

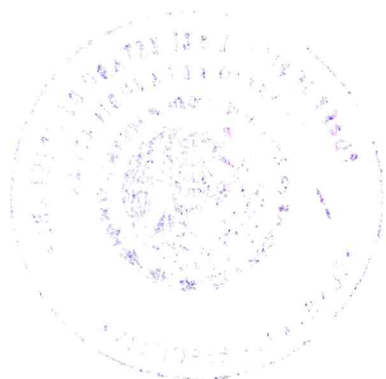


LA LICENCIADA OLIVIA CITLALLI AGUILAR NATIVIDAD, SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, EN FUNCIONES DE SECRETARIA EJECUTIVA POR AUSENCIA TEMPORAL DE SU TITULAR CONFORME AL ARTÍCULO 270, DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, Y CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 140 FRACCIÓN V, DEL MISMO ORDENAMIENTO LEGAL; HACE CONSTAR Y CERTIFICA QUE: LA PRESENTE CORRESPONDE A LOS LINEAMIENTOS DE OPERATIVIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISIONALES Y DEFINITIVAS, ASÍ COMO DE ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO, A PARTIR DE LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL, EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, EMITIDO POR LA PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA EL DÍA DIECIOCHO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIUNO:

*“LINEAMIENTOS DE OPERATIVIDAD PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN PROVISIONALES Y DEFINITIVAS, ASÍ COMO DE ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO, A PARTIR DE LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL, EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA.*”

COTEJADO

**SIN TEXTO**



COLLETTA



## CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
OBJETIVO	4
MARCO JURÍDICO	4
CONTENIDO	5
I. ESPECIFICACIONES GENERALES	5
II. DE LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS APLICABLES	8
III. DE LA RECEPCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS	9
IV. DE LA ATENCIÓN Y EL ACOMPAÑAMIENTO	12
V. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO	14
VI. DE LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO	18
VII. DE LA INFORMACIÓN SENSIBLE	19
VIII. DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS Y RESTAURATIVOS	19
TRANSITORIOS	22



SIN TEXTO



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN



## PRESENTACIÓN

*El Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, en coordinación con el Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Chihuahua, en sesión ordinaria pública llevada a cabo el dieciocho de octubre de dos mil veintiuno, al tomar en consideración las obligaciones internacionales contraídas por el Estado Mexicano en materia de protección a Derechos Humanos —particularmente mediante la creación de políticas públicas de prevención, investigación, sanción y reparación a víctimas de violencia de género y discriminación—, a fin de llevar a cabo una actuación diligente, tendiente a asegurar un ambiente laboral libre de violencia en toda la estructura del Poder Judicial del Estado de Chihuahua. (en adelante el Poder Judicial del Estado), así como de fortalecer su compromiso respecto de proscribir actos y prácticas discriminatorias; consideró necesaria la creación de lineamientos de operatividad que regulen la aplicación de las **BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA**, aprobadas mediante acuerdo general del propio Pleno del Consejo el catorce de marzo de dos mil dieciocho<sup>1</sup> (en lo subsecuente Bases de investigación).*

*Los presentes lineamientos apuntan a llevar a cabo la implementación de medidas provisionales y definitivas de protección, así como de acompañamiento especializado a personas denunciantes o testigos, con la finalidad de maximizar la operatividad de las aludidas Bases de investigación y lograr así alcanzar los objetivos en ellas precisados, tales como promover al interior del Poder Judicial las vías e instancias competentes que pueden conocer, y en su caso investigar o sancionar hechos de violencia laboral y sexual.*



COTEJADO

<sup>1</sup> BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA. P.O.E. 23 de julio de 2018. [http://www.chihuahua.gob.mx/attach2/periodicos/po050\\_2018.pdf](http://www.chihuahua.gob.mx/attach2/periodicos/po050_2018.pdf), página 3229.

*Por tanto, en el presente se abordan temas específicos, a lo largo de sus apartados, y de los que se advierte, el objetivo específico de su implementación, el marco jurídico aplicable y su ámbito de aplicación.*

*También, las especificaciones generales, dentro de las que se incorporan los principios rectores en materia de prevención y atención en caso de violencia laboral y sexual al interior del Poder Judicial del Estado; el procedimiento para la recepción de denuncias de actos que posiblemente constituyan violencia laboral o sexual; lo relativo a la atención y acompañamiento de la o las personas denunciantes de tales actos, así como los procedimientos e instancias respectivas que puedan tomar conocimiento de ellos; y, finalmente, de las medidas provisionales y definitivas de protección y de acompañamiento, tanto para la o las personas denunciantes o testigos de los hechos.*

## **OBJETIVO**

*Los presentes lineamientos tienen como objetivo orientar a las autoridades e instancias competentes en el procedimiento de atención, seguimiento y coadyuvancia de las denuncias presentadas por hechos probablemente constitutivos de violencia laboral y sexual en el Poder Judicial, así como en la implementación de medidas provisionales y definitivas de protección o de acompañamiento especializado.*

