



Gobierno de  
**Coahuila**

Un Estado con  
**ENERGIA**

**SEDU**


Secretaría de Educación

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN  
DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE  
ZARAGOZA**

**Agosto 2016**







**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN  
DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE  
ZARAGOZA**

**CONTENIDO**

**PRESENTACIÓN**

**INTRODUCCIÓN**

**GLOSARIO**

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO  
LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE  
COAHUILA DE ZARAGOZA**

**ANEXOS**



## PRESENTACIÓN

El acoso laboral afecta e incide en la productividad y eficiencia en la presentación del servicio educativo. La sensibilización en relación con el tema de acoso laboral en el ámbito de trabajo de las instituciones educativas, exige acciones concretas para su atención.

La Secretaría de Educación reconoce e implementa una política institucional que permite enfrentar esta modalidad de violencia de género, en sus múltiples aspectos, asumiendo la responsabilidad de crear un ambiente laboral sano.

Por esta razón, el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, representa la creación de un procedimiento administrativo encaminado a atender y eliminar este tipo de prácticas en el ámbito laboral de las instituciones educativas.



## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral es un fenómeno escasamente denunciado, ello impide el conocimiento de la magnitud del problema, a fin de desarrollar las estadísticas oficiales necesarias para crear estrategias de cara a su erradicación.

EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA pretende promover la denuncia de los actos de acoso, en un marco de seguridad y confidencialidad, pero sobre todo en el pleno respeto de los derechos humanos de los trabajadores al servicio de la educación, fundamentalmente en su derecho al acceso a la justicia.

Es un instrumento preventivo, educativo y también ejecutivo, para las autoridades educativas a fin de que al atender el acoso laboral se consideren los siguientes principios rectores:

- El debido proceso.
- Medios Alternos de Solución de Conflictos.
- La sensibilización de las y los servidores públicos responsables del proceso de los casos de acoso laboral.

Por estas razones y en cumplimiento a las disposiciones contempladas en la Ley General de Víctimas, el PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, contempla la obligación de respetar los derechos humanos de las personas que laboran en la Secretaría de Educación, favoreciendo en todo momento la protección más amplia de sus derechos.



## GLOSARIO

I.- ACOSO LABORAL: Conducta repetitiva e intencional, realizada por cualquier medio, ejercida por uno o varios trabajadores en contra de otro u otros trabajadores y pretendan ejercer o ejerzan violencia de cualquier tipo, mediante actos o comportamientos hostiles, en forma prolongada en el centro de trabajo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarle del entorno laboral.

II.- AUTORIDAD EDUCATIVA: Jefes de Sector, Supervisores de Zona y Directores de Centros de Trabajo.

III.- CATÁLOGO: Catálogo de circunstancias y conductas específicas de acoso laboral.

IV.- CARGO: Nombre designado para la función que desempeña el trabajador.

V.- CT: Centro de Trabajo perteneciente a la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza.

VI.- DPA: Dirección de Procedimientos Administrativos de la Coordinación General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Educación.

VII.- EXPEDIENTE: Compilación física de toda documentación tendiente a registrar actuaciones, acuerdos y medidas implementadas con motivo de la atención de una solicitud de intervención de acoso laboral.



VIII.- INVESTIGACIÓN PRELIMINAR: Conjunto de actuaciones realizadas por la Autoridad Educativa, a fin de indagar las circunstancias de tiempo, modo y lugar relacionadas con los hechos constitutivos del acoso laboral.

IX.- MASC.- Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos.

X.- PAD: Procedimiento administrativo disciplinario previsto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza.

XI.- PERSONAL CAPACITADO: Personal especializado o que posea experiencia en la prevención e intervención de acoso laboral, así como en el tratamiento de sus consecuencias.

XII.- PROTOCOLO: Protocolo de Actuación para la Atención del Acoso Laboral de la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza.

XIII.- SECRETARÍA: Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza.

XIV.- SOLICITUD DE INTERVENCIÓN: Manifestación escrita realizada ante Autoridad Educativa, en la cual se refiere la existencia de actos o hechos presuntamente constitutivos de acoso laboral.

XV.- TRABAJADOR: Toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos géneros, en virtud de nombramiento u orden de presentación, expedidos legalmente por personal facultado de acuerdo con el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación.



XVI.- TRABAJADOR AGREDIDO: Trabajador contra quien el acoso laboral ha sido perpetrado.

XVII.- TRABAJADOR AGRESOR: Trabajador que planea, ejecute o participe de forma activa en el acoso laboral.





PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO  
LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE  
COAHUILA DE ZARAGOZA

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

- 1.- El presente protocolo tiene por objeto crear, difundir y aplicar el Protocolo de Actuación para la Atención del Acoso Laboral de la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- 2.- El Protocolo de Actuación para la Atención del Acoso Laboral de la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza, tiene por objeto instrumentar las acciones necesarias para la atención oportuna y eficaz del acoso laboral, a fin de garantizar la tutela efectiva de los derechos humanos de los trabajadores de la Secretaría de Educación.
- 3.- El Protocolo de Actuación para la Atención del Acoso Laboral de la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza, es aplicable a los trabajadores adscritos a la Secretaría de Educación.
- 4.- La Coordinación General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría de Educación, es la unidad administrativa encargada de promover, difundir y supervisar la correcta aplicación del Protocolo de Actuación para la Atención de Acoso de la Secretaría de Educación del Estado de Coahuila de Zaragoza, y para tal efecto se podrá auxiliar de las Subdirecciones de Servicios Educativos en las Regiones del Estado.



5.- Los Anexos del presente protocolo forman parte integrante del mismo y tienen su misma naturaleza jurídica y fuerza legal.

## **CAPÍTULO II**

### **ETAPAS DEL PROTOCOLO**


#### **PRIMERA ETAPA: SOLICITUD DE INTERVENCIÓN E INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.**

I. En el momento en que la Autoridad Educativa tenga conocimiento formal sobre la realización de conductas que se consideren Acoso Laboral, procederá en el siguiente orden:

a) En un plazo máximo de 3 días hábiles, a partir del momento de la notificación o de que se tenga conocimiento sobre conductas que pudieran considerarse acoso laboral, con la debida reserva se realizará una Investigación Preliminar, a fin de recabar en el formato establecido en el Anexo I del Protocolo, la siguiente información:

1. Fecha de elaboración;
2. Nombre y clave del CT;
3. Nombre(s) y cargo(s) del trabajador(es) agredido(s);
4. Nombre(s) y cargo(s) del trabajador(es) agresor(es);
5. Circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos constitutivos como Acoso Laboral;
6. Nombres del personal del CT involucrado;
7. Cualquier otra información que resulte relevante para la Investigación Preliminar; y
8. Nombre, firma, sello y cargo de la Autoridad Educativa que brinda atención a la solicitud de intervención;





II. A partir del momento en que se haya concluido la Investigación Preliminar, la Autoridad Educativa del CT, con apoyo del Personal Capacitado, verificará si las conductas del señaladas como Acoso Laboral coinciden con las descritas en el Catálogo establecido en el Anexo VII del Protocolo, para lo cual procederá conforme a lo siguiente:

- a) En el supuesto de que las circunstancias o conductas no constituyan Acoso Laboral, la Autoridad Educativa del CT procederá a implementar las estrategias y acuerdos tendientes a erradicar y evitar que se repitan sucesos similares o iguales a los señalados en la solicitud de intervención. Para lo anterior, la Autoridad Educativa procederá al llenado del Anexo III.
- b) En caso de no acreditarse la existencia de Acoso Laboral, el Expediente de la atención deberá conformarse de la siguiente manera:

#### NO EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL

1. Ficha Técnica de la Investigación Preliminar (Anexo I);
2. Convocatoria a la Reunión de Notificación de Hechos y Atención del Acoso Laboral (Anexo II);
3. Declaración aclaratoria de no existencia de Acoso Laboral y toma de acuerdos e implementación de medidas de prevención. (Anexo III);
4. Notificación para autoridades competentes (Anexo IV);
5. Otra documentación que estime pertinente la Autoridad Educativa



NOTA: El Catálogo constituye una guía de carácter orientativo que auxiliará a las Autoridades Educativas de los diversos CT, en la toma de decisión para identificar posibles circunstancias y/o conductas específicas de Acoso Laboral.

## **SEGUNDA ETAPA: ATENCIÓN A HECHOS CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL**

I. Una vez concluida la Investigación Preliminar y si la Autoridad Educativa del CT, detecta la existencia de conductas constitutivas de Acoso Laboral de acuerdo con el Catálogo, procederá en el siguiente orden:

- a) La Autoridad Educativa elaborará un Expediente, a fin de documentar las actuaciones previstas en el Protocolo y que contendrá los siguientes documentos:

### **EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL**

1. Ficha Técnica de la Investigación Preliminar (Anexo I);
  2. Convocatoria a la Reunión de Notificación de Hechos y Atención del Acoso Laboral (Anexo II);
  3. Constancia de la Reunión de Atención de del Acoso Laboral (Anexo V);
  4. En su caso, notificación para autoridades competentes (Anexo IV);
  5. Otra documentación que estime pertinente la Autoridad Educativa
- 
- b) En un plazo máximo de 3 días hábiles, a partir del momento en que se haya concluido la Investigación Preliminar, la Autoridad Educativa mediante el formato establecido en el Anexo II, convocará y presidirá una Reunión de Notificación de Hechos y




Atención del Acoso Laboral. Serán convocadas las siguientes personas:

1. Trabajador(es) agredido(s).
2. Trabajador(es) agresor(es).
3. Personal Capacitado.
4. En su caso, trabajadores involucrados.

