personalmente a la Oficina Jurídica de la Entidad de su adscripción para exponer su situación; se realizará una descripción detallada de los hechos y el Jefe de Oficina Jurídica podrá cuidadosamente interrogar al denunciante sobre los hechos a efecto de contar con los elementos suficientes en el caso en concreto.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO ANTE TRIBUNAL UNIVERSITARIO

1. En el artículo 41 del Estatuto General de la UNAM, se les faculta a los directores de facultades y escuelas cuidar que dentro de la entidad académica de su titularidad se desarrollen las labores ordenada y eficazmente, aplicando las sanciones que sean necesarias, conforme al Estatuto General y sus reglamentos.
2. En ese mismo ordenamiento se establece en el artículo 93 que los miembros del personal académico y los alumnos serán responsables ante el Tribunal Universitario, previa remisión que de los casos se haga por las autoridades señaladas en los artículos 3° incisos 3 y 5 de la Ley Orgánica, así como los directores de plantel y de centros a que aluden respectivamente los artículos 43 y 52-E de ese Estatuto, y 7° del Reglamento General de los Centros de Extensión Universitaria.

Tratándose de casos de indisciplina de los alumnos, el Rector y los directores de las entidades académicas a que se refiere el párrafo anterior, podrán sancionarlos de manera inmediata con amonestación, asimismo podrán suspenderlos o expulsarlos provisionalmente con la finalidad de salvaguardar el orden y la disciplina universitaria.

El Rector y los directores de las entidades señaladas en el artículo 93 del Estatuto General deberán remitir el caso al Tribunal Universitario dentro de un plazo que no exceda de tres días a la suspensión o expulsión provisional, para que resuelva de acuerdo con lo previsto en el Reglamento

PROYECTO

del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, convirtiéndose en interesados para todos los efectos legales.

Para la revisión de la sanción de amonestación, el interesado deberá solicitarla ante el Tribunal.

3. Asimismo, en el artículo 99 se establece que el Tribunal Universitario conocerá exclusivamente de las faltas a la legislación universitaria presuntamente cometidas por los miembros del personal académico y los alumnos, quienes se consideraran interesados para todos los efectos legales.

Conforme al artículo 100 del Estatuto, el Tribunal Universitario dictará sus resoluciones oyendo previamente al presunto infractor, en la forma y términos que establezca el Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor. Las resoluciones del Tribunal serán revisadas por la Comisión de Honor a solicitud de cualesquiera de los interesados, a excepción de la sanción de amonestación Impuesta en los términos del segundo párrafo del artículo 93 del Estatuto.

Cuando se trate del personal académico que tenga más de tres años de servicios, la resolución que le separe de su cargo será revisada de oficio por la Comisión de Honor, en términos del Reglamento del Tribunal Universitario y de la Comisión de Honor, no surtiendo entre tanto sus efectos.

