



GOBIERNO DEL
ESTADO DE MÉXICO

Periódico Oficial

Gaceta del Gobierno

Gobierno del Estado Libre y Soberano de México

REGISTRO DGC NÚM. 0011021 CARACTERÍSTICAS 113282801

Director: Lic. Aarón Navas Alvarez
legislacion.edomex.gob.mx

Mariano Matamoros Sur núm. 308 C.P. 50130

A: 202/3/001/02

Fecha: Toluca de Lerdo, Méx., lunes 12 de diciembre de 2016

“2016. Año del Centenario de la Instalación del Congreso Constituyente”

Sumario

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

ACUERDO POR EL QUE SE HABILITAN DÍAS PARA QUE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DEL BICENTENARIO Y LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE ADQUISICIONES Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD, PUEDAN SUBSTANCIAR PROCEDIMIENTOS, ADQUISITIVOS DE BIENES Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS, HASTA LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO, CONFORME A LA LEY DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS Y SU REGLAMENTO.

ACUERDO POR EL QUE SE HABILITAN DÍAS PARA QUE LA DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DEL BICENTENARIO Y LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD, PUEDAN SUBSTANCIAR PROCEDIMIENTOS, ADQUISITIVOS DE BIENES Y CONTRATACIÓN DE SERVICIOS, HASTA LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO, CONFORME A LAS DISPOSICIONES LEGALES DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO Y SU REGLAMENTO.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LOS ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC.

AVISOS JUDICIALES: 5610, 5611, 5612, 2324-A1, 869-B1, 5613, 5614, 5615, 5616, 2324-A1, 2326-A1, 2321-A1, 5608, 5607, 5609, 2325-A1, 870-B1, 2324-A1 y 2320-A1.

AVISOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES: 2322-A1 y 2323-A1.

Tomo CCII
Número

114

SECCIÓN SEGUNDA

Número de ejemplares impresos: 300

TECNOLÓGICO
NACIONAL
DE MÉXICO

LIC. SERGIO MANCILLA GUZMÁN, Director General del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec y como Presidente de la Comisión Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1, 4 y 123 apartado A, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2, 7 y 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; 1, fracción III y 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 1, 2, 3 y 15, fracción III de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; 1, 2, 41, 42, fracciones VI y VII de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios; 1, 2, 4 y 30 de la Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México; 1, 2, 3, fracción I, 6, 9, 10 y 14, fracción III de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de México; y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

Los ordenamientos legales secundarios al principio citados, prevén el establecimiento de medidas encaminadas a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral y la discriminación.

Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, atención, investigación y en su caso sancionar las conductas de violencia laboral y discriminación en el marco de la protección a los derechos humanos.

Que en ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para la Comisión Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, para brindar atención a la persona presunta víctima de violencia laboral y discriminación, por lo que se tiene a bien emitir el siguiente:

PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR LOS ACTOS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN EN EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE ECATEPEC

CAPÍTULO I GENERALIDADES

1.- El presente protocolo tiene como propósito implementar en el Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, las acciones por llevar a cabo para prevenir, atender y sancionar los actos de violencia laboral y la discriminación en términos de lo que establece el artículo 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

2.- Son objetivos del presente protocolo:

- I. Proporcionar al personal del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec los medios necesarios a través de los cuales se denuncien las conductas de violencia laboral o discriminación.
- II. Establecer un procedimiento para la prevención, atención y en su caso la sanción de cualquier conducta de violencia laboral o discriminación.

- III. Brindar confidencialidad a las personas que presenten alguna denuncia por cualquier conducta de violencia laboral o discriminación.
- IV. Brindar un ambiente sano y armonioso de trabajo para mujeres y hombres en el centro de trabajo.
- V. Promover una cultura de respeto en el trabajo.

3.- La aplicación del presente protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que deban observarse en los procedimientos previstos en las legislaciones en materia laboral, administrativa o en su caso penal.

4.- La inobservancia de las previsiones contenidas en este protocolo, no afectará la validez jurídica de los procedimientos previstos en las legislaciones en las materias antes mencionadas, así como el derecho de la víctima de hacerlo valer en la vía y ante la autoridad que estime competente.

5.- La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del presente protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable.

6.- El nombre de la persona presunta víctima de violencia laboral o discriminación tendrán el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada.

