

ACUERDO N° 56/2023
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA

VISTOS: La Constitución Política del Estado; la Ley N° 025 del Órgano Judicial modificada por la Ley N° 929; la necesidad de aprobar el proyecto de **"PROTOCOLO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL DENTRO DEL ÓRGANO JUDICIAL"**; los antecedentes, la normativa aplicable al caso, y;

CONSIDERANDO I: Que, la Constitución Política del Estado, en su art. 193.I Estado señala que: *"I. El Consejo de la Magistratura es la instancia responsable del régimen disciplinario de la jurisdicción ordinaria, agroambiental y de las jurisdicciones especializadas; del control y fiscalización de su manejo administrativo y financiero; y de la formulación de políticas de su gestión"*

Que, el art. 164.I. de la Ley 025 del Órgano Judicial, señala: *"El Consejo de la Magistratura forma parte del Órgano Judicial y es responsable del régimen disciplinario de las jurisdicciones ordinaria, agroambiental y especializadas; del control y fiscalización de su manejo administrativo y financiero de la formulación de políticas de su gestión"*.

Que, el art. 183.III. núm. 2 y 16 de la Ley N° 025 del Órgano Judicial, establece entre las atribuciones del Consejo de la Magistratura en materia de Políticas de Gestión "(...) 2. Formular políticas de su gestión administrativa (...) 16. Ejercer toda otra atribución orientada al cumplimiento de las políticas de desarrollo y planificación institucional y del Órgano Judicial."

CONSIDERANDO II: Que, el art. 15. II y III de la Constitución Política del Estado establece: *"II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad. III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado"*.

Que, en materia de políticas de gestión: La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer Belén Do Para ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia, en el art. 2 incisos b), c) señala: *"Se entenderá que violencia contra la mujer incluye violencia física, sexual y psicológico: (...) b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimiento de salud o cualquier otro lugar; c) que sea perpetrado o tolerado por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra"*.

Que, el art. 3 de la precitada Convención establece: *"Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado"*.



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

Que, la Plataforma de Acción de Beijing (1995) en su Capítulo III Esferas de Especial Preocupación en el punto 44 prevé: *"(...)Para lograr este fin, se exhorta a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, a que adopten medidas estratégicas en las siguientes esferas decisivas de especial preocupación: Falta de respeto, promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer";* así también el punto 180 inc. c) indica: *"Medidas que han de adoptar, según proceda, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas: c) Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo".*

Que, el Convenio N° 111 (OIT) Discriminación en Materia de Empleo, ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia mediante D.S. 14228 de 23 de diciembre de 1976, en su art. 1 establece: *"A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados".*

Que, el Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, de acuerdo a lo establecido en este Convenio, un medio ambiente laboral seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo; asimismo, contribuye prevenir la violencia en el lugar de trabajo.

Que, la Recomendación N° 194 sobre la Lista de Enfermedades Profesionales, adoptada en 2002, incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento, es decir, las enfermedades psicosociales, en su numeral 2.4., además, se comprenden puntos abiertos para permitir el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la lista, siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador.

Que, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ratificada por el Estado Plurinacional de Bolivia mediante Ley N° 1430 de 11 de febrero de 1993 en los artículos 5 y 11 señala: *"(...) 5. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral. (...) 11. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra esas injerencias o esos ataques ya que toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra esas injerencias (...)"*



(591)4 6461600



Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

Que, La Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer, ratificada por el país, en su preámbulo reconoce que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres y en su art. 1 señala: "A los efectos de la presente Convención, la expresión *"Discriminación de la Mujer"* denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en la esfera política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

Que, La Convención para Eliminar Todas las Formas de Discriminación en Contra de las Mujeres (CEDAW) estableció: *"Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo"*. La Recomendación General N° 19 en su art. 11 (periodo de sesiones, 1992) el Comité CEDAW estableció: *"La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las trabajadoras por su condición de mujeres, se le somete a violencia, como es el hostigamiento sexual en el lugar del trabajo"*.

