

EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO EN LOS ARTÍCULOS 64 Y 65 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE BAJA CALIFORNIA; 155, 159, 164, 165, 166 Y 168, FRACCIÓN II DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, 1º Y 9 DE SU REGLAMENTO INTERIOR, Y



CONSIDERANDO

PRIMERO. Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero, párrafo tercero, que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus competencias, tienen 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.

De igual forma, dicho precepto constitucional determina categóricamente la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

SEGUNDO. Que la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, ratificado por México establecen la protección a todas y todos los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual, y éste último ordena en su artículo 7 que todo miembro adopte una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el ámbito laboral.

TERCERO. Que la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado al respecto y, sobre el particular, considera al acoso laboral, también denominado "*mobbing*", como un comportamiento que se ejerce en el ámbito laboral el cual es factible de generar un daño a la estabilidad personal, de salud, psicológica, dignidad o integridad de una persona trabajadora mediante acciones de intimidación sistemáticas, las cuales tienen la característica de ser persistentes.

Dichas acciones pueden consistir en insultos, amenazas, rechazo, carga desproporcionada de trabajo, marginación laboral, humillaciones, descrédito, indiferencia, comparaciones destructivas, entre otras.

Lo anterior, se puede visualizar en la siguiente tesis con número de registro 2006870, 1a. CCLII/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde define y clasifica el acoso laboral (*mobbing*) en tres niveles conforme al sujeto activo, de la siguiente manera:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

CUARTO. Que el artículo 52, fracción IV, de la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, prohíbe a las dependencias de las autoridades públicas y sus personas titulares, realizar actos de represión o discriminación de cualquier índole, en contra de las personas servidoras públicas, familiares o dependientes económicos.

QUINTO. Que en lo que respecta al ámbito estatal, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, en su artículo 9 BIS, establece lo que debe entenderse por violencia laboral, en los siguientes términos: *“Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.”*

SEXTO. Que el artículo 160 Ter del Código Penal para el Estado de Baja California, establece el tipo y punibilidad del delito de discriminación; sancionando todo acto que atente contra la dignidad humana o anule, impida o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de diversas conductas, entre ellas, las que nieguen o restrinjan derechos laborales, además que en caso de que la víctima tenga una relación de subordinación, agrava la penalidad por dicha conducta.

SÉPTIMO. Que el artículo 168, fracción XXXIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, prevé la atribución del Consejo de la Judicatura para dictar las medidas que exijan el buen servicio y la disciplina en las oficinas de los juzgados y órganos auxiliares del Consejo de la Judicatura del Estado.

OCTAVO. Que para el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California, resulta prioritario implementar un protocolo que contenga las reglas, instrucciones y secuencia ordenada de pasos a seguir, para atender y combatir cualquier forma de violencia laboral, así como para propiciar la generación de entornos favorables, entendidos como espacios libres de cualquier forma de violencia y de prevención de riesgos psicosociales, que garanticen el

adecuado funcionamiento del servicio público de impartición de justicia, y permitan el desarrollo profesional de las y los trabajadores.

NOVENO. Que el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Baja California mediante el punto de acuerdo número 6.04, tomado en sesión ordinaria de 10 de agosto de 2023, dio cuenta de la necesidad de crear un protocolo en materia de acoso laboral al interior del Poder Judicial y su seguimiento correspondiente; por lo que el presente instrumento contiene las reglas, instrucciones y secuencia ordenada del proceso para atender y combatir cualquier forma de violencia y acoso laboral.

En virtud de lo anterior, conforme a lo previsto en las disposiciones constitucionales y legales invocadas, así como lo señalado en los considerandos anteriores, el Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado tiene a bien expedir el siguiente:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objetivo general. El presente Protocolo tiene como objetivo general establecer e implementar acciones efectivas para prevenir, atender y sancionar cualquier conducta de acoso laboral en el Poder Judicial del Estado de Baja California.

Artículo 2. Objetivos específicos.

