



"Garantizar los derechos humanos de la niñez es labor fundamental de la autoridad jurisdiccional"



SECRETARÍA GENERAL DE ACUERDOS
CIRCULAR NÚMERO: 31/SGA/20-2021
ASUNTO: ACUERDO GENERAL CONJUNTO
NÚMERO 17/PTSJ-CJCAM/20-2021, DE LOS
PLENOS DEL HONORABLE TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO Y DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA LOCAL, POR EL
QUE SE APRUEBAN LAS REGLAS DE
ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN
Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CAMPECHE Y
ANEXO.

San Francisco de Campeche, Camp., a 17 de agosto de 2021.

MAGISTRATURAS, SECRETARÍAS DE ACUERDOS DE LAS SALAS CIVIL-MERCANTIL, PENAL, CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA, UNITARIA ESPECIALIZADA PARA ADOLESCENTES Y MIXTA DEL HONORABLE TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO, CENTROS DE ENCUENTRO FAMILIAR Y UNIDAD DE DERECHOS HUMANOS E IGUALDAD DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CAMPECHE. -----

De conformidad con el artículo 44, fracción IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, le comunico para los efectos legales correspondientes que en Sesiones Ordinarias, verificadas el dieciséis y once de agosto del dos mil veintiuno, los Plenos del Honorable Tribunal Superior de Justicia del Estado, y del Consejo de la Judicatura Local, respectivamente, aprobaron el siguiente:

ACUERDO GENERAL CONJUNTO NÚMERO 17/PTSJ-CJCAM/20-2021, DE LOS PLENOS DEL HONORABLE TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA LOCAL, POR EL QUE SE APRUEBAN LAS REGLAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CAMPECHE Y ANEXO. -----

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Los artículos 1º y 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas 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 los derechos humanos, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley; -----

SEGUNDO. En el artículo 17, segundo párrafo, de la citada Constitución, se señala que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. -----

TERCERO. Los artículos 26 y 77 de la Constitución Política del Estado de Campeche establecen, respectivamente, que el poder público de la Entidad se divide para su ejercicio en Legislativo, Ejecutivo y Judicial; que el ejercicio del Poder Judicial se deposita en un Honorable Tribunal Superior de Justicia y en Juzgados de Primera Instancia, Menores y de Conciliación; y que su establecimiento, funcionamiento y competencia se regirán por lo que dispongan la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Campeche y demás leyes que resulten aplicables, de conformidad con las bases que la Constitución señale; -----

CUARTO. El artículo 78 bis del ordenamiento constitucional citado dispone que el Consejo de la Judicatura es el órgano del Poder Judicial del Estado encargado de conducir la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial, con excepción del Tribunal Superior de Justicia, con capacidad para emitir resoluciones y acuerdos generales para el adecuado ejercicio de sus funciones; -----

QUINTO. La Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, en su artículo 1º. dispone que corresponde al Poder Judicial aplicar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que sea parte el Estado Mexicano y la Constitución Política del Estado de Campeche; así como las leyes en asuntos jurisdiccionales de competencia estatal en materia civil, familiar, penal y laboral, en cuestiones de materia concurrente mercantil, y en materia federal cuando las leyes lo faculten, conforme a los principios contenidos en las constituciones federal y local y aplicar en todas las materias los controles difusos de constitucionalidad y de convencionalidad ex officio en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y la jurisprudencia aplicable; -----

SEXTO. El artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone que la función judicial se regirá por los principios de independencia judicial, imparcialidad, eficiencia, eficacia, legalidad, excelencia profesional, honestidad, diligencia, celeridad, honradez, veracidad, objetividad, competencia, honorabilidad, lealtad, probidad, rectitud, transparencia y autonomía, y que el Honorable Tribunal Pleno y el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, velarán por el cumplimiento de dichos principios de conformidad con lo establecido en la mencionada ley; -----

SÉPTIMO. El artículo 8 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone que los Plenos del Honorable Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, en el ámbito de sus atribuciones, expedirán los reglamentos interiores, acuerdos, circulares y otras disposiciones necesarias para regular el adecuado funcionamiento de los tribunales, juzgados y demás órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial del Estado; y -----