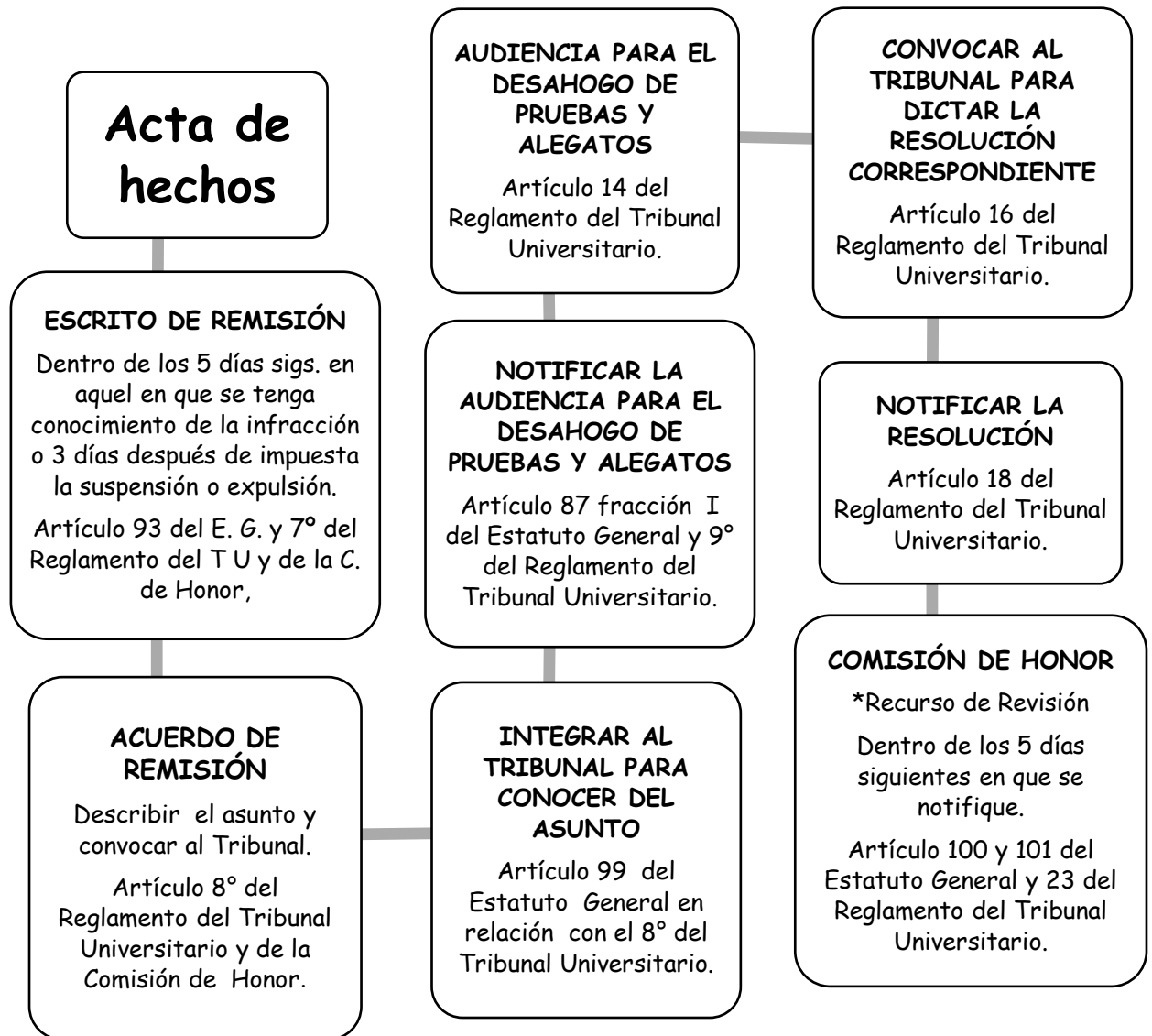
4. En el artículo 98 del multicitado Estatuto se contemplan las sanciones que podrá imponer el Tribunal Universitario y podrán ser:

I. A los miembros del personal académico:

- a) Extrañamiento escrito;
- b) Suspensión, y
- c) Destitución.

II. A los alumnos:

- a) Amonestación;
- b) Negación de créditos o cancelación de los concedidos respecto al pago de cuotas;
- c) Suspensión o separación de cargos o empleos que desempeñen;
- d) Suspensión hasta por un año en sus derechos escolares, y
- e) Expulsión definitiva de la facultad o escuela.



CAPITULO VI

PROCESO ADMINISTRATIVO

a) Clasificación de trabajadores

Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado (toda actividad humana, intelectual a o material) art 8 LFT.