**TERCERA ETAPA: DESAHOGO DE LA REUNIÓN DE NOTIFICACIÓN DE HECHOS Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL.**

- I. La Autoridad Educativa correspondiente, presidirá la Reunión de Notificación de Hechos y Atención al Acoso Laboral, bajo el siguiente orden:
  - a) Informará al trabajador agresor y trabajador agredido, las circunstancias o conductas identificadas como Acoso Laboral de acuerdo con el Catálogo, así como las implicaciones negativas de las mismas en el entorno laboral;
  - b) Requerirá la opinión profesional del Personal Capacitado, sobre las circunstancias y conductas derivadas de la Investigación Preliminar y las posibles acciones para la atención integral del trabajador agresor y agredido, con el propósito de erradicar el Acoso Laboral;
  - c) En el caso de que el trabajador agresor o el trabajador agredido, no acudan a la Reunión de Notificación de Hechos y Atención del Acoso Laboral, o bien, se nieguen a colaborar con las medidas sugeridas para la atención del acoso laboral, la Autoridad Educativa dará aviso a la DPA, a fin de aplicar las medidas pertinentes.





II. La Autoridad Educativa presidirá la Reunión de Notificación de Hechos y Atención del Acoso Laboral, la cual quedará debidamente documentada mediante el llenado del Anexo V del Protocolo. En ésta Reunión la Autoridad Educativa podrá aplicar las siguientes medidas, mismas que deberán documentarse en el referido Anexo V:

a) Medidas estratégicas unilaterales, tendientes a garantizar la convivencia laboral.

La Autoridad Educativa que conozca y atienda el procedimiento, podrá fijar a las partes involucradas una o varias medidas unilaterales y obligatorias, tendientes a garantizar un ambiente laboral libre de violencia, con pleno respeto a los derechos laborales de las partes.

b) Mediación y Conciliación asistida por la DPA.

En caso de existir la voluntad del trabajador agresor y el trabajador agredido para solucionar el conflicto por MASC, la Autoridad Educativa deberá informar por escrito a la DPA en un periodo máximo de 3 días hábiles posteriores a la fecha en que tenga verificativo la Reunión de Notificación de Hechos y Atención del Acoso Laboral, a fin de que en caso de considerarlo procedente la DPA designe fecha y Personal Capacitado para implementar la Mediación o Conciliación.

c) Turnar expediente completo para atención por parte de la DPA.

En caso de que la Autoridad Educativa considere imposible la aplicación pacífica y eficaz de alguna de las alternativas anteriores, o posterior a la aplicación de la opción señalada en el inciso “b”, se de el incumplimiento por



alguna o ambas partes a las medidas fijadas, se deberá turnar el expediente completo a la DPA para su atención, mediante el llenado del Anexo IV.

6.- Cualquier duda o controversia en relación a la interpretación y aplicación del presente Protocolo será resuelta por la DPA.

7.- Los servidores públicos que incumplan con lo previsto en el presente protocolo podrán ser sancionados conforme a lo previsto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza.



## ANEXO I

### FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Nombre y clave del CT
Nombre y cargo de la Autoridad Educativa que recibe la Solicitud de Intervención
Nombre(s) y cargo(s) del trabajador agredido(s)
Nombre(s) y cargo(s) del trabajador agresor(es)
En su caso, nombre del personal del CT involucrado
Circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos constitutivos como Acoso Laboral:
Cualquier otra información que resulte relevante para la Investigación Preliminar:
<p>_____ <b>Nombre, firma, cargo y sello de la Autoridad Educativa</b> _____, Coahuila de Zaragoza, a ___ de ___ de ___, a las ___ hrs.</p>





## ANEXO II

### CONVOCATORIA PARA REUNIÓN DE ATENCIÓN A LA SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR HECHOS PRESUNTAMENTE CONSTITUTIVOS DE ACOSO LABORAL

\_\_\_\_\_, Coahuila de Zaragoza, a \_\_\_ de \_\_\_ 201\_

**(NOMBRE Y CARGO DE LA PERSONA A LA QUE SE CONVOQUE DE ACUERDO CON EL PROTOCOLO)**  
**P R E S E N T E.-**

Con fundamento en las disposiciones contenidas en el **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**, me permito solicitar su presencia en la **REUNIÓN DE NOTIFICACIÓN DE HECHOS Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**, que se realizará el día \_\_\_ de \_\_\_ de 201\_, a las \_\_\_ hrs. en las instalaciones del CT, ubicado en calle \_\_\_\_\_ número \_\_\_\_\_ de la colonia \_\_\_\_\_ del Municipio de \_\_\_\_\_.