OCTAVO. Los artículos 2 y 6 del Código de Ética del Poder Judicial establecen de manera clara y precisa los criterios y valores que deben motivar e inspirar la conducta de los servidores judiciales, independientemente de la obligación de dar cumplimiento a las disposiciones legales que regulan el desempeño de sus funciones y que en el desempeño de sus tareas los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley respetarán y protegerán la dignidad humana y mantendrán y defenderán los derechos humanos de todas las personas. -----

En ese contexto es necesario establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Campeche, a fin de que en el ámbito de sus competencias, brinden atención a las víctimas de conductas de violencia laboral con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que dé como resultado un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia en el servicio público; por lo que se emiten las siguientes: -

REGLAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL.

Capítulo I

Generalidades

1. Las presentes Reglas de Actuación tiene como propósito establecer las bases de actuación para la implementación de procesos para prevenir, atender y sancionar la violencia laboral en los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Poder Judicial del Estado de Campeche.
2. Son objetivos de las Reglas de Actuación: -----



- a) Establecer medidas para prevenir la comisión de conductas que constituyan violencia laboral y promover una cultura institucional de igualdad de género;
 - b) Brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de violencia laboral, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
 - c) Establecer mecanismos para denunciar, investigar y, en su caso, sancionar la comisión de conductas que constituyan violencia laboral en el Poder Judicial; y
 - d) Garantizar la dignidad y la salud de las personas servidoras judiciales en la esfera laboral.
3. La aplicación de las presentes Reglas de Actuación deberá realizarse sin perjuicio de las disposiciones jurídicas que correspondan aplicar a las autoridades competentes en materia laboral, administrativa, civil o, en su caso, penal. - - - - -
4. La información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación de las Reglas de Actuación, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normatividad aplicable. - - - - -
5. Para efectos del procedimiento, el nombre de la persona denunciante de violencia laboral y el nombre de la persona denunciada tendrán el carácter de información confidencial. - - - - -
6. Para efectos de las presentes Reglas de Actuación, se entenderá por: - - - - -
- a. **Autoridades investigadoras:** Las designadas por el Pleno del Honorable Tribunal Superior de Justicia y el Pleno del Consejo de la Judicatura, y la Contraloría y la Visitaduría Judicial, en el ámbito de sus respectivas competencias y términos de lo dispuesto en el artículo 237 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado;
 - b. **Autoridad substanciadora:** La autoridad designada por el Pleno del Honorable Tribunal Superior de Justicia y por el Pleno del Consejo de la Judicatura Local, en el ámbito de sus respectivas competencias y en términos de lo dispuesto en el artículo 237 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado;
 - c. **Autoridad resolutora:** Los Plenos del Honorable Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Campeche, según el caso;
 - d. **Acoso sexual:** La forma de violencia sin que exista una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar, pero la persona agresora, con fines sexuales, usa el poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo a la víctima;
 - e. **Comunicación asertiva:** Se refiere a la forma de comunicación que deberá de adoptarse con la presunta víctima, libre de prejuicios y estereotipos de género que pudieran revictimizar o agredirle de manera discriminada e implica el uso de un lenguaje claro, simple y accesible;
 - f. **Conflicto de interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras judiciales en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
 - g. **Contraloría del Poder Judicial:** Órgano interno de control, vigilancia e investigación para el cumplimiento de las normas administrativas, financieras y presupuestales que funcionará bajo los principios de legalidad, eficacia, eficiencia y transparencia;
 - h. **Debida diligencia:** Implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional, el respeto de los derechos humanos y procesales de las partes y la reparación suficiente por parte de las autoridades competentes;
 - i. **Debido proceso:** Implica respetar el conjunto de formalidades esenciales del procedimiento y respetar los derechos de las partes de acuerdo con las leyes aplicables;
 - j. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad investigadora por la presunta víctima o por un tercero, que impliquen la comisión de conductas que constituyan violencia laboral, en las que se encuentren involucradas personas servidoras judiciales en ejercicio de sus funciones y atribuciones;