- I. Establecer las medidas aplicables para prevenir conductas de acoso laboral en el Poder Judicial del Estado de Baja California, promoviendo una cultura institucional de respeto, igualdad y no discriminación, así como un clima laboral favorable, libre de violencia física, psicológica o emocional, que contribuya al bienestar de las personas servidoras públicas;

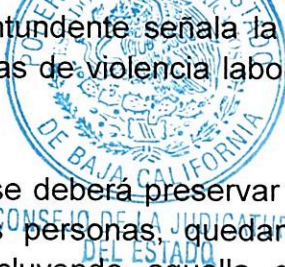
- II. Distinguir cualquier conducta de acoso laboral de aquellas otras inherentes a las propias del empleo, cargo o comisión; evaluando la asignación no razonable o desproporcionada del trabajo;

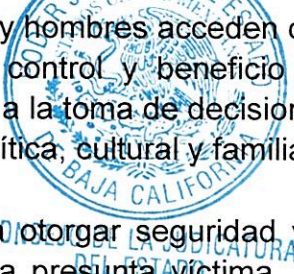
La irracionalidad y desproporción en las cargas de trabajo serán evaluadas según el órgano jurisdiccional o área administrativa en la que preste servicios la persona presunta víctima, la naturaleza del trabajo, el nombramiento, las funciones específicas del empleo, así como funciones asignadas y tareas necesarias;

- III. Establecer el procedimiento que permita otorgar un seguimiento especializado a la persona presunta víctima de acoso laboral, que propicie su acceso a la justicia, fijando los mecanismos para orientarla, así como acompañarla ante las autoridades competentes, en su caso;
- IV. Precisar las instancias competentes al interior el Poder Judicial, que podrán conocer y proporcionar atención desde el primer contacto, así como investigar y sancionar, en su caso, las conductas o actos de acoso laboral, y
- V. Establecer una base de datos institucional para el registro de los casos de acoso laboral en el Poder Judicial, a efecto de definir programas y acciones preventivas que los inhiban y erradiquen.

Artículo 3. Definiciones. Para efectos del contenido del presente Protocolo, se entenderá por:

- I. **Acoso Laboral:** Forma de violencia dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la o el hostigador, de agredir, controlar o destruir; se presenta sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una persona integrante de la relación laboral. Éste se puede presentar de manera horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera del mismo, siempre y cuando esté vinculado a la relación laboral;

- 
- II. **Cero tolerancia:** Pronunciamiento que de forma contundente señala la no permisibilidad, bajo ninguna circunstancia de conductas de violencia laboral, incluyendo el acoso laboral;
- III. **Confidencialidad:** En los trámites y procedimientos se deberá preservar en todo momento la confidencialidad de datos de las personas, quedando prohibida la difusión de cualquier información, incluyendo aquella que pudiera hacer identificable a quienes participan, asegurando que la información de las mismas se gestione en los términos de la norma que regula la protección de datos personales;
- IV. **Consejo:** El Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California;
- V. **Coordinación de Derechos Humanos:** La Coordinación de Derechos Humanos, de la Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género;
- VI. **Dignidad:** El valor y derecho fundamental de cada persona, que es la base y condición para el disfrute de todos sus demás derechos y su desarrollo integral, que implica la prohibición de vulnerar la integridad y los derechos de la persona;
- VII. **Dirección:** Dirección de Derechos Humanos y Asuntos de Género del Poder Judicial del Estado de Baja California;
- VIII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, género, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;
- IX. **Formato de primer contacto:** El formato especializado que se aplicará a la persona presunta víctima de acoso laboral por parte de la Dirección por medio de la persona servidora pública facultada para ello, a fin de recabar la información sustancial de los hechos;

- 
- X. Igualdad de género:** La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;
- XI. Medidas de protección:** Son aquellas tendientes a otorgar seguridad y a salvaguardar la integridad y derechos de la persona presunta víctima, así como a inhibir, en su caso, las conductas relativas al acoso laboral;
- XII. Persona presunta responsable:** La persona servidora pública que presuntamente ejerce un acto o conducta relativa al acoso laboral;
- XIII. Persona presunta víctima:** La persona servidora pública que ha sido afectada directamente en su esfera, al ser sujeta de un presunto acoso laboral;
- XIV. Personas servidoras públicas:** Las personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial del Estado de Baja California;
- XV. Poder Judicial:** El Poder Judicial del Estado de Baja California;
- XVI. Protocolo:** El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Laboral en el Poder Judicial del Estado de Baja California;
- XVII. Víctima:** Persona servidora pública que ha sido afectada directa o indirectamente al ser sujeta de algún acto de acoso laboral, y
- XVIII. Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o conducta, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad. La definición de violencia laboral puede incluir el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

Artículo 4. Tipos. El acoso laboral puede darse en cualquiera de los siguientes tipos, de acuerdo al nivel que adopte la persona presunta responsable:



- I. **Acoso laboral horizontal:** Es el acoso que se presenta cuando la persona presunta responsable y la persona presunta víctima tienen la misma jerarquía ocupacional;
- II. **Acoso laboral vertical ascendente:** Se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona con superioridad jerárquica inmediata, y
- III. **Acoso laboral vertical descendente:** Acoso que ocurre por una persona con superioridad jerárquica de la persona presunta víctima.