1. **Personal administrativo de base.**- Son todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas del CCT para el personal administrativo (STUNAM) Cl. 9 CCT
2. **Trabajadores Académicos.**- Técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador y los profesores e investigadores que desempeñan cualquiera de las actividades sustantivas de la UNAM, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, para organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y realizar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y la cultural. CL3 CCT AAPAUNAM Art 73 EG.
3. **Trabajadores de confianza.**- Son todos aquellos que realizan funciones de dirección, inspección vigilancia y fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades, funcionarios universitarios y de sus representantes. CL. 9 CCT.

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones no de la designación que se dé al puesto. Art 9 LFT.

b) Causales de rescisión para trabajadores Administrativos.

La Cláusula 20 del Contrato Colectivo de Trabajo para el personal administrativo establece que los trabajadores al servicio de la Institución, únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores previa investigación de faltas cometidas, en los términos de las Cláusulas 21 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo, por las siguientes causas:

1. Por engañar al trabajador a la Universidad presentándole certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de que carezca. Deja de tener efecto a los treinta días de prestar sus servicios.

PROYECTO

- 2. Incurrir, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.**
3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- 5. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.**
6. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad.
7. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un período de 30 días.
8. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución, siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.
10. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que dispone el presente Contrato.
- 11. Por incurrir el trabajador en actos de violación sexual en el campus universitario o centro de trabajo.**

c) Procedimiento en primera instancia para trabajadores administrativos

Asimismo, en la cláusula 21 de ese Contrato se establecen las etapas del procedimiento en primera instancia que siendo las siguientes:

Cuando a un trabajador administrativo afiliado al STUNAM, se le impute la supuesta comisión de una falta, **los titulares** de la dependencia o sus representantes en los términos de la Cláusula 4, numeral 9, inciso a), de ese

PROYECTO

Contrato deberán iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo **de diez días hábiles** contados a partir de que cualquiera de ellos tenga conocimiento del hecho. Vencido este plazo sin haberse concluido la investigación no podrá imponerse sanción alguna.

Para la investigación a que se refiere el párrafo anterior, deberá dirigirse al trabajador afectado un citatorio, con copia para la representación sindical de su dependencia, en la que se haga constar los hechos imputados al trabajador.

El citatorio deberá entregarse personalmente al trabajador afectado, en el Centro de Trabajo y dentro de su jornada, y al representante sindical de su dependencia, con tres días de anticipación a la fecha fijada para la celebración de la propia investigación administrativa. En caso de ausencia del trabajador afectado, la notificación se practicará en el último domicilio que tenga registrado ante la Institución en días y horas hábiles.

Del acta de la investigación y en general de todas las actuaciones que se realicen el titular deberá entregar copia al trabajador afectado y a su representante sindical, en el momento en que se efectúe.

La resolución del titular deberá notificarse, tanto al trabajador afectado, como a la representación sindical, dentro del plazo establecido en esta Cláusula y a partir de la notificación correrá el término para interponer el recurso ante la Comisión Mixta Permanente de Conciliación.

En términos del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo vigente, las disposiciones de esta Cláusula sólo les serán aplicables a los trabajadores administrativos de base afiliados al STUNAM y en el caso de aquéllos que no tengan dicha naturaleza contractual se estará a lo dispuesto por los artículos 47, 185 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

d) Procedimiento interno para asuntos laborales y casos de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral (Cláusula 22 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico)

En esta Cláusula se establece que todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de AAPAUNAM en cada dependencia, sin perjuicio de lo dispuesto por la ley; estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

PROYECTO

Respecto a las causas de suspensión, rescisión, y terminación de la relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se estará a lo prescrito en la ley federal del trabajo.