- k. **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, 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. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones;
- l. **Discriminación de género:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades de las personas, en el ámbito laboral;
- m. **Estereotipos de género:** Son aquellos atributos que se relacionan con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas, sexuales y sociales basadas principalmente en su sexo;
- n. **Mecanismos:** Acciones de prevención
- o. **Hostigamiento sexual:** El ejercicio de poder en una relación de subordinación laboral, manifestada mediante asedios, lenguaje o miradas lascivas, propuestas o cualquier otra conducta que tenga como fin solicitar o ejecutar una conducta sexual, a pesar de la oposición o rechazo de la víctima frente al agresor.
- p. **Persona consejera:** La persona que orientará y acompañará a la presunta víctima de violencia laboral durante el proceso de su atención hasta su resolución;
- q. **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las personas por razones de sexo, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;
- r. **Persona servidora judicial:** La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Poder Judicial del Estado;
- s. **Primer contacto:** El momento, preferentemente ante la persona consejera, en que la presunta víctima de violencia laboral recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias en dónde se atienda su caso;
- t. **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera de derechos al ser objeto de un presunto acto o conducta que constituya violencia laboral;
- u. **Reglas de Actuación:** Las Reglas de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción de la Violencia Laboral en el Poder Judicial del Estado;
- v. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o denunciante derivado de la inadecuada atención institucional;
- w. **Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género:** Órgano administrativo que promueve la implementación de una cultura institucional y organizacional con enfoque de igualdad de género y sin discriminación, e impulsa que este enfoque permee, de manera transversal en el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de las políticas públicas institucionales;
- x. **Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;
- y. **Violencia Laboral:** Designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar daño físico, psicológico, sexual o económico. La violencia laboral incluye el acoso y hostigamiento sexual, así como la violencia y el acoso por razón de género; y
- z. **Visitaduría Judicial:** Órgano auxiliar del Consejo de la Judicatura Local competente para supervisar las conductas de los integrantes de estos órganos judiciales.



7. En la interpretación y aplicación de las Reglas de Actuación se deberán considerar los derechos, principios y postulados siguientes: -----
- a) Cero tolerancia a la violencia laboral;
 - b) Perspectiva de género;
 - c) Acceso a la justicia;
 - d) Pro persona;
 - e) Confidencialidad;
 - f) Presunción de inocencia;
 - g) Debido proceso
 - h) Respeto, protección y garantía de la dignidad;
 - i) Prohibición de represalias;
 - j) Integridad personal;
 - k) Debida diligencia;
 - l) No revictimización;
 - m) Transparencia; y
 - n) Celeridad.
8. La persona servidora judicial, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se deberá conducir en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, o violencia por razones de género, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el ejercicio de sus funciones. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes: -----
- I. Constituyen acoso y hostigamiento laboral:
- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;
 - b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;
 - c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;
 - d) Las injustificadas amenazas de despido o cambio de adscripción expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;
 - e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;
 - f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;
 - g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;
 - h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
 - i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo sin causa fundada y motivada;
 - j) La exigencia de laborar en horarios excesivos, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en días inhábiles o festivos sin ningún fundamento objetivo, o en forma discriminatoria respecto de las demás personas servidoras judiciales;
 - k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;
 - l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de sus funciones;
 - m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para solicitarlos;

- n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- II. Constituyen acoso y hostigamiento sexual:
- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
 - b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
 - c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
 - d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
 - o) Condicionar la permanencia en el empleo o el otorgamiento de permisos y vacaciones aún y cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para solicitarlos, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
 - e) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones labores o imponer medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
 - f) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
 - g) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación o emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
 - h) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
 - i) Preguntar sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual;
 - j) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
 - k) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
 - l) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual; y
 - m) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.
9. En todos los casos se observarán las previsiones, reglas y pautas de actuación contenidas en el marco jurídico nacional e internacional de derechos humanos y las disposiciones jurídicas aplicables en materia de responsabilidades administrativas. - - - - -
10. La interpretación para efectos administrativos y la atención de los casos no previstos en las Reglas de Actuación corresponderá a los Pleno del Honorable Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Campeche, en el ámbito de sus competencias. - -
11. El Comité de Ética y la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género, en el ámbito de sus respectivas competencias, promoverán la observancia de las Reglas de Actuación. - - - - -