Artículo 5. Principios y derechos. En la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se deberán considerar los derechos y principios siguientes:

- I. Acceso a la justicia;
- II. Ambiente laboral saludable y armonioso;
- III. Cero Tolerancia a las conductas de acoso laboral;
- IV. Confidencialidad;
- V. Igualdad y no discriminación;
- VI. Imparcialidad;
- VII. No revictimización, y
- VIII. Respeto a los derechos humanos.

Artículo 6. Observancia del Protocolo. Todas las personas servidoras públicas, incluyendo al personal jurisdiccional y administrativo, en todos sus niveles jerárquicos, deberán observar y respetar lo establecido en este Protocolo.

Artículo 7. Derechos de las personas. El Poder Judicial, por conducto de la Dirección, implementará acciones para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, conforme a lo previsto en este Protocolo y las disposiciones legales aplicables.

Artículo 8. Aplicación. La aplicación del presente Protocolo deberá realizarse sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas en materia laboral, administrativa, penal y las demás que resulten aplicables.

Artículo 9. Información. El tratamiento de la información que se obtenga, genere o resguarde por parte del Poder Judicial con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeto a lo establecido en las disposiciones legales en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable.

Dicha información tendrá el carácter de confidencial, para evitar que se agrave la condición de la persona presunta víctima de acoso laboral, o se le exponga a sufrir mayor daño por este tipo de acciones, debiendo tener el mismo carácter la información de la persona presunta responsable en tanto sea emitida una resolución y quede firme.

Asimismo, para fines estadísticos y de análisis, será pública siempre y cuando se asegure la protección de los datos personales.

Artículo 10. Legislación aplicable. Lo no previsto en el presente Protocolo se atenderá conforme a lo establecido en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, los acuerdos generales del Consejo, así como en las demás disposiciones normativas aplicables.

CAPÍTULO II

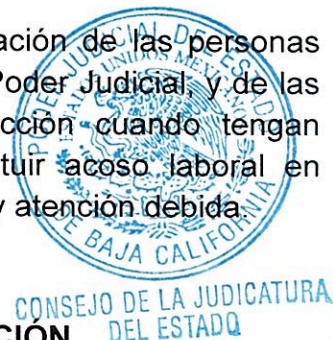
DE LAS OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Artículo 11. Obligaciones. Las personas servidoras públicas deberán respetar en el ejercicio de su cargo, la dignidad y los derechos humanos de sus compañeras y compañeros servidores públicos.

Artículo 12. Directriz de conducta. A efecto de cumplir con los fines del presente Protocolo, las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en el Poder Judicial, se abstendrán de realizar cualquier acto o conducta de acoso laboral, conforme a lo previsto en este Protocolo, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre y cuando esté vinculado a la relación laboral.

Artículo 13. Obligación de personas titulares. Es obligación de las personas titulares de las áreas jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial, y de las demás personas servidoras públicas informar a la Dirección cuando tengan conocimiento de actos o conductas que pudieran constituir acoso laboral en cualquiera de sus tipos, a fin de que proceda al tratamiento y atención debida.

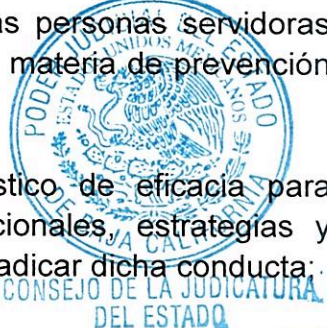
CAPÍTULO III
DE LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN
DEL ACOSO LABORAL



SECCIÓN PRIMERA
DE LA PREVENCIÓN

Artículo 14. Acciones de prevención. El Poder Judicial, por conducto de la Dirección, para prevenir y atender el acoso laboral, deberá realizar acciones que tengan por objeto disuadir dichas conductas, procurando su detección oportuna y realizando de forma enunciativa, más no limitativa, lo siguiente:

- I. Implementación de campañas de sensibilización encaminadas a la difusión, con información vigente y asertiva dirigida a las personas servidoras públicas, que permitan identificar e inhibir la comisión de cualquier conducta o acto de acoso laboral, así como dar a conocer las consecuencias legales que implican;
- II. Aplicación de una encuesta anual, en forma anónima a todas las personas servidoras públicas, a fin de medir de manera específica y bajo el instrumento idóneo, la posible existencia de acoso laboral en cualquiera de sus tipos, misma que será aplicable vía correo electrónico institucional, respaldando su seguridad y garantizando su confiabilidad y secrecía;
- III. Emisión del pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de acoso laboral, el cual deberá ser comunicado a las personas servidoras públicas a través de los medios o canales de comunicación institucionales, que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;

- 
- IV. Supervisión y seguimiento, procurando que todas las personas servidoras públicas reciban una sesión anual de capacitación en materia de prevención del acoso laboral;
 - V. Revisión en forma periódica mediante un diagnóstico de eficacia para determinar si los medios de comunicación institucionales, estrategias y material difundido resultan idóneos para prevenir y erradicar dicha conducta;
 - VI. Promoción de un entorno libre de acoso laboral, a través de campañas permanentes de difusión, para prevenirlo y erradicarlo;
 - VII. Difusión del contenido de este Protocolo entre todas las personas servidoras públicas;
 - VIII. Implementación de las medidas de protección que correspondan en favor de la persona presunta víctima, y
 - IX. Previsión para que en caso que la persona presunta víctima requiera de alguna acción de protección de tipo psicológico o emocional, como resultado de un diagnóstico oportuno, sea canalizada para su atención por parte de especialistas en la materia adscritos a los Centros de Convivencia Familiar Supervisada, órganos del Poder Judicial, o bien, para que sea canalizada a la institución con la cual se cuente con convenios de colaboración o acuerdos para atender dichos casos; en los cuales se podrán utilizar los mecanismos y estrategias que tenga a su alcance.

SECCIÓN SEGUNDA DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN

Artículo 15. Obligaciones de la Dirección. La Dirección tendrá las obligaciones siguientes:

- I. Contar con las herramientas necesarias para sensibilizar, capacitar y actualizar a las personas servidoras públicas en materia de entornos libres de acoso laboral, así como la adopción de mejores prácticas para su atención y procesamiento;



CONSEJO DE LA JUDICATURA
DEL ESTADO

II. Contar con personas servidoras públicas facultadas, con conocimiento y dominio del presente Protocolo para ejecutar los instrumentos indicados que permitan medir y conocer el tipo de acoso laboral que presenta la persona presunta víctima;

III. Recibir las quejas de las personas presuntas víctimas por casos de acoso laboral, dándoles atención y asesoría, conforme a las disposiciones legales aplicables y lo previsto en este Protocolo, sobre sus derechos, alcances y consecuencias jurídicas, así como orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender los hechos, evitando su revictimización;

Asimismo, recibir las denuncias por casos de acoso laboral que presente cualquier persona servidora pública que tenga conocimiento de las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral; dicha denuncia deberá contener los datos e indicios respectivos. En su caso, la Dirección podrá requerir mayor información a la persona denunciante para atender el posible acoso laboral;

IV. Explicar a la persona presunta víctima la importancia de presentar la queja correspondiente, la cual servirá de precedente a efecto de evitar la existencia de otras posibles víctimas;

V. Informar a la persona presunta víctima sobre la protección de sus datos personales y el derecho a la confidencialidad de su queja, y hacer de su conocimiento las medidas que se aplicarán para su protección;

VI. Solicitar la atención que corresponda, en caso que se identifique que la persona presunta víctima requiere atención psicológica y/o médica, debiendo canalizarla al área conducente en forma inmediata;

VII. Integrar un registro de los casos de acoso laboral y su tipo, de acuerdo a lo establecido en el presente Protocolo y el tratamiento adoptado sobre éstos;

VIII. Integrar el registro derivado de la encuesta anual, practicada de forma anónima a las personas servidoras públicas que permita conocer los índices de acoso laboral en cada área del Poder Judicial, y

- IX. Remitir al Consejo las quejas recibidas, así como el respectivo proyecto de recomendación que se elabore con tal motivo, a fin de que determine lo procedente.