Que, La Ley N° 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia del 9 de marzo de 2013 en el art. 7 Inc. 11) señala: *"Violencia Laboral, es toda acción que se produce en cualquier ámbito del trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos"*

CONSIDERANDO III: De acuerdo, a los antecedentes y en marco del EJE 3 de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial (PIIG), aprobada por Sala Plena del Consejo de la Magistratura mediante Acuerdo N° 77/2021; en mérito a las atribuciones constitucionales del Consejo de la Magistratura en materia de Políticas de Gestión se plantea el Proyecto de Protocolo de Atención e Investigación de casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral dentro del Órgano Judicial, con el objetivo principal de erradicar toda práctica basada en sistemas patriarcales, estereotipos o actitudes discriminatorias a través de mecanismos de defensa, contención, procesamiento y protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del Órgano Judicial.

Por lo que el Proyecto Protocolo de Atención e Investigación de Casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral dentro del Órgano Judicial dentro sus dos áreas jurisdiccional y administrativo, constituye un instrumento normativo que brinde lineamientos para la atención, investigación de casos de acoso sexual y hostigamiento laboral al interior del Órgano Judicial como la adopción de medidas necesarias para prevenir y evitar conductas lesivas en contra la dignidad de las mujeres y toda forma de acoso sexual o acoso laboral que serán aplicados mediante procedimientos internos administrativos para su denuncia, investigación, atención y seguimiento del caso hasta la resolución definitiva,



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

dentro de un debido proceso.

En ese análisis para la aplicabilidad del Protocolo de Atención, Investigación de Casos de Acoso Sexual y Hostigamiento Laboral dentro el Órgano Judicial, se emite INFORME JNPG-N°83/2022, por la Dirección Nacional de Políticas de Gestión del Consejo de la Magistratura, que establece que es factible la implementación del **"PROTOCOLO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL DENTRO DEL ÓRGANO JUDICIAL"**.

Asimismo, el Informe Legal UNAJ/CM- N° 55/2023 de 28 de febrero de 2022, recomienda la aprobación del **"PROTOCOLO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL DENTRO DEL ÓRGANO JUDICIAL"**; por lo que, la Sala Plena del Consejo de la Magistratura determinó en Sesión Ordinaria de fecha 1 de marzo de 2023, aprobar in extenso el mismo.

POR TANTO: El Pleno del Consejo de la Magistratura en uso de sus atribuciones, contenidas en el art. 182.3 de la Ley del Órgano Judicial, modificado por el art. 2 de la Ley N° 929, y demás disposiciones constitucionales y legales.

ACUERDA:

Primero.- Aprobar el siguiente:

PROTOCOLO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL DENTRO DEL ÓRGANO JUDICIAL

El presente protocolo se desarrolla en el marco de la **Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial**, aprobada por el Consejo de la Magistratura, mediante Acuerdo N° 77/2021, el cual en su EJE 3 establece "Generar una cultura organizacional al interior del Órgano Judicial que permita erradicar toda práctica basada en sistemas patriarcales, estereotipos o actitudes discriminatorias y realizar seguimiento a denuncias por vulneración de Derechos Humanos contra servidoras y servidores judiciales y administrativos" y busca orientar la atención adecuada de casos de acoso sexual y hostigamiento laboral al interior del Órgano Judicial.

La medida se adopta como prevención y protección de los derechos de las y los trabajadores contra toda forma de acoso sexual o acoso laboral, que serán aplicados mediante procedimientos internos administrativos para su denuncia, investigación, atención y seguimiento del caso hasta su resolución en la vía que corresponda.