Capítulo II

Prevención de conductas de Violencia Laboral

12. Para prevenir las conductas que constituyan violencia laboral se deberán realizar acciones de prevención que tengan por objeto disuadir su comisión, realizando al menos las siguientes acciones: - - - - -
- a) Emitir por parte de los Plenos del Honorable Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Campeche, el pronunciamiento de "Cero Tolerancia frente a las conductas de Violencia Laboral", que deberá comunicarse periódicamente a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;



- b) Asegurar que la totalidad de las personas servidores judiciales reciba al menos una sesión anual de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y prevención del hostigamiento sexual y acoso sexual;
 - c) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar la violencia laboral; y
 - d) Fortalecer las capacidades de las personas servidoras judiciales para identificar conductas que impliquen hostigamiento sexual y acoso sexual.
13. El Comité de Ética, El Centro de Capacitación y Actualización y la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Poder Judicial participarán en la planeación ejecución y evaluación de las acciones específicas para la prevención y atención de conductas de violencia laboral, y elaborarán un informe semestral de resultados que deberá ser difundido al interior de la Institución. -----

Capítulo III
Persona consejera

14. El Centro de Capacitación y Actualización emitirá una convocatoria dirigida a las personas servidoras judiciales interesadas en la capacitación, formación y certificación como personas consejeras. -----

La certificación de personas consejeras será anual. Su refrendo requiere acreditar los cursos de actualización de capacidades profesionales y competencias que para tales efectos imparta anualmente el Centro de Capacitación y Actualización. -----

El listado de personas consejeras certificadas se publicará a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento.

La expedición de la Certificación a la que alude este artículo, estará a cargo del Comité de Certificación de Personas Consejeras, conformado por tres magistradas o magistrados y 2 consejeras o consejeros, insaculados a más tardar, en la última sesión ordinaria del mes de septiembre de 2021, de los Plenos del Honorable Tribunal Superior de Justicia del Estado, y del Consejo de la Judicatura Local. Y duraran en su encargo por un periodo de 2 años, al término del cual deberán informarlo con 15 días hábiles de anticipación a su vencimiento para la insaculación de la nueva conformación, salvo que a propuesta de la Presidencia del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura, puedan ser reelectos por única ocasión para un periodo más de 2 años. Este Comité lo coordinará la primera de las personas insaculadas en el ámbito del Tribunal Pleno, y contará con el apoyo de una Secretaría Técnica, a cargo de la persona titular del Centro de Capacitación y Actualización del Poder Judicial del Estado, quien tendrá voz, pero no voto en la toma de decisiones del Comité. -----

15. Las Personas Consejeras deberán contar con la certificación a que se refiere el numeral anterior, y actuar bajo las siguientes pautas de conducta: -----
- a) Generar confianza con las personas que expongan hechos o conductas de violencia laboral;
 - b) Respetar, sin emitir juicios de valor, la expresión de sentimientos y emociones;
 - c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 - d) Respetar el principio de presunción de inocencia;
 - e) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 - f) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 - g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada;
 - h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar;
 - i) Utilizar comunicación asertiva; y

- j) Escuchar de forma activa.
16. Son funciones de la Persona Consejera en la aplicación de las Reglas de Actuación, las siguientes: -----
- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba la atención especializada que corresponda;
 - b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con la violencia laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer y atender las denuncias de hechos;
 - c) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de violencia laboral descritas en las Reglas de Actuación;
 - d) Informar a la presunta víctima sobre las diferentes vías de denuncia de casos;
 - e) Dar acompañamiento a la presunta víctima para la presentación de la denuncia, sin que esto signifique una representación legal;
 - f) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
 - g) Determinar la necesidad de proponer al Órgano Investigador el dictado de medidas de protección a favor de la presunta víctima, así como sugerir cuáles deberían ser esas medidas; y
 - h) Dar seguimiento al desahogo y atención de las denuncias previstas en las Reglas de Actuación.
17. El Centro de Capacitación y Actualización deberá incluir en sus programas anuales, cursos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, prevención y atención de casos de violencia laboral y de primeros auxilios psicológicos entre otros temas, que fortalezcan la implementación de las Reglas de Actuación. -----

Capítulo IV

Primer contacto de atención de casos de violencia laboral.