7.- Para efectos del presente protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso sexual.**- Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
- II. **Comisión.**- A la Comisión Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec.
- III. **Denuncia.**- La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la persona presunta víctima o por una o un tercero.
- IV. **Discriminación.**- Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

- V. **Hostigamiento sexual.**- Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. A diferencia del acoso sexual, el hostigamiento sexual tiene la particularidad de que la persona activa es de mayor jerarquía laboral que la víctima y valiéndose de esa posición de poder, la asedia sexualmente.
- VI. **Órgano de Control Interno.**- A la Contraloría Interna del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec.
- VII. **Persona Consejera.**- La persona designada que orienta y acompaña a la Presunta Víctima de violencia laboral o discriminación.

VIII. **Tecnológico o Institución.**- Al Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec.

IX. **Violencia Laboral.**- Consistente en un acto o una omisión, abuso de poder, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, provocando daño a la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos humanos. Puede consistir en un sólo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual. Constituye Violencia Laboral la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas sobre embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por la edad; igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género. Prohibición para iniciar o continuar con actividades escolares o laborales.

8.- En la interpretación y aplicación del protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberá considerar los siguientes principios:

- I. No tolerancia de las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- II. Igualdad de género;
- III. Confidencialidad;
- IV. Presunción de inocencia;
- V. Respeto, protección y garantía de dignidad;
- VI. Prohibición de represalias;
- VII. Integridad personal; y
- VIII. Debida diligencia.

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN

9.- El Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, para prevenir conductas de violencia laboral y discriminación, realizará las siguientes acciones:

- I. Adoptar por las y los Directores de área, un pronunciamiento de "Cero Tolerancia" a las conductas de Violencia Laboral y Discriminación, que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos subordinados, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
- II. Promover una cultura institucional de igualdad laboral y un clima laboral libre de violencia;
- III. Contar con una Persona Consejera para la atención de Primer Contacto a la persona víctima;
- IV. Proporcionar a la Persona Consejera los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de violencia laboral y discriminación; y
- V. Las demás que determina la Comisión.

10.- La o el Director General del Tecnológico designará a la o el Enlace Institucional como la Persona Consejera, quien orientará, y en su caso, acompañará a la persona Presunta Víctima, ante las diferentes instancias o autoridades competentes.

11.- La Persona Consejera actuará bajo las siguientes pautas de conducta:

- I. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de violencia laboral y discriminación;
- II. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
- III. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
- IV. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
- V. Tener equilibrio emocional;
- VI. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;

- VII. Comunicar a la persona Presunta Víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada; y
- VIII. Expresar con pertinencia el alcance de sus funciones y del acompañamiento que puede otorgar.

12.- Son funciones de la Persona Consejera, las siguientes:

- I. Dar atención de primer contacto y, en su caso de urgencia, auxiliar a la persona Presunta Víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
- II. Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas de violencia laboral y discriminación, en su caso, orientarlas para someter el caso ante la Comisión o a las instancias que son competentes para conocer de los hechos;
- III. Apoyar y auxiliar a la persona Presunta Víctima en la narrativa de los hechos;
- IV. Atender los llamados de la Comisión, para otorgar asesoría y opinión sobre casos de violencia laboral y discriminación;
- V. Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de intereses en los términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- VI. Informar a la Comisión, cuando alguna servidora pública o servidor público se niegue a seguir las acciones derivadas de la aplicación del presente protocolo;
- VII. Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la Comisión, las denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa de primer contacto;
- VIII. Analizar si de la narrativa de los hechos de la persona Presunta Víctima se identifican conductas de violencia laboral o discriminación para orientar y acompañarla adecuadamente; y
- IX. Dar seguimiento ante la Comisión al desahogo y atención de las denuncias formuladas de acuerdo al presente protocolo.

CAPÍTULO III DE LAS ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

13.- La Comisión tiene las siguientes atribuciones:

- I. Será la encargada de la vigilancia, desarrollo e implementación de las acciones tendientes a preservar la igualdad laboral y no discriminación en la Institución.
- II. Conocer, atender y dar seguimiento de manera confidencial, formal, imparcial y neutral a las denuncias relativas a toda forma de violencia laboral, discriminación o trato inequitativo;
- III. Emitir recomendaciones y proponer soluciones para resolver la inconformidad o controversia planteada en la denuncia; y
- IV. Llevar el registro de los casos de violencia laboral y discriminación, sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos.