## **MARCO JURÍDICO**

### **1. INTERNACIONAL**

*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).*

*Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belem Do Para).*

*Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).*

*Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio OIT).*





PODER JUDICIAL  
ESTADO DE CHIHUAHUA

CJE

CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL  
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

*Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, González y otras contra México.*

*Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Valentina Rosendo Cantú y Yenys Bernardino Sierra contra México.*

*Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, Rosendo Radilla Pacheco contra México.*

## **2. NACIONAL**

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*

*Código Nacional de Procedimientos Penales.*

*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*

*Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

*Ley General de Víctimas.*

*Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.*

## **3. LOCAL.**

*Constitución Política del Estado de Chihuahua.*

*Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.*

*Ley de Justicia Alternativa del Estado de Chihuahua.*

*Ley de Igualdad entre Hombres y Mujeres de Chihuahua.*

*Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Chihuahua.*

*Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público del Estado de Chihuahua.*

## **CONTENIDO**

### **I. ESPECIFICACIONES GENERALES**

*Los lineamientos enunciados a continuación tendrán vigencia en toda la estructura orgánica del Poder Judicial del Estado y revisten el carácter de obligatorios, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 118 y 131, fracciones*



**COTEJADO**

II y XIV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, al precisar la operatividad material para la implementación de las BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL, EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO<sup>2</sup>.

El veintitrés de junio de dos mil dieciocho, se publicó en el Periódico Oficial del Estado el acuerdo general del Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de fecha catorce de marzo de dos mil dieciocho, mediante el cual se aprobaron las Bases de investigación; con motivo, entre otras consideraciones, de la aprobación (el cinco de diciembre de dos mil diecisiete) de las BASES DE ADECUACIÓN PARA DESARROLLAR LOS PROCEDIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LAS Y LOS FUNCIONARIOS Y LAS Y LOS EMPLEADOS DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO (en adelante Bases de adecuación o Bases de procedimientos), conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.

Al efecto, en las Bases de investigación, se consideró que las conductas de violencia laboral, acoso u hostigamiento sexual representan una violación a los principios sobre los que descansa el servicio público, en especial los de independencia, imparcialidad, excelencia, profesionalismo, honestidad, honorabilidad, perspectiva de género y protección de Derechos Humanos; los que fundamentan la función jurisdiccional, previstos éstos por el primer párrafo del artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Chihuahua.<sup>3</sup>

Así, el Poder Judicial del Estado continúa comprometido con la tarea de crear ambientes laborales libres de violencia, en los que se proscriban prácticas de control, discriminación, acoso u hostigamiento; así como de trabajar en la construcción de la igualdad sustantiva, a partir de un enfoque diferenciado y con perspectiva de género, a favor de todas las personas, colaboradoras y usuarias, de los servicios brindados por la institución.

<sup>2</sup> Emitidas a través del acuerdo general del Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, el catorce de marzo de dos mil dieciocho.

<sup>3</sup> Vigente hasta el veintiocho de diciembre de dos mil diecinueve, compatibles a su vez con lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley Orgánica vigente a partir del veintinueve de diciembre de dos mil diecinueve.



SECRETARÍA





*En particular, es importante destacar el contenido del artículo 3 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, específicamente las fracciones II, III y IV, en las que refiere a las autoridades investigadoras, sustanciadoras y resolutoras de los procedimientos de responsabilidades administrativas. Así, al tomar en consideración los fines del procedimiento administrativo sancionador, dentro del contexto del Sistema Nacional Anticorrupción, en contraste con el glosario de la aludida ley general y de las atribuciones que la misma otorga de manera específica a cada una de las autoridades previamente referidas —las cuales no podrán ser ejercidas, en el caso de las autoridades investigadoras y sustanciadoras, por el mismo órgano—, conlleva a considerar la presencia de un procedimiento disciplinario de corte acusatorio para los servidores públicos.*

*En este sentido, las medidas de protección, previstas por las Bases de investigación, según lo expuesto en el numeral 7, tienen como objetivo principal evitar la producción de daños de difícil reparación, en el entendido que serán de naturaleza de conservación o restitutorias.*

*Partiendo de lo anterior, en atención a los fines que persiguen las medidas de protección y de acompañamiento especializado para víctimas o testigos, se considera que en un paralelismo de legalidad en la protección de Derechos Humanos de las personas involucradas activa o pasivamente en hechos que probablemente constituyan actos de violencia laboral o violencia sexual, el referente jerárquico conforme el ordenamiento constitucional lo es el Código Nacional de Procedimientos Penales, en armonía con las normas secundarias emitidas para la protección de personas vulnerables, y en relación con los artículos 64, fracción III, y último párrafo, y 111, ambos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; así como 233 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.*