18. La presunta víctima podrá iniciar el procedimiento indicado en estas Reglas de Actuación, acudiendo a la persona consejera de su elección o presentando denuncia ante las, autoridades investigadoras establecidas en el artículo 237, párrafo cuarto, de la Ley Orgánica, que son: -
- a) La Contraloría; o
 - b) La Visitaduría Judicial;
- Lo anterior, sin perjuicio de que la presunta víctima elija cualquier otra vía que considere más adecuada a sus intereses. -----
19. Cuando de la narrativa de los hechos que ante la Persona Consejera haga la presunta víctima se identifique alguna o algunas de las conductas de violencia laboral descritas en las Reglas de Actuación o en cualquier disposición legal aplicable, deberá registrar el caso en el Formato de Primer Contacto en casos de Violencia Laboral. -----
20. La persona consejera garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de sus datos personales, de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría y acompañamiento. -----
21. En un plazo no mayor a tres días hábiles a la atención de primer contacto, la persona consejera, previa autorización de la presunta víctima, notificará a la Contraloría o a la Visitaduría Judicial, la probable comisión de conductas constitutivas de violencia laboral para dar inicio al procedimiento de investigación. -----
El Órgano Investigador que conocerá de la denuncia mantendrán con carácter de confidencial la identidad de las personas que denuncien y el de la o las personas denunciadas. -----



Capítulo V

Investigación de la Violencia Laboral

22. La investigación dará inicio con la recepción del Formato de Primer Contacto en casos de Violencia Laboral o con la denuncia presentada por escrito o por comparecencia personal de la presunta víctima ante la autoridad investigadora de su elección, en cuyo caso podrá elegir ser acompañada o no por la persona consejera, quien la auxiliará en la narrativa de los hechos. Si se tratara de un hecho que la ley señale como delito, la autoridad investigadora del conocimiento, deberá denunciarlo inmediatamente al Ministerio Público, proporcionando todos los datos que tuviere. -----
23. Las autoridades investigadoras realizarán el análisis del caso con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, conforme a lo siguiente: -----
- a) Se identificarán desigualdades, asimetría o relaciones de poder entre las partes involucradas;
 - b) Se identificará la vulneración de uno o más derechos; y
 - c) Se identificará la existencia de un daño de índole física, moral o psicológica, así como algún tipo de riesgo laboral.
24. Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección, garantía de la dignidad e integridad personal, e igualdad y no discriminación, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento sexual y acoso sexual serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio. -----
25. La investigación deberá realizarse de manera exhaustiva, sin estereotipos de género y libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la denuncia formulada. -----
26. Las autoridades investigadoras, de manera oficiosa, deberá allegarse de todos los medios probatorios que les ayuden a comprobar la realización de la conducta, lo que incluye toda clase de elementos de convicción, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones siempre que de ellos puedan obtenerse conclusiones consistentes sobre los hechos. -----

En caso de que la presunta víctima cuente con elementos que pudieran fortalecer los hechos denunciados deberá aportarlos al procedimiento de investigación. -----

27. La investigación no excederá de un plazo de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la denuncia. Vencido ese plazo las autoridades investigadoras enviarán a la autoridad substanciadora correspondiente el expediente con el Formato de Primer Contacto de casos de Violencia Laboral y las evidencias recabadas durante la investigación e indicando las medidas de protección que se solicitaron o que deban ser dictadas. -----

Capítulo VI.

De las Medidas de Protección

28. Las medidas de protección son de urgente e inmediata aplicación y deberán otorgarse de oficio o a petición de parte. Las autoridades investigadoras, al tener conocimiento del hecho, previa consulta a la presunta víctima, solicitarán a la autoridad substanciadora dicte las medidas de protección de inmediata aplicación que correspondan. -----
29. La autoridad substanciadora dictara las medidas de protección solicitadas para evitar que la persona presunta agresora tenga contacto de cualquier tipo o medio con la persona presunta víctima. -----