El protocolo se enmarca en la normativa aplicable al Régimen Disciplinario regulada por la Ley N° 025, Ley del Órgano Judicial, el Acuerdo 020/2018 "Reglamento de procesos Disciplinarios para la jurisdicción Ordinaria y Agroambiental", así como también el Reglamento Interno de Control de



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

www.magistratura.organojudicial.gob.bo

Personal Área Administrativa del Órgano Judicial "RICPA" aprobado mediante Acuerdo 155/2017 y el Acuerdo No 50/2018 "Reglamento de proceso sumario interno para servidores administrativos".

El protocolo se sustenta sobre la base legal nacional e internacional en materia de protección de derechos humanos y en el mismo orden, varios instrumentos legales focalizados en la lucha contra la violencia, protección a las víctimas se han establecido procurando para ellos y ellas: acceso a justicia, medidas de protección, reserva de su identidad y por ende mejoramiento de los sistemas de administración de justicia en vía administrativa y judicial.

NORMATIVA NACIONAL

Constitución Política del Estado

Artículo 8 inc. II.

Los principios y valores del Estado que se sustentan en la igualdad, la dignidad, libertad y respeto entre otros, así como la igualdad de oportunidades de todos los bolivianos y bolivianas.

Artículo 9. Núm. 2.

Establece como fines del Estado Plurinacional de Bolivia el garantizar el bienestar, la protección e igual dignidad de las personas.

Artículo 14 inc. II.

El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, y otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

Artículo 15 inc. II y III.

II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

Artículo 46 inc. I.

Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

www.magistratura.organojudicial.gob.bo

justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

Artículo 48 inc. VI.

Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

Artículo 49 inc. III.

El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes.

Donde el Estado asume el papel de protector y garantiza la estabilidad laboral, además prohíbe el despido injustificado y cualquier forma de acoso laboral. Este último artículo es el inicio de la posterior promulgación de disposiciones legales que tipifiquen y sancionen las conductas de acoso; como es la Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

Finalmente, la CPE establece claramente que *"las funcionarias y los funcionarios públicos tienen la obligación de trabajar aplicando principios de actuación que incluyan calidad y calidez para la atención al público y el trato recíproco respetuoso en el trabajo"* (art. 232).

Ley N° 348 Ley Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia del 9 de marzo de 2013

Artículo 7. núm. 11.

Tipos de violencia contra las mujeres;
Violencia Laboral. - Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que obstaculiza o impide su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos.

Ley N° 025, Ley del Órgano Judicial

Artículo 187 núm. 22.

Establece que son faltas graves y causales de suspensión de la o el servidor público cuando aquel/la *"Incurra en actos de hostigamiento laboral y de acoso sexual en cualquiera de sus formas"*.

NORMATIVA INTERNACIONAL

Convención Americana sobre Derechos Humanos



(591)4 6461600



Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

La Convención fue ratificada por el Estado Plurinacional de Bolivia mediante Ley No. 1430 de 11 de febrero de 1993.

Artículo 5.

Derecho a la integridad personal. - Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Artículo 11.

Protección de la Honra y de la Dignidad. -Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad;

- *Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.*
- *Toda persona tiene derecho a la protección de la Ley contra esas injerencias o esos ataques.*
- *Todos los principios orientadores para la interpretación de los derechos de las mujeres.*

Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación Contra La Mujer,

La Convención fue ratificada por el Estado Plurinacional de Bolivia mediante Ley No. 1100 de 15 de septiembre de 1989.

La Convención para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Contra la Mujer, ratificada por el País, en su preámbulo reconoce que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres.

Artículo 1.

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.

Las Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación en contra de las Mujeres (CEDAW) estableció "Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo (artículo 11). El Comité CEDAW estableció: la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando a las trabajadoras por su condición de mujeres, se le somete a violencia, como es el hostigamiento sexual en el



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

 www.magistratura.organojudicial.gob.bo

lugar de trabajo” (Recomendación General No. 19,11° período de sesiones, 1992).

Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Belem Do Para”

La Convención fue ratificada por el Estado Plurinacional de Bolivia mediante Ley No. 1599 de 18 de octubre de 1984.