*Por todo ello, se emiten los presentes **Lineamientos de operatividad**, a efecto de brindar una aplicación efectiva y eficaz de las Bases de investigación, y ahondar en su publicidad y circulación en todas las áreas del Poder Judicial del Estado.*



## II. DE LOS DERECHOS Y PRINCIPIOS APLICABLES

Para la práctica de todas las diligencias generadas con motivo de las denuncias presentadas por posibles actos de violencia laboral o violencia sexual, sustentadas en la implementación de las Bases de investigación, se deberán respetar y preservar los derechos y principios de igualdad entre el hombre y la mujer, el respeto a la dignidad humana, la no discriminación y el derecho de las mujeres al acceso a una vida libre de violencia —en términos de lo dispuesto por los artículos 4, 14 y 15, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia—; así como garantizar una actuación con perspectiva de género.

Asimismo, con la aplicación de las Bases de investigación, deberán respetarse los principios y las disposiciones aplicables en materia de protección de Derechos Humanos y del adecuado ejercicio del servicio público, según lo previsto por los artículos 1, 2, 4, 20 y 109, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 4, 5 y 7 de la Ley General de Víctimas; en relación con los artículos 7 y 90 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; destacándose por su importancia, los principios de:

- a. Buena fe.
- b. Complementariedad.
- c. Debida diligencia.
- d. Enfoque diferencial y especializado.
- e. Máxima protección.
- f. No criminalización.
- g. Victimización secundaria.
- h. Trato preferente.

También, deberán tomarse en consideración los lineamientos, las directrices, estrategias y metas, con base en los principios de eficiencia, eficacia, economía, honradez, racionalidad, austeridad, control, rendición de cuentas, igualdad de género y transparencia, de la administración de los recursos públicos; en términos de las disposiciones aplicables por la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público del Estado.



COLECCIÓN



### III. DE LA RECEPCIÓN DE LAS QUEJAS O DENUNCIAS

Para lograr la correcta operatividad en la aplicación de las Bases de investigación, cobra vital importancia la participación de la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado<sup>4</sup>, la cual, en ejercicio de sus atribuciones conferidas por la Ley Orgánica, se destaca su participación en el cumplimiento de las obligaciones contraídas en tratados y convenciones internacionales de Derechos Humanos, en materia de género; así como el diseño y la aplicación del programa anual de prevención de violencias en el ámbito local, al igual que coadyuvar de manera directa con la autoridad investigadora, en los casos que puedan constituir violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Por tanto, la Unidad de Investigación de Responsabilidades Administrativas (en adelante Autoridad investigadora) y la Dirección de Derechos Humanos e Igualdad de Género (en adelante la Dirección), en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán llevar a cabo el siguiente procedimiento.

1. **Formas de presentación.** Las denuncias sobre casos de violencia laboral, hostigamiento sexual o acoso sexual en el Poder Judicial podrán realizarse por escrito o mediante comparecencia ante la autoridad investigadora, quien recabará la información pertinente de la persona denunciante —para lo cual deberá de garantizar, en todo momento, la libertad de comparecencia de las personas denunciantes, así como disponer de los ambientes idóneos y propicios a fin de respetar y hacer respetar el derecho a la formulación de denuncias, evitando molestias indebidas a las personas denunciantes—, debiendo implementar acciones diligentes y medidas urgentes tendientes a la protección y respeto de los derechos de dichas personas denunciantes.

<sup>4</sup> Encargada de diseñar e implementar las estrategias para la transversalización de la perspectiva de género y una política protectora de Derechos Humanos en el Poder Judicial del Estado, cuyas acciones están encaminadas a promover la igualdad de género, la no discriminación en el ámbito interno de la institución, así como el fortalecimiento, a través de la capacitación y formación, de la impartición de Justicia, según lo dispuesto por el artículo 159 de la Ley Orgánica vigente.

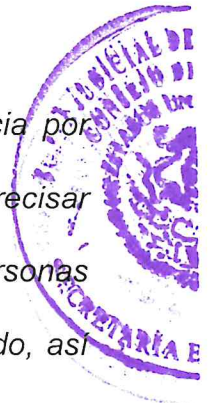
2. **Denuncia anónima.** Las denuncias podrán realizarse de manera anónima, en cuyo caso la Autoridad investigadora deberá respetar en todo momento la fuente de información y procederá a recabar los datos que considere pertinentes, con base en los principios de debida diligencia y máxima protección, a fin de iniciar la investigación administrativa respectiva, por las faltas que se lleguen a configurar en el servicio público, ello a efecto de favorecer un ambiente laboral sano.

3. **Coordinación entre áreas administrativas.** Para tales efectos, en conjunto con la Dirección, la Autoridad investigadora deberá contar con un acercamiento oportuno, diligente y objetivo con la víctima de hechos que pudieran constituir violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, a fin de brindarle la contención y el apoyo respectivos de manera urgente, pudiendo apoyarse incluso de las diversas áreas especializadas del Poder Judicial del Estado, en términos de los presentes lineamientos.