30. Las medidas de protección deben ser integrales y tendientes a evitar la revictimización, la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, así como la igualdad jurídica y la no discriminación. -----
De manera enunciativa, no limitativa, son medidas de protección de inmediata aplicación, las siguientes: -----
- a) La reubicación física o cambio de horario de labores de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable, tomando en cuenta las necesidades y particularidades de la presunta víctima;
 - b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan;
 - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima; y
 - d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades.
31. Las medidas de protección tendrán un plazo de hasta sesenta días, prorrogables hasta el dictado de la resolución. -----
32. Las medidas de protección se notificarán de manera personal a la persona presuntamente responsable, a la persona presunta víctima, así como al superior jerárquico de ambos y tendrán carácter confidencial. -----
33. Las medidas de protección no constituyen en sí mismas una sanción ni eximen de la responsabilidad administrativa que resulte del procedimiento. -----

Capítulo VII

De la Valoración de las Pruebas

34. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género. -----
35. Se valorará preponderantemente la declaración de la presunta víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas. En razón de ello se debe entender que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo; por lo que debe procurarse que solo declare las veces estrictamente necesarias. Lo anterior, máxime que la denuncia puede suceder tiempo después de que los hechos materia de la denuncia hayan sucedido. -----
36. Se tomará en cuenta el contexto de la presunta víctima de manera interseccional considerando factores como su edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros. Respecto de la persona denunciada además corresponde valorar antecedentes como quejas administrativas y denuncias presentadas en su contra con anterioridad, entre otras. -----
37. En los casos de hostigamiento y acoso sexual se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse. -----
Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más allá de la presunta víctima, generalmente, son actos de oculta realización, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. -----
38. Para la comprobación del daño, podrán allegarse de las pruebas correspondientes sin perder de vista que quienes las realicen lo deben de hacer con perspectiva de género. -----

Capítulo VIII



De la sustanciación y resolución del Procedimiento Administrativo

- 39. Recibido el expediente, la autoridad substanciadora dictará de inmediato el acuerdo de admisión de la denuncia y las medidas de protección que corresponda, y ordenará el emplazamiento de la persona denunciada, para que en un plazo de diez días hábiles formule la contestación sobre los hechos que se le atribuyen y ofrezca las pruebas que estime necesarias para su defensa. - - - - -
- 40. Transcurrido el plazo para que la persona denunciada rinda contestación, la autoridad substanciadora, emitirá el acuerdo de apertura del caso y procederá al desahogo de pruebas por un plazo de diez días hábiles. Las pruebas testimoniales que, en su caso, hayan ofrecido la presunta víctima y la persona denunciada se desahogarán en audiencias privadas. - - - - -
- 41. Concluido el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes, y si no existieran diligencias pendientes de realizar, la autoridad substanciadora analizará las constancias y pruebas con perspectiva de derechos humanos y género, identificando la existencia de situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes del asunto. - - De detectarse situaciones de desventaja por cuestiones de género, se deberá cuestionar la neutralidad de la norma a aplicar, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género. Se deberán cuestionar los hechos y valorar las pruebas, de conformidad con el apartado correspondiente de las presentes Reglas de Actuación. - - - - -
- 42. La autoridad substanciadora, dentro del plazo de cinco días hábiles, emitirá un dictamen en el que expondrá los antecedentes del caso, las pruebas desahogadas y su valoración, que fundará y motivará la existencia o no de la conducta u omisión denunciada y, de ser el caso, las medidas administrativas a favor de la víctima y las sanciones que corresponda imponer a la persona responsable. - - - - -
- 43. El dictamen se turnará al Pleno del Honorable Tribunal o del Consejo, para su análisis y en su caso aprobación, en la sesión ordinaria inmediata a su recepción. - - - - -
- 44. En los casos de hostigamiento y acoso sexual, dada la naturaleza de la acción no opera la conciliación entre las partes, sin excepción. - - - - -

Capítulo IX

Registro de casos de Violencia Laboral.