Artículo 16. Exposición del caso. La persona presunta víctima podrá solicitar orientación ante la Dirección, quien por conducto de la Coordinación de Derechos Humanos proporcionará el formato de primer contacto, que contendrá el cuestionario especializado para detectar si existe un posible acoso laboral y su tipo.



En caso de presentarse dos o más personas presuntas víctimas de acoso laboral, respecto de una misma persona presunta responsable, se otorgará el formato de primer contacto a cada una a fin de que sean evaluadas de manera individual.

Artículo 17. Atención inicial. Una vez detectado por parte de la persona servidora pública facultada, que se encuentra ante un posible caso de acoso laboral y no ante una asignación no razonable o desproporcionada de la carga de trabajo, se brindará la atención correspondiente a la persona presunta víctima, orientándola e informándola, y se valorará la necesidad de brindarle apoyo médico y/o psicológico. Asimismo, con base en lo anterior, la Dirección podrá solicitar la aplicación de medidas de protección conforme lo establecido en este Protocolo.

En caso de que la Dirección advierta que se trata de una posible asignación no razonable o desproporcionada de carga de trabajo, remitirá al Consejo los elementos que aporte la persona presunta víctima para que, en su caso, resuelva lo conducente.

Artículo 18. Información a la persona presunta víctima. Las personas servidoras públicas adscritas a la Coordinación de Derechos Humanos informarán a la persona presunta víctima de acoso laboral, sobre el proceso de investigación, el cual iniciará al momento de interponer la queja respectiva.

Artículo 19. No revictimización. En todo momento se deberá garantizar el adecuado e inmediato desarrollo de la investigación o substanciación del procedimiento, evitando en cualquier medida que se revictimice a la persona

presunta víctima, o poner en riesgo a la persona que presente la queja o denuncia o a los testigos si los hubiere.

Artículo 20. Recepción de la queja. La queja podrá presentarse por medio de las vías siguientes:

- I. Comparecencia;
- II. Por escrito, y
- III. Correo electrónico.



Cualquiera que sea la vía elegida, el primer contacto será la Dirección, a través de la Coordinación de Derechos Humanos, quien tomando como base el formato de primer contacto abrirá el expediente correspondiente, asignándole el número que le corresponda y lo anotará en el libro de registro respectivo, así como en la base de datos de la Dirección; debiendo asentar toda la información relativa a los datos personales de la persona presunta víctima y de la persona presunta responsable.

En caso de que la queja se realice por comparecencia, se procurará que la entrevista se realice en el mismo momento.

La Dirección podrá recibir denuncias anónimas, las cuales deberán contener los datos o indicios del presunto acoso laboral, teniendo también el carácter de confidenciales, garantizando los derechos de la persona presunta víctima conforme a lo previsto en el artículo 24, y demás aplicables de este Protocolo.

Artículo 21. Entrevista. Aperturado el expediente respectivo, se realizará la entrevista a la o las personas presuntas víctimas, la cual será de manera individual y confidencial.

Artículo 22. Lugar de la entrevista. La entrevista se realizará ante la Coordinación de Derechos Humanos, debiendo desarrollarse sin interrupciones y en un ambiente de seguridad y confianza para la presunta víctima.

Artículo 23. Procedimiento para la entrevista. Para el desarrollo de la entrevista deberá observarse lo siguiente:



- I. Se llevará a cabo por conducto de las personas servidoras públicas de la Coordinación de Derechos Humanos, quienes deberán estar capacitadas y especializadas para brindar asesoría jurídica en materia de acoso laboral;
- II. Deberá ser personal, aun cuando se presente una o más personas de manera conjunta; sin embargo, la persona presunta víctima podrá ir acompañada por persona de su confianza, si así lo considera conveniente y lo solicita, la cual no deberá tener intervención alguna y no será parte quejosa dentro del procedimiento, haciéndose constar lo anterior, en su caso;
- III. La persona servidora pública que realice la entrevista deberá escuchar atentamente y sin interrupción a la persona presunta víctima, respecto a los hechos que exponga; asimismo deberá actuar de manera objetiva e imparcial, absteniéndose de prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, así como de emitir su opinión o conclusiones anticipadas. La entrevista podrá ser videograbada previo consentimiento de la persona presunta víctima;
- IV. Las preguntas que realice la persona servidora pública deberán ser concretas, claras y objetivas con respecto al hecho específico motivo de la queja, con el propósito de valorar, en su caso, la veracidad del mismo, evitando en todo momento la revictimización de la persona presunta víctima;
- V. Si en el desarrollo de la entrevista la persona presunta víctima lo estima conveniente, podrá optar por escribir los detalles de los hechos ante la imposibilidad de relatarlos, debiendo referirse únicamente sobre aspectos que tengan relación directa con el motivo de la queja, por lo que serán desechadas cuestiones ajenas a ello;
- VI. En caso de percibir alteración emocional en la persona presunta víctima al momento de la entrevista, es obligación de las personas servidoras públicas adscritas a la Coordinación de Derechos Humanos, el hacerle ver la importancia de realizar una valoración psicológica, explicándole los beneficios de la misma. En caso de aceptarla, se deberá canalizar para su atención psicológica al Centro de Convivencia Familiar Supervisada respectivo o a la o las instituciones con la que el Poder Judicial hubiere celebrado convenios o acuerdos de colaboración para atender los casos de esta índole;