CAPÍTULO IV PRIMER CONTACTO DE ATENCIÓN DE CASOS DE CONDUCTAS DE VIOLENCIA LABORAL O DISCRIMINACIÓN

14.- La persona Presunta Víctima podrá interponer su denuncia en el Buzón establecido para ello, mediante el Formato de denuncia de Violencia Laboral o Discriminación, o bien, entregarlo directamente a la o el Enlace Institucional en el que señalará con precisión nombre, domicilio o dirección electrónica para recibir notificaciones, los datos de la o el servidor público involucrado, los medios probatorios y el nombre de las personas que hayan conocido los hechos.

15.- La persona Presunta Víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el protocolo, o hacer valer sus derechos mediante la vía que estime más adecuada a sus intereses.

CAPÍTULO V
ATENCIÓN ESPECIALIZADA

16.- En la atención de primer contacto, la Persona Consejera deberá identificar si la persona Presunta Víctima requiere de apoyo o intervención de personal médico, atención psicológica o cualquier otro que resulte necesario. La Persona Consejera con el fin de otorgar las asesorías pertinentes, podrá conocer de la opinión del personal especializado a su alcance, siempre que lo autorice por escrito la persona Presunta Víctima.

17.- La Persona Consejera garantizará a la persona Presunta Víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione, así como como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento.

CAPÍTULO VI
INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE CONDUCTAS
DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN**SECCIÓN PRIMERA**
SUSTANCIACIÓN ANTE LA COMISIÓN

18.- La Persona Consejera someterá al conocimiento de la Comisión la denuncia que haya formulado la persona Presunta Víctima y dará seguimiento ante ésta.

19.- La o el Presidente de la Comisión, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar entre otras medidas que tiendan a la protección de la persona Presunta Víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad.

20.- Para implementar las medidas referidas en el punto anterior, la o el Presidente de la Comisión deberá contar con la anuencia de la persona Presunta Víctima.

21.- La Comisión escuchará a la o el presunto implicado y podrá llevar a cabo una conciliación entre las partes involucradas.

22.- La Comisión podrá emitir recomendaciones a las personas involucradas sobre el comportamiento que deben observar en la Institución.

23.- La Comisión evaluará si existen los elementos suficientes para determinar que la denuncia es fundada para realizar una recomendación, o bien, en caso de que las conductas puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable a la materia dará vista al titular del Órgano de Control Interno.

SECCIÓN SEGUNDA
INVESTIGACIÓN ANTE EL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO

24.- La o el titular del Órgano de Control Interno, acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice la Comisión, llevando a cabo el procedimiento administrativo que corresponda en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

25.- Acorde a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, conducirá las investigaciones respecto de las conductas de violencia laboral o discriminación de manera que la persona Presunta Víctima no sufra un mayor agravio.

SECCIÓN TERCERA
DE LAS SANCIONES

26.- El Órgano de Control Interno fincará las responsabilidades a que haya lugar, e impondrá en su caso, las sanciones administrativas respectivas.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese el presente Protocolo en el Periódico Oficial Gaceta del Gobierno.

SEGUNDO.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en Periódico Oficial Gaceta del Gobierno.

Aprobado en la Quinta Sesión Extraordinaria de la Comisión Permanente de Igualdad Laboral y No Discriminación del Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Intereses del Tecnológico de Estudios Superiores de Ecatepec, llevada a cabo en fecha dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis.

LIC. SERGIO MANCILLA GUZMÁN
DIRECTOR GENERAL DEL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES
DE ECATEPEC Y PRESIDENTE DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD
LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN
DE CONFLICTO DE INTERESES
(RÚBRICA).