Esta Convención se constituye en el primer instrumento legal internacional en el mundo que reconoce el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia:

Artículo 2.

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

Artículo 3.

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

La Plataforma de Acción de Beijing (1995):

44. (...) se exhorta a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, a que adopten medidas estratégicas en las siguientes esferas decisivas de especial preocupación:

- *Desigualdad en las estructuras y políticas económicas, en todas las formas de actividades productivas y en el acceso a los recursos.*
- *Desigualdad entre la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones a todos los niveles.*
- *Falta de respeto y promoción y protección insuficientes de los derechos humanos de la mujer. (...).*

180. Medidas que han de adoptar, según proceda, los gobiernos, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y las Naciones Unidas:

c) Promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo.



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

NORMAS CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL

Convenio N° 111 (OIT) Discriminación en Materia de Empleo

El Convenio fue ratificado por el Estado Plurinacional de Bolivia mediante D.S. 14228 de 23 de diciembre de 1976.

Este Convenio recoge en su art. 1º el concepto de discriminación que incluye el acoso sexual.

Artículo 1.

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Artículo 2.

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Este instrumento sobre la discriminación (empleo y ocupación) se ubica entre los ocho convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Convenio busca propiciar condiciones para contribuir al logro de la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación.

Resolución 111 de la OIT (1985)

Establece la necesidad de promover medidas destinadas a luchar contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad.

El Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores

De acuerdo a lo establecido en este Convenio, un medio ambiente laboral seguro y saludable facilita un estado de salud físico y mental óptimo; asimismo, contribuye a prevenir la violencia en el lugar de trabajo.



(591)4 6461600



Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

La Recomendación 194, Adoptada en 2002

Sobre la inclusión de los riesgos psicosociales en 2010 en la lista de enfermedades profesionales incluye por primera vez los trastornos mentales y del comportamiento, es decir, las enfermedades psicosociales, en su numeral 2.4. Además, se comprenden puntos abiertos para permitir el reconocimiento del origen profesional de enfermedades que no figuran en la lista, siempre y cuando se haya establecido un vínculo entre la exposición a los factores de riesgo que resulte de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador

En 2003, la OIT realizó una serie de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar del trabajo en el sector de servicios pretenden ofrecer una guía a los Estados para promover la prevención de la salud y seguridad en el trabajo. Las medidas comprenden la identificación del fenómeno, la evaluación del riesgo, la prevención y control, la formación de trabajadores, la eliminación de impactos, la asistencia a la víctima y la supervisión.

El Convenio 190 de la OIT

Norma que protege a las y los trabajadores, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, las y los trabajadores despedidos, las y los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad. Le da mandatos específicos, delimita funciones y responsabilidades de la parte empleadora, para prevenir, detectar y sancionar la violencia en el trabajo en donde se incluye discriminación. Esta norma es aplicable en Bolivia aun cuando no se haya ratificado en atención a los principios pro homine y pro-operario, como así está reconocida la posibilidad en el art. 411 de la CPE.

Otras Normas específicas que protegen a las Víctimas

- La Declaración sobre los Principios Fundamentales de Justicia para las Víctimas de Delitos y del Abuso de Poder.
- Las Directrices sobre la Justicia para los Niños Víctimas y Testigos de Delitos.
- La Carta de Derechos de las Personas ante la Justicia en el Espacio Judicial Iberoamericano.
- Las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.
- Las Guías de Santiago sobre la Protección de Víctimas y Testigos.
- La Carta Iberoamericana de Derechos de las Víctimas.
- Y el "Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género del Órgano Judicial" (Acuerdo 193/2016 del Consejo de la Magistratura; Acuerdo de Sala Plena N° 126/2016 – Tribunal Supremo de Justicia y Acuerdo SP.TA.N° 23/2016 – Tribunal Agroambiental).