4. **Contenido de la denuncia.** Al momento de recabar la denuncia por actos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, se deberá precisar toda aquella información relativa a la individualización de las personas denunciantes, su adscripción al interior del Poder Judicial del Estado, así como los medios de localización y notificación que correspondan, con inclusión de aquella a la que las disposiciones legales en la materia consideren con carácter de reservada o confidencial, siempre que esté relacionada con la comisión de probables faltas administrativas, con la obligación de mantener la misma bajo reserva o secrecía, conforme a lo dispuesto por las leyes aplicables, en concordancia con el artículo 95, primer párrafo, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Se deberá informar a las personas denunciantes de su derecho a que su identidad no aparezca como información abierta en las diligencias de investigación, por lo cual, deberá otorgar su consentimiento o conformidad para que tales datos sean considerados como reservados.

5. **Reserva de información.** Solo en casos de necesidad, en los que pueda advertirse la presencia de vicios en la voluntad de la persona denunciante,



COPIADO



a consideración de la Autoridad investigadora, podrá establecerse como mecanismo provisional de protección la reserva de tal información, en atención al principio de máxima protección, previsto por la Ley General de Víctimas.

**6. Término para informar a la Dirección.** Cuando corresponda, la Autoridad investigadora hará del conocimiento de la denuncia presentada a la Dirección, en un término de hasta veinticuatro horas a partir de su recepción, debiendo poner a su disposición el escrito inicial de denuncia, dejando el resto de los indicios recabados a su disposición.

El término previsto en este apartado podrá ser prorrogado, de manera excepcional y cuando el caso en particular lo justifiquen, hasta por veinticuatro horas adicionales.

**7. Turno a la Autoridad investigadora en caso de recepción en área diversa.** En caso de comparecencias personales ante diversas áreas orgánicas del Poder Judicial del Estado, la persona titular que corresponda deberá dar aviso a la Autoridad investigadora —a través de los medios que aseguren la preservación de la dignidad humana y que en todo caso ayuden a preservar la formalización de la denuncia—, la cual dispondrá el acompañamiento y la coadyuvancia que correspondan.

La persona titular que corresponda remitirá a la Autoridad investigadora, en un término de hasta veinticuatro horas y por el medio que resulte más idóneo, la documentación que se hubiere presentado, a fin de que ésta proceda conforme los presentes Lineamientos.

Para efectos de los puntos precedentes, la denuncia se entenderá por presentada a partir de la comunicación de recibido por parte del personal adscrito a la Autoridad de investigación.

**8. Uso de medios tecnológicos.** Cuando resulte justificado, los actos de investigación y/o coadyuvancia podrán llevarse a cabo a través del uso de medios tecnológicos como llamadas telefónicas en conferencia o



videoconferencia en tiempo real. Lo anterior, a fin de favorecer las prácticas diligentes e inmediatas de atención a las denuncias presentadas y así evitar la innecesaria exposición de las personas denunciantes, en detrimento de su integridad personal y dignidad humana, previendo situaciones de riesgo<sup>5</sup>.

**9. Aplicación de indicadores de riesgo.** Para efectos de la medición del nivel de riesgo de la o las personas denunciantes, la Unidad de Investigación de Responsabilidades Administrativas, la Dirección , o bien, el Instituto de Estudios Sicológicos y Socioeconómicos, según el caso, aplicarán los Indicadores de Riesgo para Implementar Medidas de Protección Provisionales (INDIRIM-30), expedidos por el éste último.

#### **IV. DE LA ATENCIÓN Y EL ACOMPAÑAMIENTO**

Las actividades de atención y acompañamiento a las personas denunciantes de actos de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, son de vital importancia en el correcto seguimiento e investigación diligente de los hechos denunciados.

Por ello, deberá contarse con una participación coordinada entre las diversas áreas orgánicas del Poder Judicial del Estado a fin de alcanzar los objetivos generales previstos por las Bases de investigación, en concordancia con lo dispuesto por la Ley General de Víctimas.

Para tales efectos, la Autoridad investigadora, con opinión de la Dirección , determinará los mecanismos de atención que estime pertinentes, según los datos de la investigación con los que cuente y a partir del relato de la o las personas denunciantes. Ante ello, se deberá actuar conforme a lo siguiente:

**1. Inicio.** La orientación, el acompañamiento y el seguimiento de la víctima de violencia laboral o violencia sexual estará a cargo de la Dirección, a partir de la comunicación que al respecto realice la Autoridad investigadora, o bien, del conocimiento que tenga de los hechos.