- VII. Una vez concluida la entrevista se imprimirán dos ejemplares del formato correspondiente, mismos que después de su lectura y de expresar su conformidad con su contenido podrán ser firmados al margen y al calce por la persona presunta víctima, si así lo desea, a quien se le hará entrega de un ejemplar del mismo y el otro se anexará al expediente. En todos los casos, la información será protegida bajo un esquema de seguridad y confidencialidad de los datos personales;
- VIII. La persona presunta víctima proporcionará los datos o elementos indiciarios en los que apoye su queja, y de igual manera podrá ofrecer pruebas en caso de contar con ellas, otorgando datos de las o los testigos, adjuntando documentos, fotografías, videos, audios u otra prueba o indicio, y
- IX. El personal de la Coordinación de Derechos Humanos elaborará un acuerdo en el cual asentará todo lo actuado, así como la procedencia de las acciones y medidas de protección que se soliciten en su caso; además deberá analizar y encuadrar el posible tipo de acoso laboral que se denuncia, conforme a lo señalado en el artículo 4 de este Protocolo.

Artículo 24. Derechos de la persona presunta víctima. Posterior a la entrevista, la persona presunta víctima podrá elegir libremente el curso de las acciones a seguir:

- I. Dar por concluido el trámite, caso en el cual se ordenará el archivo definitivo del expediente respectivo, lo cual no será obstáculo para que se le canalice y preste atención psicológica en caso de requerirla y haberla aceptado.
- II. Continuar formalmente con el trámite de la queja. Los hechos narrados y los datos proporcionados en la entrevista serán la base de la queja, privilegiando en todo momento el principio de no revictimización.

En todo momento se velará por salvaguardar la confidencialidad de la persona presunta víctima, y evitar contacto con la persona presunta responsable.

Artículo 25. Elaboración de proyecto. En caso de que la persona presunta víctima opte por continuar con el trámite formal, la Coordinación de Derechos

Humanos elaborará un proyecto de recomendación y observaciones para su atención, el cual deberá ser aprobado por la Dirección para presentarse ante el Consejo, órgano que determinará lo procedente.

Artículo 26. Inicio del procedimiento administrativo. De ser aprobado el proyecto señalado en el artículo anterior por parte del Consejo, en términos del numeral 40 del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Baja California, lo remitirá a la Comisión de Vigilancia y Disciplina del mismo, a fin de iniciar el procedimiento administrativo previsto en el Título Décimo de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California, y demás disposiciones legales aplicables.

Artículo 27. Registro. De no ser aprobado por el Consejo el proyecto a que se refiere el artículo 25, se archivará y se dejará registro en la base de datos de casos de acoso laboral que lleve la Dirección.

SECCIÓN TERCERA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 28. Solicitud de aplicación. Cuando la Dirección tenga conocimiento de un caso de acoso laboral, a través de la Coordinación de Derechos Humanos estudiará de manera oficiosa la viabilidad de solicitar las medidas de protección que procedan, para otorgar seguridad y salvaguardar la integridad y derechos de la persona presunta víctima.

En dicho caso, la Dirección podrá sugerir al Consejo la adopción de medidas orientadas a conminar a la persona presunta responsable de abstenerse de cometer por sí o a través de terceras personas, por medios directos o indirectos, represalias, amenazas, intimidación, humillación, ofensas o cualquier conducta que pudiera atentar contra la dignidad e integridad de la persona presunta víctima, y de las y los testigos si hubiere.