- 45. La Secretaría General de Acuerdos del H. Tribunal Superior de Justicia y la Secretaría Ejecutiva del Pleno del Consejo de la Judicatura Local, llevarán un registro de las denuncias recibidas por presuntos actos de violencia laboral y de las resoluciones emitidas por las mismas, debiendo esta últimas tomarse en consideración en los procesos de selección para el otorgamiento de promociones, reconocimientos y estímulos por razones laborales. - - - - -

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Acuerdo General Conjunto en el Periódico Oficial del Estado, en los estrados de la Secretaría General de Acuerdos, de la Secretaría Ejecutiva, de las Salas del Honorable Tribunal, de los Juzgados, así como en las áreas administrativas, órganos auxiliares, auxiliares de la administración de justicia, auxiliares administrativos, direcciones, coordinaciones, departamentos, centros y/o centrales; y en el Portal de Transparencia del Poder Judicial del Estado de Campeche. - - - - -

SEGUNDO. El presente Acuerdo General Conjunto entrará en vigor el 1º de septiembre de 2021, de conformidad con el artículo 4 del Código Civil vigente en el Estado. - - - - -

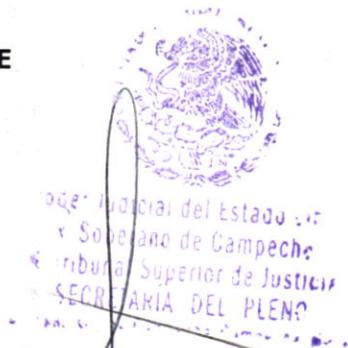
TERCERO: El Comité de Certificación al que alude el numeral 14 de las Reglas de Actuación, del presente Acuerdo General Conjunto, deberá instalarse por insaculación, a más tardar, en la última sesión ordinaria del mes de septiembre de 2021, de los Plenos del Honorable Tribunal Superior de Justicia del Estado, y del Consejo de la Judicatura Local. Lo anterior, sin perjuicio de las actividades asignadas al Centro de Capacitación y Actualización del Poder Judicial del Estado, en el mismo precepto. - - - - -

CUARTO. La publicación del primer listado de personas consejeras certificadas, al que hace referencia el ordinal 14 de las Reglas de Actuación, del presente Acuerdo General Conjunto, deberá efectuarse a más tardar dentro de los 90 días naturales, contados a partir del día siguiente de su vigencia. La publicación de las subsecuentes certificaciones, o refrendos anuales, se realizarán también a más tardar dentro de los 90 días naturales contados a partir del día 1º de septiembre del año siguiente, y subsecuentes, por ser la fecha en que inicia ordinariamente el año judicial. - -

QUINTO. Comuníquese el presente Acuerdo General Conjunto al Gobernador Constitucional del Estado, al Honorable Congreso del Estado, a la Secretaría General de Gobierno, a la Secretaría de Seguridad Pública, a la Fiscalía General del Estado, a la Secretaría de la Contraloría del Gobierno del Estado, a la Fiscalía Anticorrupción del Estado, al Tribunal de Justicia Administrativa del Estado, al Tribunal Electoral del Estado, a la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado, a la Comisión de Derechos Humanos del Estado, al Instituto de Acceso a la Justicia del Estado, así como a los Juzgados de Distrito y a los Tribunales Unitario y Colegiado del Trigésimo Primer Circuito en el Estado. - - - - -

Sin otro particular, le reitero las seguridades de mi consideración.

ATENTAMENTE



M. EN D. J. JAQUELINE DEL CARMEN ESTRELLA PUC.
SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS DEL HONORABLE
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO.

C.c.p. Lic. Miguel Ángel Chuc López, Magistrado Presidente del H. Tribunal Superior de Justicia del Estado y del Consejo de la Judicatura Local.
C.c.p. Mtra. María Eugenia Ávila López, Magistrada Numeraria de la Sala Unitaria de Adolescentes y Coordinadora del Consejo Consultivo de la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género.
C.c.p. Doctora Concepción del Carmen Canto Santos, Secretaria Ejecutiva del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado.
C.c.p. Licenciado Sergio Enrique Pérez Borges, Oficial Mayor del Poder Judicial del Estado.
C.c.p. Maestra Brenda Gabriela Medina Atún, Jefa de Área "A" en funciones de Coordinadora de la Unidad de Transparencia del Poder Judicial del Estado. Para su publicación en el portal de internet del Poder Judicial del Estado.
C.c.p. Ingeniero en Sistemas Computacionales Israel Manuel Cambranis Gómez, Director Interino de la Dirección de Tecnologías de la Información del Poder Judicial del Estado.
JCEP/diana