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este contrato desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la comisión mixta de conciliación y resolución, si el trabajador académico ha optado por esta o si transcurre el plazo establecido para recurrir ante la comisión sin hacerlo o si se cumple el termino previsto para la emisión de la resolución de la comisión mixta antes citada, sin que esto se produzca por causa imputable a la representación de AAPAUNAM. Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en el párrafo anterior, solo podrá suspenderse al trabajador académico en los casos de falta de probidad u honradez debidamente comprobados y que estén contemplados como tales en la ley

e) Procedimiento para la realización de la Investigación Administrativa (Cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico)

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse sanción alguna, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante de área correspondiente en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, al trabajador podrá hacerse en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer la AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la Cláusula 2 fracción XV y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

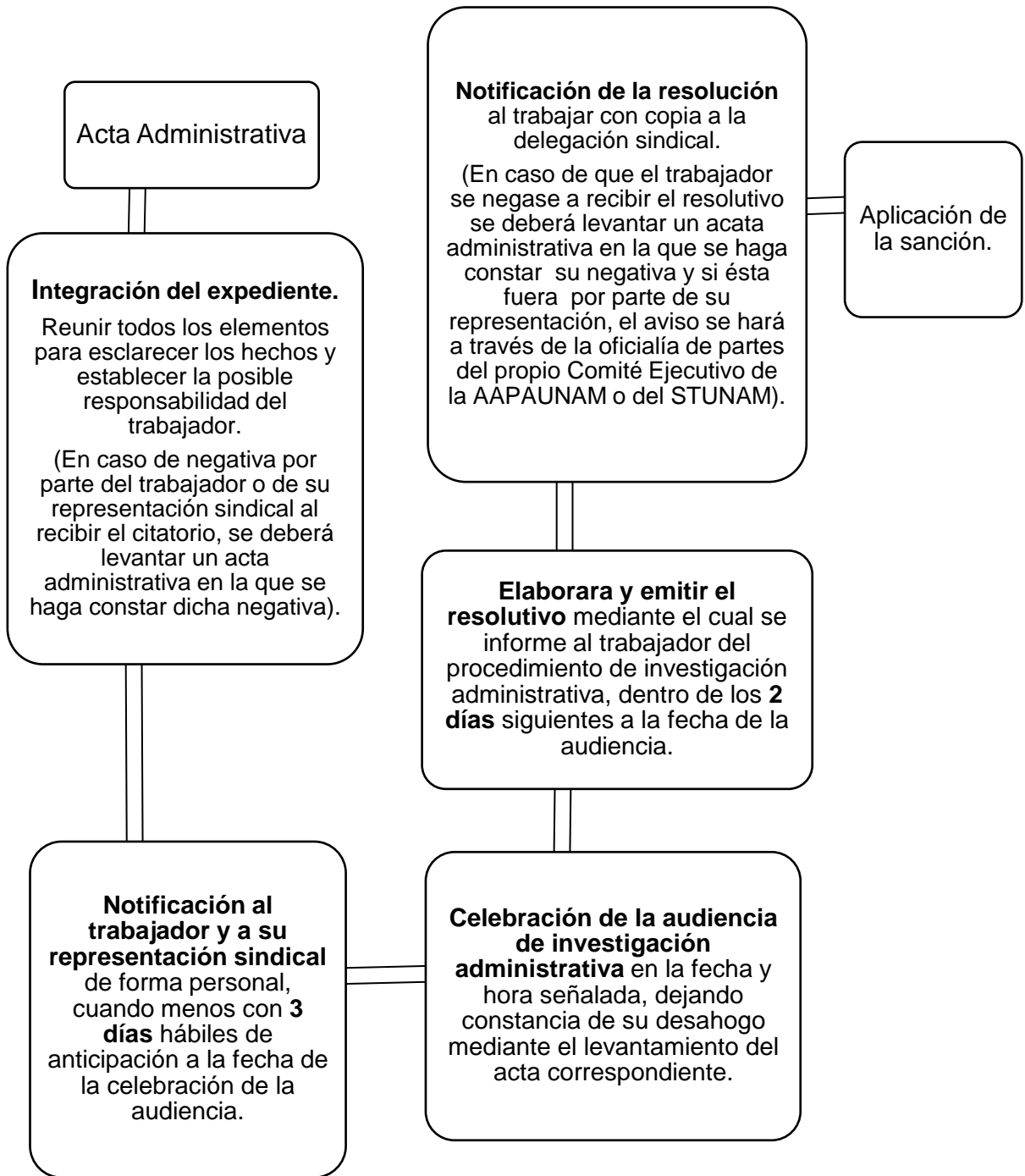
La notificación a que se refiere el párrafo anterior, será hecha con una anticipación mínima de tres días hábiles, señalándose con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.