---

<sup>5</sup> Al respecto, también debe tomarse en consideración la situación actual de contingencia mundial de salud, ocasionada por el nuevo SARS-CoV-2, COVID-19, ante la cual, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) emitió la resolución 1/2020, “**Pandemia y Derechos Humanos en las Américas**”; de donde se desprende, en su parte resolutive, relativo al rubro “Mujeres” (párrafo 51), dispone: “Reformular los mecanismos tradicionales de respuesta, adoptando canales alternativos de comunicación y fortaleciendo las redes comunitarias para ampliar los medios de denuncia y órdenes de protección en el marco del periodo de confinamiento”.





**2. Tipo de orientación y acompañamiento.** La Dirección brindará orientación sobre las diferentes posibilidades de atención en diversas vías, así como las instancias pertinentes, según las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica, sin perjuicio de continuar la atención de su caso en la vía de responsabilidades administrativas. Cuando lo solicite la víctima, la Dirección brindará acompañamiento en las primeras comparecencias ante autoridades ministeriales o de atención a víctimas; en este caso, la Dirección determinará el cese del acompañamiento, una vez que diversa institución pública o privada asuma esta función.

**3. Propuesta de medidas provisionales.** Dentro de las siguientes veinticuatro horas a la recepción de la comunicación que realice la Autoridad investigadora, de considerarlo pertinente y necesario, la Dirección podrá proponer que se decreten a favor de la víctima medidas provisionales de protección o de acompañamiento especializado, las que tendrán un carácter orientador y no vinculante

El término aquí referido se podrá prorrogar hasta por veinticuatro horas adicionales, de manera excepcional y cuando las condiciones específicas del caso lo justifiquen, en aras de brindar una asesoría más efectiva.

**4. Acuerdo sobre la implementación o no de las medidas.** Recibida la propuesta que en su caso emita la Dirección, dentro de las siguientes veinticuatro horas, la Autoridad investigadora dictará un acuerdo en el que determine la implementación o no de las medidas provisionales de protección o de acompañamiento especializado que considere pertinentes. El término previsto en este apartado podrá prorrogarse, de manera excepcional y cuando las características específicas del caso así lo justifiquen, hasta por veinticuatro horas adicionales.

**5. De la implementación inmediata.** Sin perjuicio de lo anterior, la Autoridad investigadora podrá, según las características del caso específico, decretar la implementación de medidas provisionales de



COTEJADO

protección o de acompañamiento especializado desde el momento mismo de la recepción de la denuncia, en respeto a los principios de debida diligencia y máxima protección. En este caso, la recomendación que llegue a emitir la Dirección, deberá ser respecto de la definitividad de las medidas implementadas por la Autoridad investigadora, ante las autoridades substanciadoras.

6. **Definitividad.** La calidad de provisionalidad podrá ser definitiva, luego de la resolución que emita cualquiera de las autoridades substanciadoras, en el marco de los procedimientos de responsabilidad administrativa.

7. **Participación del Instituto de Justicia Alternativa.** La Autoridad investigadora, con opinión de la Dirección y anuencia de las personas involucradas en los hechos denunciados, podrá solicitar la participación del Instituto de Justicia Alternativa, en caso de que se trate de hechos cometidos estrictamente en el ámbito laboral, que impacten únicamente en intereses particulares y no constituyan manifestaciones de actos de violencia, a fin de determinar la viabilidad de procesos alternativos de solución de la controversia, en términos de lo previsto por el último párrafo del artículo 250 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.

8. **Intervención del Instituto de Estudios Psicológicos y Socioeconómicos o del Departamento Médico.** En los mismos términos, se podrá solicitar el apoyo del Instituto de Estudios Psicológicos y Socioeconómicos o del Departamento Médico; o bien, de instituciones públicas o privadas externas al Poder Judicial del Estado, u organizaciones de la sociedad civil, a efecto de salvaguardar los derechos humanos a la salud y reparación integral de la víctima, y procurar su restablecimiento en esos ámbitos. En este último supuesto, el apoyo brindado será de naturaleza honorífica.

## **V. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO**

Las medidas de protección y de acompañamiento especializado, en términos de las Bases de investigación, constituyen acciones positivas que buscan



SECRETARÍA E.





salvaguardar la integridad de la víctima o los testigos de los hechos denunciados, así como brindar una atención oportuna que colabore con el restablecimiento de la integridad de la víctima.

Se dictarán de manera provisional, obedeciendo a las características específicas de los hechos denunciados y las afectaciones que en su caso sean identificables, y serán decretadas por la Autoridad investigadora, con opinión de la Dirección, cuando lo considere oportuno, en términos de lo dispuesto por el artículo 251, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, hasta en un término máximo de setenta y dos horas posteriores a la recepción de la denuncia, pudiendo prorrogarse según las características específicas del caso y cuando resulte justificable, en términos del apartado precedente. Para tales efectos, la autoridad investigadora deberá:

1. Dictar un acuerdo en el que dispondrá, según el caso concreto, la implementación de medidas provisionales de protección a la víctima o los testigos, o bien medidas de acompañamiento especializado, tomando en consideración para ello el dicho de la víctima en la denuncia, el contexto de los hechos narrados, la distinción de urgencia —en atención a los parámetros objetivos que arrojen instrumentos técnicos de medición, respecto de la severidad de la conducta—, condiciones particulares de vulnerabilidad y el riesgo de la persona denunciante, así como la propuesta que, en su caso, emita la Dirección. Lo previo deberá en todo momento respetar los principios de debida diligencia, buena fe y máxima protección, previstos por la Ley General de Víctimas.