Sin otro particular, agradezco la atención que brinde al presente y aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**A T E N T A M E N T E**  
**“SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN”**  
**(NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO)**  
**(NOMBRE, CARGO, FIRMA Y SELLO DE LA AUTORIDAD EDUCATIVA QUE CONVOCA)**

c.c.p. Expediente de Acoso Laboral.



**ANEXO III**

**DECLARACIÓN DE NO EXISTENCIA DE ACOSO LABORAL  
Y TOMA DE ACUERDOS E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE  
PREVENCIÓN**

Nombre y Clave del Centro de Trabajo
Nombres y cargos de la Autoridad Educativa que preside y convoca a la reunión
Nombre y cargo de los trabajadores involucrados
Motivación de la declaratoria de no existencia de acoso laboral, con base en la información contenida en el Catálogo del anexo VII
Acuerdos y estrategias convenidos por los involucrados y la autoridad educativa, para prevenir la reiteración de hechos iguales o similares
<b>NOTA:</b> Se apercibe a los firmantes que en caso de incumplimiento a lo establecido en el presente, se turnara el expediente a la DPA.
<p style="text-align: center;"><b>NOMBRE Y FIRMAS DE LOS ASISTENTES (ANEXAR COPIA DE IDENTIFICACIÓN OFICIAL DE TODOS LOS FIRMANTES)</b></p> <p style="text-align: center;">, Coahuila de Zaragoza, a ___ de ___ de 201___, a las ___ hrs.</p>

c.c.p. Expediente de Acoso Laboral.



ANEXO IV

NOTIFICACIÓN PARA DIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE LA COORDINACIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS

\_\_\_\_\_, Coahuila de Zaragoza, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 201\_\_  
Acoso Laboral Exp. \_\_\_\_

**DIRECTOR DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS PRESENTE.-**

Con fundamento en las disposiciones contenidas en el **PROCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**, por medio del presente, comunico a Usted, que en el **(nombre y clave del centro de trabajo)** en el Municipio de \_\_\_\_\_, se ha detectado la probable existencia de **ACOSO LABORAL en contra del trabajador (nombre del trabajador agredido)**, quien desempeña el **(cargo)**, consistente \_\_\_\_\_ en

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
**(especifique hechos)**, efectuados por parte del trabajador agresor, **(nombre del trabajador (s) agresor(es))**, y que al respecto se tomaron las siguientes acciones:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

**A T E N T A M E N T E**  
**“SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN”**  
**(NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO)**  
**(NOMBRE, CARGO, FIRMA Y SELLO DE LA AUTORIDAD EDUCATIVA QUE CONVOCA)**

c.c.p. Expediente de Acoso Laboral.



**ANEXO V**  
**CONSTANCIA DE REUNIÓN**  
**Y ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

Nombre y Clave del Centro de Trabajo
Nombres y cargos de la Autoridad Educativa que preside y convoca a la reunión
Datos del trabajador agresor y agredido
Descripción y encuadre de las circunstancias o conductas identificadas como acoso laboral de acuerdo con el Catálogo, así como las implicaciones negativas de las mismas en el entorno laboral
<b>Acciones tendientes a garantizar la seguridad e integridad del trabajador(es) agredido(s) y agresor(es)</b>
<p><b>A)</b> Acceso a la justicia mediante los mecanismos alternos de solución de conflictos. (Mediación y conciliación asistida por DPA)</p> <p><b>B)</b> Medidas estratégicas, unilaterales, tendientes a garantizar los derechos humanos y la convivencia laboral, fijadas por la Autoridad Educativa que atiende la solicitud de intervención. Anexo VI</p> <p><b>C)</b> Turnar expediente completo para que sea resuelto mediante PAD en la DPA.</p>
<p>_____</p> <p><b>NOMBRE Y FIRMAS DE LOS ASISTENTES</b>  <b>(ANEXAR COPIA DE IDENTIFICACIÓN OFICIAL DE TODOS LOS FIRMANTES)</b>  _____, Coahuila de Zaragoza, a ___ de ___ de 201___, a las _____ hrs.</p>

c.c.p. Expediente de Acoso Laboral.