Artículo 29. Implementación. Las medidas de protección serán implementadas considerando la relación directa del riesgo o amenaza al que se enfrente la persona presunta víctima.

Tratándose de medidas que impliquen una temporalidad, estas se implementarán mientras subsistan los factores de riesgo.

Artículo 30. Tipos de medidas. Para efectos de lo previsto en este Protocolo, se consideran medidas de protección las siguientes:

- I. Canalizar a la persona presunta víctima para su atención psicológica y/o médica en caso necesario;
- II. La reubicación física, cambio de adscripción o cambio de horario de la persona presunta víctima o de la persona presunta responsable en tanto se resuelve la queja, y
- III. Cualquier otra medida orientada a conminar a la persona presunta responsable a abstenerse de humillar, ofender o amedrentar a la persona presunta víctima.

Dichas medidas en ningún caso deberán agravar la situación de la persona presunta víctima, ni podrán suponer un perjuicio o menoscabo de sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Artículo 31. Aplicación de las medidas. Corresponderá a la Dirección, a través de la Coordinación de Derechos Humanos, aplicar la medida prevista en la fracción I del artículo anterior.

La Dirección solicitará al Consejo la aplicación de las medidas de protección previstas en las fracciones II y III del artículo anterior. Asimismo, solicitará en su caso la modificación de alguna medida, cuando tenga conocimiento de que cambió la situación que la justificó, comunicando dichas resoluciones al área administrativa respectiva para su debido cumplimiento.

Con la finalidad de garantizar la protección de la persona presunta víctima, en su caso, la medida de protección señalada en la fracción I del artículo anterior, se aplicará dentro de las setenta y dos horas siguientes a la recepción de la queja; y

las medidas que refieren las fracciones II y III del artículo anterior, se resolverán en un plazo no mayor a siete días naturales.

SECCIÓN CUARTA DE LA SANCIÓN



CONSEJO DE LA JUDICATURA
DEL ESTADO

Artículo 32. Sanciones aplicables. El Consejo con base al procedimiento llevado por la Comisión de Vigilancia y Disciplina, determinará la o las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas correspondientes, debiendo remitir copia de la resolución a la Dirección.

A efecto de prevenir conductas de acoso laboral, se ordenará a la persona servidora pública sancionada recibir, al menos, un curso de sensibilización del ambiente laboral armónico, de igualdad y de derechos laborales de las personas servidoras públicas, a fin de que mejore su comportamiento. La Coordinación de Derechos Humanos será la encargada de dar seguimiento a estos casos para su cumplimiento.

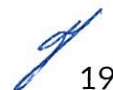
ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Judicial del Estado de Baja California, y para su mayor difusión será publicado en el portal de internet del Poder Judicial del Estado de Baja California.

SEGUNDO. El Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado, deberá adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento al presente Protocolo.

TERCERO. En caso de conflicto sobre la interpretación o aplicación de este Protocolo, el Consejo de la Judicatura del Estado resolverá lo conducente.

Así lo acordaron y firmaron los integrantes del Consejo de la Judicatura del Estado de Baja California, en sesión ordinaria de siete de marzo de dos mil veinticuatro,



ante el Secretario General Licenciado Carlos Rafael Flores Domínguez, quien autoriza y da fe.

EL LICENCIADO CARLOS RAFAEL FLORES DOMÍNGUEZ, SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA:

C E R T I F I C A

QUE EL PRESENTE **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**, FUE APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA DE SIETE DE MARZO DE DOS MIL VEINTICUATRO, POR UNANIMIDAD DE VOTOS DE LAS CONSEJERAS Y LOS CONSEJEROS PRESENTES, MAGISTRADO PRESIDENTE ALEJANDRO ISAAC FRAGOZO LÓPEZ, MAGISTRADA MARÍA DOLORES MORENO ROMERO, MAGISTRADO GUSTAVO MEDINA CONTRERAS, JUEZ HUMBERTO TAMAYO CAMACHO, LICENCIADO JULIO CÉSAR GARCÍA SERNA Y LICENCIADA CECILIA RAZO VELASQUEZ.

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA, A VEINTIUNO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO.-
CONSTE.-

**SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO DE LA
JUDICATURA DEL ESTADO**

LIC. CARLOS RAFAEL FLORES DOMÍNGUEZ



CONSEJO DE LA JUDICATURA
DEL ESTADO