2. Para tales efectos, se podrá optar por una o más de las medidas provisionales que resulten pertinentes y adecuadas, con apoyo en instrumentos técnicos de medición de estado de vulnerabilidad o de riesgo, por cuanto a la severidad de la conducta denunciada y, en su caso, el daño que hasta el momento pueda advertirse, debiendo ponderarse en todo



COTEJADO

*momento las necesidades del servicio. Así, la Autoridad investigadora podrá implementar, de manera provisional, alguna de las siguientes:*

- a. La reubicación física, consistente en el cambio de lugar de adscripción, o bien, la modificación del horario de labores, ya sea de la víctima, el testigo o de quien aparezca como probable responsable de los hechos denunciados.*
- b. La autorización a efecto de que la víctima o el testigo realicen sus labores fuera del área de adscripción, siempre y cuando sus funciones lo permitan.*
- c. La restricción a la persona probable responsable de tener contacto o comunicación, por cualquier medio, con la víctima o los testigos, ya sea de manera personal o a través de diversas personas.*
- d. Atención médica de urgencia, psicológica o de contención, de vinculación a instancias públicas o privadas externas al Poder Judicial del Estado.*
- e. Asesoría y orientación jurídica, pudiendo incluso solicitar la intervención honorífica de organizaciones públicas o privadas u organizaciones no gubernamentales, en caso de tratarse de grupos que presenten múltiples aspectos de vulnerabilidad.*
- f. Caso de excepción para presentarse a laborar al área de adscripción.*
- g. Seguimiento en la implementación del programa de reintegro laboral, en el caso de que con anterioridad se hubiese decretado alguna medida que originara la separación temporal de la víctima o los testigos de su área de adscripción.*

*Para este efecto, el programa de reintegro laboral consiste en las acciones encaminadas a asegurar la integración o incorporación de una persona a su entorno laboral, cuando en virtud a una medida de protección previa decretada a su favor haya tenido que separarse o ausentarse temporalmente de su adscripción.*

*Para el reintegro al entorno laboral deberá procurarse la no revictimización, así como la seguridad e integridad de la persona*



01-13-2018



*denunciante o los testigos, debiendo de constatarse la ausencia de factores que pudieran constituir nuevos actos de violencia o agresiones en su perjuicio.*

*3. El plazo inicial decretado por la Autoridad investigadora, relativo a la medida provisional, hasta en tanto persistan las condiciones que motivaron su implementación, podrá sustituirse en términos de las disposiciones legales que resulten mayormente benéficas para la persona denunciante, en atención al principio de legalidad, en un marco de seguridad jurídica.*

*4. Las medidas son enunciativas más no limitativas, por lo que podrá imponerse alguna diversa que a juicio de la Autoridad investigadora cumpla con los fines deseados, tomando en consideración, en todo momento, la no vulneración a la víctima y el respeto a su dignidad humana.*

*5. La Autoridad investigadora deberá informar de la implementación de medidas provisionales a los órganos administrativos competentes del Poder Judicial del Estado, para los efectos conducentes y su inmediata materialización.*

*6. Una vez se haya dado la protección o el acompañamiento urgente a la víctima o los testigos, a efecto de sustentar en su caso la solicitud de las medidas definitivas, según lo previsto por la fracción X del referido artículo 251 de la ley orgánica, la Autoridad investigadora recabará los datos o indicios que considere pertinentes y solicitará a las autoridades substanciadoras la ratificación, modificación o cancelación de las medidas provisionales implementadas, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la conclusión de las setenta y dos horas iniciales —o sus eventuales prórrogas—, en forma compatible con el artículo 137, segundo párrafo, del Código Nacional de Procedimientos Penales.*

*7. La Autoridad substanciadora que corresponda resolverá lo respectivo, con base en la solicitud planteada por la Autoridad investigadora, los actos de investigación relativos a justificar la necesidad, idoneidad y*



COTEJADO

*proporcionalidad de la medida, debiendo tomar en consideración el impacto en el servicio público y las propias necesidades de éste, pudiendo allegarse para ello de información relativa a la viabilidad en la ejecución de la o las medidas definitivas, a través de las comisiones de Administración y de Carrera Judicial, Adscripción y Creación de Órganos Nuevos, ambas del Consejo de la Judicatura; o bien, de la Dirección de Recursos Humanos, en cuyo caso la información recabada revestirá el carácter de orientadora.*