PROYECTO

La investigación administrativa a que se refiere esta cláusula se practicará dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador académico investigado.

La UNAM se obliga a no aplicar sanción alguna al personal académico afectado que esté dentro de este supuesto, hasta en tanto no se concluya la investigación administrativa.

Si la UNAM aplica una sanción sin cumplir lo dispuesto en esta cláusula, no tendrá efecto legal alguno.



CAPITULO VII
MEDIOS DE SOLUCIÓN ALTERNATIVOS
CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

La mediación y la conciliación forman parte de una vía por la que podrá optar la quejosa y/o denunciante, y sólo podrán ser presididas por los jefes de oficinas jurídicas o por quien determine el titular de la entidad académica.

La conciliación es un proceso instituido por las mismas partes en conflicto para resolver sus problemas, consiste principalmente en que un tercero interviene en conflicto y trata de conciliar sus diferencias sobre la base de concesiones recíprocas, en otras palabras, el conciliador propone alternativas concretas a las partes para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias.

Este proceso de carácter informal se regirá por los siguientes principios:

- **Voluntariedad:** La participación de los mediados en el procedimiento de mediación y conciliación debe ser estrictamente voluntaria y no por obligación.
- **Confidencialidad:** Lo tratado en mediación y conciliación no podrá ser divulgado por el mediador-conciliador, a excepción de los casos en que la información se refiera a un ilícito penal que la legislación correspondiente señale como tal.
- **Flexibilidad:** El procedimiento de mediación y conciliación debe carecer de formalismos, al mismo tiempo que prevea reglas para el correcto funcionamiento y la eficiencia del servicio prestado.
- **Imparcialidad:** El mediador-conciliador actuará libre de favoritismos, prejuicios o rituales, tratando a los mediados con objetividad, sin hacer diferencia alguna.
- **Legalidad:** Sólo pueden ser objeto de mediación y conciliación los conflictos derivados de los derechos que se encuentren dentro de la libre disposición de los mediados.
- **Neutralidad:** El mediador-conciliador debe mantener una postura y mentalidad de no ceder a sus propias inclinaciones o preferencias durante todo el procedimiento de mediación y conciliación.
- **Honestidad:** El mediador-conciliador debe excusarse de participar en una mediación o dar por terminada la misma, si, a su juicio, cree que tal acción favorecería a los intereses de los mediados.

PROYECTO

- **Equidad:** El mediador-conciliador debe procurar que el acuerdo al que lleguen los mediados sea comprendido por éstos y que lo perciban como justo y duradero.

Los sujetos que intervienen en este proceso informal o tercera vía son:

- **El Mediador o Conciliador,** que es la persona con nombramiento oficial (Jefe de Oficina Jurídica o la autoridad que señale el titular de la entidad académica). Quien tendrá que saber escuchar, inspirar confianza y encontrar un nivel de comunicación común entre las partes.
- **Participantes, Meditados, o Partes:** Personas físicas o morales que, al estar relacionadas por un conflicto, se someten al procedimiento de mediación y conciliación buscando dar solución a su controversia.

Procedimiento de la conciliación o mediación:

- a. Solicitud del afectado.
- b. Citación de las partes.
- c. Apercibimiento del agresor.
- d. Se levanta acta.
- e. Se firma de conformidad.
- f. El procedimiento puede terminar en:
 - Acuerdo total.
 - Acuerdo parcial.
 - No se alcanza acuerdo.

Ciudad Universitaria, D.F., a 20 de febrero de 2014.