ANEXO VI

**FORMATO PARA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES UNILATERALES DETERMINADAS POR LA AUTORIDAD EDUCATIVA**

En la ciudad de \_\_\_\_\_, Coahuila de Zaragoza, a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 201\_\_, el Suscrito \_\_\_\_\_, (NOMBRE Y CARGO) del CT (NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO) \_\_\_\_\_, en compañía de los CC. (NOMBRES DE LOS TRABAJADORES CONVOCADOS) constituidos en las oficinas que ocupa el mencionado centro de trabajo, con domicilio en \_\_\_\_\_, hace constar lo siguiente:

Visto el estado de guarda el expediente relacionado a la atención de conductas relacionadas con el Acoso Laboral del que fue objeto el trabajador (NOMBRE) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, consistentes en: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ (NAR

*RACIÓN DE LOS HECHOS)*

Por lo anterior, y a fin de brindar una atención oportuna a la problemática presentada, con fundamento en lo previsto por el **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA**, y demás disposiciones legales aplicables, procedo a determinar las siguientes acciones, a fin de preservar un ambiente laboral apegado a un marco de cordialidad y respeto entre los trabajadores involucrados, consistentes en:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(ESPECIFICAR ACCIONES)

**CÚMPLASE.-** Así lo acordó y firma el Suscrito \_\_\_\_\_, (NOMBRE Y CARGO DE LA AUTORIDAD EDUCATIVA), en presencia de los C.C.

\_\_\_\_\_, trabajadores del centro de trabajo antes citado que al final firman para su debida constancia y cumplimiento.

c.c.p. Expediente de Acoso Laboral.



## ANEXO VII

### CATÁLOGO DE CIRCUNSTANCIAS Y CONDUCTAS ESPECÍFICAS DE ACOSO LABORAL

#### Definición de Acoso Laboral:

Conducta repetitiva e intencional, prolongada, por cualquier medio, por la que uno o varios trabajadores pretendan ejercer o ejerzan violencia de cualquier tipo, sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia del mismo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal o expulsarlo del entorno laboral.

#### CIRCUNSTANCIAS PARA DISTINGUIR EL ACOSO LABORAL

- Amenazas verbales realizadas por cualquier medio (insultos, burlas, rumores, apodos y manifestaciones de animadversión realizadas en público para poner en evidencia a un trabajador);
- Conductas encaminadas a atacar la autoestima del trabajador y para aumentar su malestar, causando ansiedad, miedo e inseguridad en el desempeño de sus funciones;
- Causar por cualquier medio, el aislamiento del trabajador agredido, respecto al grupo de personas que constituyen el equipo de trabajo o plantilla de trabajadores, creando sentimientos de marginación, exclusión, discriminación o soledad;
- Maltrato físico perpetrado de manera reiterada en contra del trabajador agredido, dentro del CT o fuera de éste, con motivo de las actividades propias del cargo;
- Destrucción reiterada de los objetos personales del trabajador agredido;
- Persecución física y/o psicológica en contra del trabajador agredido;
- Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etcétera.
- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que el trabajador abandone su empleo.
- Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, de acuerdo a la normatividad aplicable.
- Conductas que ridiculicen o hagan mofa del trabajador públicamente.

NOTA: El presente Catálogo constituye una guía de carácter enunciativo y no limitativo para auxiliar a la Autoridad Educativa en la toma de decisión para identificar posibles circunstancias y/o conductas constitutivas de Acoso Laboral. En caso de duda respecto a la interpretación del Catálogo, la Autoridad Educativa podrá solicitar la asesoría de la DPA.



En la Ciudad de Saltillo, capital del Estado de Coahuila de Zaragoza, a las nueve horas con quince minutos, del día 14 de julio de 2016, el Lic. Miguel Augusto Navejas, Martínez, Director de Procedimientos Administrativos, con fundamento en lo dispuesto por la fracción XXII del artículo 10 del Reglamento Interior de la Secretaría de Educación, CERTIFICA: Que las presentes copias del PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO LABORAL DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, que consta de doce (12) fojas útiles que concuerdan fielmente en todas y cada una de sus partes con su ORIGINAL, el cual tuve a la vista, previo cotejo que se hizo de la misma. La copia de referencia se expide para los efectos legales a que haya lugar. -----

\_\_\_\_\_  
Lic. Miguel Augusto Navejas Martínez  
Director de Procedimientos Administrativos