*8. Dictadas las medidas de protección definitivas, éstas se sujetarán a la subsistencia de su necesidad y al marco legal que resulte aplicable, en tanto persistan objetivamente las condiciones analizadas para su implementación, pudiendo ser revisadas o modificadas en cualquier momento, previa solicitud de la Autoridad investigadora, de la Dirección, o de la persona señalada como probable responsable, según sea el caso.*

*9. De la resolución que dicte cualquiera de las autoridades substanciadoras, se notificará a los involucrados, quienes, en su caso, podrán proceder conforme a lo descrito por el artículo 256, fracción I, de la Ley Orgánica e interponer, ante la propia autoridad que dictó el acto, el recurso de revocación correspondiente.*

*Todos los órganos y áreas auxiliares del Poder Judicial deberán atender y preservar las medidas de protección (ya sean provisionales o definitivas) y de acompañamiento especializado implementadas a favor de las víctimas o los testigos, en un marco de respeto a los Derechos Humanos desde el plano Constitucional y Convencional, así como en un compromiso institucional de respaldo al respeto del derecho a mantener un ambiente laboral sano, libre de violencia y discriminación.*

## **VI. DE LA EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE ACOMPAÑAMIENTO ESPECIALIZADO**

*En términos del punto 12 de las Bases de investigación de violencia laboral o violencia sexual, la autoridad substanciadora que corresponda tendrá a su cargo la ejecución de las medidas definitivas de protección y de acompañamiento*





PODER JUDICIAL  
ESTADO DE CHIHUAHUA

CJE

CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL  
PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

especializado, en términos de lo dispuesto por el artículo 237, fracción II, incisos a y b, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado.

En ese contexto, será competencia de la Dirección General Jurídica, en ejercicio de la facultad delegada por la Presidencia del Consejo de la Judicatura; o bien, de la Consejería Instructora, velar por la correcta ejecución de las medidas definitivas que se dispongan, así como la coordinación directa con los órganos y las áreas auxiliares del Poder Judicial señaladas en el arábigo 7 del apartado que antecede.

De considerarlo necesario, para la adecuada ejecución en sus determinaciones y privilegiar la debida diligencia en la atención de los hechos materia de la denuncia, las autoridades substanciadoras podrán recibir el auxilio del Departamento Médico, del Instituto de Estudios Psicológicos y Socioeconómicos, del Instituto de Justicia Alternativa; así como de instituciones externas al Poder Judicial, públicas o privadas, inclusive de organizaciones no gubernamentales de la sociedad civil, preferentemente de forma honorífica.

## VII. DE LA INFORMACIÓN SENSIBLE

En todos los casos que implique la denuncia de hechos probablemente considerados como violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, todas aquellas autoridades que intervengan en alguno de los puntos anteriormente descritos, deberán proteger los datos personales sensibles, en términos de la legislación en la materia, en especial la relativa a la víctima o los testigos.

Tanto la autoridad investigadora como la sustanciadora deberán llevar un registro de las medidas de protección o de acompañamiento especializado que en su caso se implementen, según el numeral 13 de las Bases de investigación.

## VIII. DE LOS MECANISMOS ALTERNATIVOS Y RESTAURATIVOS

Si bien, según los parámetros emitidos por organismos internacionales protectores de Derechos Humanos, en un primer momento, no resulta viable la implementación de mecanismos alternativos para la solución de las controversias,



COTEJADO

*tratándose de actos de violencia en los que inciden aspectos de género y vulnerabilidad de las personas, tal circunstancia obedece a la existencia de un sometimiento de la voluntad de la víctima, frente al actuar de la persona agresora.*

*Así, el artículo 8 de la Ley General del Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia —en el ámbito de la violencia familiar— destaca que se deben evitar procedimientos de mediación o conciliación, “por ser inviables en una relación de sometimiento entre el agresor y la víctima”; frente a ello, debe tomarse también en consideración que dentro del ámbito de las relaciones humanas, existen conflictos que surgen en el área laboral, los cuales, según las circunstancias específicas del caso concreto, no dan cuenta de una manifestación del fenómeno de violencia laboral o sexual.*

*En este sentido, al tratarse de hechos que pudieran constituir hechos suscitados únicamente en el ámbito laboral de las personas, sin contar con la presencia de elementos que impliquen un sometimiento o vulnerabilidad, se ha considerado como buena práctica el establecimiento de un procedimiento distinto, para la atención de aquellos asuntos en que los hechos denunciados se ubiquen estrictamente en el ámbito del ambiente laboral y que afecten, de manera exclusiva intereses personales de las personas involucradas.*

