

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL EN EL CENTRO DE TRABAJO.

1. Objetivo general

Establecer mecanismos claros de prevención, denuncia, investigación y resolución de casos de violencia laboral, garantizando un entorno organizacional favorable y la protección de la integridad física, emocional y psicológica de las personas trabajadoras.

La implementación de este protocolo fortalece la seguridad psicológica organizacional, protege la dignidad humana, mejora el desempeño y garantiza el cumplimiento de la **NOM-035-STPS-2018**, asegurando condiciones laborales libres de violencia.

Establecer acciones preventivas, correctivas y de seguimiento para evitar situaciones de violencia laboral, promover un ambiente organizacional favorable y garantizar el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

2. Alcance

- Aplica a todo el personal del Comité Directivo Estatal, independientemente de su nivel jerárquico, modalidad de contratación o área de adscripción.
- Personal eventual, practicantes y prestadores de servicios externos.
- Visitantes y proveedores cuando interactúan con personal interno.

3. Fundamento Legal

- NOM-035-STPS-2018
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Reglamento interno de trabajo vigente

4. Definiciones según NOM-035

Se consideran formas de violencia laboral las siguientes:

Concepto	Definición	Ejemplos
Acoso laboral	Hostigamiento psicológico frecuente con el fin de intimidar o excluir.	Burlas constantes, bloquear información.
Hostigamiento	Abuso de poder para someter o humillar; de superior a subordinado.	Amenazas, humillaciones, exigencias abusivas.
Mobbing	Acoso grupal para dañar o provocar la salida de un trabajador.	Rumores, aislamiento, desprestigio.
Discriminación	Trato desigual por sexo, edad, apariencia, ideas, discapacidad, etc.	Negar permisos por embarazo, despido por edad.
Violencia física	Uso de fuerza corporal con daño o riesgo.	Empujones, golpes.
Violencia verbal	Insultos o expresiones ofensivas.	Gritos, apodos denigrantes.
Violencia psicológica	Afectación emocional o autoestima.	Intimidación, amenazas.
Violencia sexual	Conductas de naturaleza sexual no solicitadas.	Condicionar favores sexuales por beneficios laborales.

Violencia económica	Afectación financiera intencional.	Retención de pagos o recompensas.
Violencia digital	Agresiones mediadas por tecnología.	Difundir información privada o imágenes.

5. Principios del Protocolo

a) Dignidad y defensa de las personas

Toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier acto que afecte su dignidad, como lo son los actos de violencia laboral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

b) Ambiente saludable y armonioso

Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro, que preserve su salud física y mental y que estimule su desarrollo y desempeño profesional.

c) Igualdad de oportunidades

Toda persona debe de ser tratada con respeto en su ámbito laboral, con accesos igualitario a los recursos productivos y empleo.

d) Confidencialidad

Los procedimientos deben preservar la en todo momento la confidencialidad de las personas vinculadas en los procesos, quedando prohibida la difusión de cualquier información sobre el procedimiento, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a los participantes.

e) Debida diligencia

Se deberá asegurar la actuación amplia, efectiva, eficiente y comprensiva de las acciones realizadas en el marco del Protocolo, con el fin de garantizar la seriedad de los mecanismos que de este se desprenden.

f) No revictimización

Se deberá evitar exponer innecesariamente a las víctimas a recordar, verbalizar y exponer múltiples veces los hechos del caso; asimismo se deberá actuar con respeto a las presuntas víctimas, atendiendo al principio de dignidad de la persona.

6. Mecanismos de Prevención

Estrategia	Responsable	Evidencia
Difusión del protocolo al personal	RH / Comité NOM-035	Firmas de recibido
Capacitaciones y sensibilización anual	Capacitación	Listas de asistencia
Buzón físico y digital confidencial	Comité NOM-035	Reporte de recepción
Material visual preventivo	Comunicación interna	Posters, correos

7. Procedimiento de Denuncia

a) Formas de presentar una denuncia

La persona afectada o testigo puede reportar mediante:

- Buzón físico o digital confidencial
- Correo formal al Comité NOM-035
- Formato de queja anónima
- Comparecencia directa ante RH o Jurídico

b) Información mínima requerida

- Nombre de la persona afectada (opcional si es anónima)
- Descripción detallada de los hechos
- Personas involucradas y testigos
- Lugar, fecha y evidencia disponible

8. Procedimiento de investigación

Etapas	Actividad	Responsable	Tiempo
Recepción	Registro en bitácora y acuse	Comité NOM-035	Inmediato
Evaluación inicial	Determinación de riesgo y medidas provisionales	Comité / RH	48 horas
Investigación formal	Entrevistas y recabación de evidencia	Jurídico / RH	5 a 10 días hábiles
Dictamen	Resolución y medidas correctivas	Comité / Presidencia	72 horas posteriores

9. Medidas de Protección Inmediata

- Separación temporal de espacios o turnos
- Cambio temporal de área
- Permisos especiales
- Acompañamiento psicológico

10. Resolución y Sanciones

Dependiendo de la gravedad y normativa interna:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión temporal
- Cambio de puesto o área
- Terminación de la relación laboral conforme a Ley
- Canalización legal cuando aplique

11. Acompañamiento

- Atención psicológica interna o externa
- Orientación jurídica
- Seguimiento post-intervención por 6 meses mínimo

12. Indicadores y Seguimiento

- Número de casos reportados y resueltos
- Participación en capacitación
- Resultados de clima laboral
- Reporte trimestral al Comité de Dirección

13. Entrada en Vigor

El presente protocolo entra en vigencia a partir de su aprobación por la Presidencia y deberá revisarse anualmente para actualización y mejora continua.

14. Firmas de Validación

C.P. Oscar Nuñez Morales
Presidente del Comité para atender
casos de violencia laboral

Lic. Rubén Efren Orozco Diaz
Secretario del Comité para atender
casos de violencia laboral

C. Leticia Altamirano Sánchez
Vocal del Comité para atender casos
de violencia laboral

Lic. Claudia Leticia Hernandez Erives
Vocal del Comité para atender casos
de violencia laboral