A V I S O S J U D I C I A L E S

JUZGADO CUARTO CIVIL DE PRIMERA INSTANCIA
CUAUTITLÁN, MÉXICO
E D I C T O

ISABEL DÍAZ DE ROSENDO, en su carácter de apoderada de DOLORES DÍAZ COTA, promueve ante este Juzgado en el expediente número 1092/2016, en vía del Procedimiento Judicial no Contencioso (INMATRICULACIÓN JUDICIAL.) respecto DEL TERRERNO DENOMINADO "SOLAR CHAUTONCO" ubicado en: EL BARRIO DE CHAUTONCO, EN AVENIDA CONSTITUCIÓN, EN EL MUNICIPIO DE COYOTEPEC, ESTADO DE MÉXICO, cuyas medidas y colindancias:

AL NORTE.- EN 7.65 METROS Y LINDA CON FIDEL MONTOYA.

AL SUR.- EN 7.80 METROS Y LINDA CON DOMINGO NAVARRO CRISTÓBAL.

AL ORIENTE.- EN 22.80 METROS Y LINDA CON MI PROPIA PODERDANTE.

AL PONIENTE.- EN 22.80 METROS Y LINDA CON ROBERTO PINO GALVÁN.

CON UNA SUPERFICIE APROXIMA DE 176.13 METROS CUADRADOS.

Para su publicación por DOS VECES CON INTERVALOS DE POR LOS MENOS DOS DÍAS, en el Periódico Oficial "GACETA DEL GOBIERNO del Estado de México" y en un periódico de mayor circulación en esta ciudad, a fin de que las personas que se crean con mejor derecho comparezcan ante éste Tribunal a deducirlo en términos de ley. Pronunciado en Cuautitlán, Estado de México, a los dieciséis (16) días de noviembre del año dos mil dieciséis (2016).-DOY FE.-Se emite en cumplimiento a los autos de fechas treinta y uno (31) y cinco (05) de octubre del año dos mil dieciséis (2016), firmado: SECRETARIO JUDICIAL, LIC. GLORIA ARIADNE ZEQUERA GUZMÁN.-RÚBRICA.

5610.-12 y 15 diciembre.

JUZGADO CIVIL DE PRIMERA INSTANCIA
DISTRITO DE JILOTEPEC
E D I C T O

En el expediente 2375/2016 relativo al Juicio PROCEDIMIENTO JUDICIAL NO CONTENCIOSO DE INFORMACIÓN DE DOMINIO promovido por OSCAR GARCIA MARTINEZ, sobre un inmueble ubicado en Domicilio Conocido El Libramiento Villa del Carbón, Delegación San Gerónimo Zacapexco, Villa del Carbón, México, cuyas medidas y colindancias son: AL NORTE: en 70.00 y 30.72 metros y colinda con libramiento, AL SUR: 61.33 metros colinda con río la Tenería, AL ORIENTE: 57.41, 65.66, 22.95 metros colinda con río la Tenería, AL PONIENTE: 93.71, 50.69 metros colinda con canal de riego, con una superficie de 8,160.06 M2 (ocho mil ciento sesenta punto cero seis metros cuadrados), en tal virtud, mediante proveído de fecha veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis, se ordenó la publicación respectiva, por lo tanto, con fundamento en los artículos 8.51 y 8.52 fracción I del Código Civil en vigor, procédase a la publicación de los edictos, los cuales se publicaran por dos veces con intervalos de por lo menos dos días, en la "GACETA DEL GOBIERNO" del Estado de México y en otro periódico de mayor circulación.- DOY FE.- Dado en Jilotepec, México, a dos de diciembre de dos mil dieciséis.-Auto de fecha: veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis.-Secretario de Acuerdos: Lic. Mario Gerardo García Sánchez.-RÚBRICA.

5611.-12 y 15 diciembre.

JUZGADO CIVIL DE PRIMERA INSTANCIA
DISTRITO DE JILOTEPEC
E D I C T O

En el expediente 1706/2016 relativo al Juicio PROCEDIMIENTO JUDICIAL NO CONTENCIOSO INFORMACIÓN DE DOMINIO; promovido por EFREN MARTIN JIMENEZ CERON, sobre un bien inmueble que se encuentra ubicado en en Av. Juárez, s/n, Municipio de Villa del Carbón México, cuyas medidas y colindancias son: AL NORTE: EN LÍNEAS DE 50.70 Y 16.45 METROS Y COLINDA CON ISaura EVELIA BARRERA VELAZQUEZ, AL SUR: EN 6 LÍNEAS DE 40.25, 8.00, 10.47, 2.00, 11.00 Y 14.80 METROS Y COLINDA