*Como quedó apuntado, el último párrafo del artículo 250 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado precisa: Cuando la conducta haya afectado exclusivamente intereses particulares [...], y una vez reparado el daño ocasionado, se podrá resolver el conflicto en un procedimiento alterno. Al respecto, el diverso numeral 198 de la misma legislación orgánica, encomienda al Instituto de Justicia Alternativa su deber de fomentar y promover los mecanismos alternativos de solución de controversias y la cultura de la paz.*

*Acorde con lo anterior, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, la Autoridad investigadora, con opinión de la Dirección, o bien, las autoridades substanciadoras, deberán hacer del conocimiento a las personas involucradas en los hechos denunciados, respecto de la posibilidad de celebrar mecanismos alternativos. Para ello, deberán informar de manera exhaustiva, respecto de la naturaleza y alcance de dichos mecanismos, a los cuales podrán acceder,*



SECRETARÍA EJECUTIVA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE HIDALGO



*respetando en todo momento el principio de voluntariedad. Se podrá acceder a los mecanismos, únicamente cuando se traten de hechos que incidan en el ámbito laboral y no se traten de manifestaciones de discriminación, violencia de género, sexual, o por cualquier otra causal que implique sometimiento a la voluntad de la persona denunciante.*

*La celebración de los mecanismos alternativos procederá en una sola ocasión, cuando la o las probables personas agresoras no cuenten con investigaciones administrativas vigentes por hechos similares, o con alguna sanción administrativa en los últimos cinco años.*

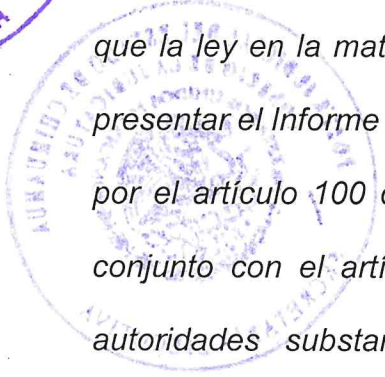
*Para llevar a cabo tales mecanismos alternativos, las partes deberán sujetarse a los procedimientos y lineamientos internos del Instituto de Justicia Alternativa, los cuales se construyen a partir de los principios y con los mecanismos aplicables según la Ley de Justicia Alternativa del Estado de Chihuahua; dentro de los cuales, se destacan la voluntariedad y confidencialidad.*

*Concluido el procedimiento alternativo correspondiente, a través de los medios que la ley en la materia autorice, la Autoridad investigadora podrá abstenerse de presentar el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, según lo previsto por el artículo 100 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en conjunto con el artículo 253 de la Ley Orgánica; o bien, cuando proceda, las autoridades substanciadoras o resolutoras podrán abstenerse de iniciar el procedimiento de responsabilidad administrativa o de imponer las sanciones que correspondan, según sea el caso, en términos del artículo 101, fracción II, de la Ley General en la materia.*

*Tratándose de actos que impliquen discriminación, violencia generada por motivos de género o violencia sexual, procederán únicamente los mecanismos restaurativos, en términos de la ley en la materia y bajo los procedimientos y lineamientos que para tal efecto haya emitido el Instituto de Justicia Alternativa.*

*La celebración de estos mecanismos constituyen vías de reestructuración de las relaciones interpersonales, fragmentadas en el ámbito laboral, debido al*

COTEJADO  
ESTADO DE CHIHUAHUA  
A JUDICATURA  
MEXICANA  
AUTIVA



COTEJADO

despliegue de actos contrarios a la dignidad humana, por lo que no tendrán efecto alguno en el procedimiento de responsabilidad administrativa que en su caso se inicie por la probable comisión de faltas administrativas.

### **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** Los presentes lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación y emisión por el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado.

**SEGUNDO.** Se encomienda a la Secretaría Ejecutiva para que por su conducto se dé publicidad y circulación a todos los titulares de órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Poder Judicial del Estado, para su conocimiento.

**TERCERO.** Publíquese en el portal de internet del Poder Judicial, para conocimiento del público en general.

*Lineamientos emitidos por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Chihuahua, en sesión extraordinaria pública celebrada el dieciocho de octubre de dos mil veintiuno.”*

ES COPIA FIEL Y CORRECTA SACADA DE SU ORIGINAL QUE SE TUVO A LA VISTA, LA QUE DEBIDAMENTE COTEJADA Y SELLADA SE COMPULSA EN DOCE FOJAS ÚTILES. SE AUTORIZA Y FIRMA EN LA CIUDAD DE CHIHUAHUA, CHIHUAHUA, A DIEZ DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTIDÓS. CONSTE.



LICENCIADA OLIVIA CITLALLI AGUILAR NATIVIDAD  
SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR  
DE JUSTICIA DEL ESTADO DE CHIHUAHUA, EN FUNCIONES DE SECRETARIA  
EJECUTIVA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA POR AUSENCIA TEMPORAL DE  
SU TITULAR, CONFORME AL ARTÍCULO 270 DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER  
JUDICIAL DEL ESTADO.



COTEJADO