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo



Toda la normativa enunciada, debe ser considerada como parte de la fundamentación jurídica que sustenta la protección de las víctimas y el establecimiento de todo tipo de medidas de acceso a la justicia, muchas de ellas contienen estándares de derechos que en sí mismos amplían el espectro de protección e invitan a que la entidad los tome en cuenta para mejorar y ajustar sus medidas institucionales incluida la normativa jurídica interna. Con este marco legal se asegura el respeto a los derechos de las personas víctimas que son atendidas en el sistema de administración de justicia y en cualquier instancia de sede administrativa que vea estos casos

1. DISPOSICIONES GENERALES DEL PROTOCOLO

1.1. Objetivo del Protocolo

El presente protocolo tiene el objetivo de brindar lineamientos para la atención, investigación y sanción de los casos de acoso sexual y hostigamiento laboral dentro del Órgano Judicial y la adopción de medidas necesarias para prevenir y evitar estas conductas.

1.2. Ámbito de aplicación

El presente protocolo se aplica a las y los vocales, juezas y jueces, servidores judiciales del área jurisdiccional y administrativa del Órgano Judicial.

La investigación y sanción se enmarcará en las atribuciones constitucionales del Consejo de la Magistratura en Materia de Régimen Disciplinario y en la normativa establecida en la Ley N° 025 Ley del Órgano Judicial, el Acuerdo No. 020/2018, Reglamento de Procesos Disciplinarios para la Jurisdicción Ordinaria y Agroambiental, Acuerdo N° 155/2017 Reglamento Interno de Control de Personal área Administrativa del Órgano Judicial (RICPA) y el Acuerdo No 50/2018 Reglamento de Proceso Sumario Interno para Servidores Administrativos cuando corresponda.

1.3. Definiciones.

1.3.1. Acoso sexual

El acoso sexual es una conducta ilícita, contraria a la dignidad humana y a la adecuada convivencia al interior de los tribunales. Se entiende acoso sexual que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Constituyen conductas y/o comportamientos que podrían constituir acoso sexual las que a continuación se citan de manera ejemplificativa:

- Insinuaciones sexuales;
- Abrazos, besos, caricias y tocamientos no deseados;
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras laborales y salariales;



(591)4 6461600



Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

- Amenazas directas o indirectas para obtener un beneficio sexual.

1.3.2. Sujetos activos o acosadores

El sujeto activo o acosador, es cualquier persona que ocupa un puesto dentro de la entidad y que tiene una relación directa con la víctima, pero esa relación es de poder. Podría ser un(a) Magistrado, un (a) Consejero, sin embargo, la Ley N° 025, no alcanza a las máximas autoridades, por lo que mientras se subsane el vacío normativo, mediante una ley especial, El presente protocolo considera como sujetos activos a: Vocales, Juez o Jueza, Director, o cualquier Jefe de Unidad, pero también podría ser un compañero de trabajo, cualquiera que tenga más poder que la víctima o que sostuviera con ella una relación laboral que la coloque bajo su dependencia o responsabilidad directa.

1.3.3. Víctimas de acoso sexual.

El sujeto pasivo o víctima, las y los servidores públicos del Órgano Judicial son los únicos sujetos pasivos del acoso sexual y el hostigamiento laboral, por lo que, la protección jurídica, se extiende solamente a las y los trabajadores.

1.3.4. Hostigamiento laboral

El hostigamiento laboral es toda conducta sistemática y continua, ejercida sobre un empleado por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Constituyen conductas y/o comportamientos que podrían constituir hostigamiento laboral las que a continuación se citan de manera ejemplificativa:

- Inequidad laboral, es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador/a con intencionalidad de menoscabar sus derechos y causar incomodidad. No debe entenderse como inequidad laboral la sobrecarga de trabajo producto de falta de dotación o el aumento de carga producto de ausencia por licencias médicas o feriado legal;
- Trabajo continuo fuera de horario laboral;
- Restar áreas de responsabilidad clave, a cambio se asignan tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar con el fin de anular al trabajador(a);
- Ocultamiento deliberado de información;
- Sobrecarga de tareas víspera a la conclusión de la jornada laboral;
- Denuncias, procesos y sanciones administrativas y/o disciplinarias injustificadas;
- Trato humillante del trabajo realizado por las y los trabajadores;
- Desprotección laboral (negación de derechos, beneficios y otros);

2. PRINCIPIOS, AUTORIDADES COMPETENTES Y PROCEDIMIENTO




(591)4 6461600


Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

2.1. Principios.

Las autoridades competentes y los funcionarios que atiendan investiguen, procesen o sancionen casos de acoso sexual y hostigamiento laboral se rigen por los siguientes principios:

a) Debida diligencia

Las investigaciones deben realizarse en plazos razonables en consideración a los hechos y a la situación de vulnerabilidad de las víctimas.

b) Principio de confidencialidad

Los procesos de acoso sexual y hostigamiento laboral son confidenciales. Las y los servidores públicos encargados de atender casos de acoso sexual y hostigamiento laboral están prohibidos de revelar información inherente a las denuncias presentadas, la identidad y demás datos personales de las personas involucradas, así como los procedimientos de protección y asistencia, constituirán información confidencial.

c) Principio de igualdad

Las autoridades que ejercen su potestad disciplinaria procurarán igualdad de trato en el procedimiento disciplinario. Está prohibida la discriminación por razones de género, preferencias políticas, religión, raza, condición social, orientación sexual o por cualquier otro motivo.

d) Principio de celeridad

Las medidas de protección dispuestas serán adoptadas con la mayor celeridad posible, evitándose la introducción de obstáculos formales o burocráticos que en la práctica impidan su aplicación oportuna.

e) Principio de informalismo

El cumplimiento de las formalidades no se convertirá en impedimento para la intervención oportuna de las autoridades competentes. Las y los servidores frente a casos de acoso sexual y laboral no exigirán el cumplimiento de requisitos formales o materiales que entorpezcan el proceso de restablecimiento de derechos y sanción de los responsables.

f) Principio de probidad.

Las y los servidores públicos del Órgano Judicial deberán observar siempre un comportamiento honesto y respetuoso, en relación al uso de los recursos y procesos de la Institución, al cumplimiento de las normativas y en relación al establecimiento de relaciones interpersonales.

2.2. Autoridades competentes.

Las autoridades competentes encargadas para la atención, investigación y sanción de casos de acoso sexual y hostigamiento laboral son las siguientes:

1. Juez disciplinario y autoridades de segunda instancia que resuelven faltas cometidas por servidores jurisdiccionales.



(591)4 6461600



Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

2. Autoridades sumariantes y de segunda instancia para atender las denuncias en contra de servidores administrativos.

Las autoridades mencionadas deberán gestionar que se habiliten mecanismos virtuales o formularios electrónicos o correos electrónicos para presentar las denuncias, salvaguardando la seguridad y confidencialidad del proceso.

2.3. Obligaciones.

Las autoridades competentes de conocer y resolver los casos de acoso sexual y hostigamiento laboral dentro del Órgano Judicial deberán:

- a) Proceder con la debida diligencia en el tratamiento y resolución del caso.
- b) Registrar en el sistema de registro del Régimen Disciplinario CERVERO las denuncias y el estado del trámite de acuerdo a datos consignados en el Formulario Único de Denuncia, el cual se adjunta en anexos. De requerir el sistema de algún ajuste previo, la autoridad que recepciones la denuncia, deberá llenar el formulario de forma digital o física.
- c) Garantizar que la recepción de la denuncia se realice en un ambiente privado.
- d) Brindar a la víctima información clara sobre sus derechos, además informar sobre las medidas de protección y la atención médica, psicológica que pueden aplicarse una vez presentada la denuncia. Asimismo, se le informará sobre su derecho a estar acompañada de una persona de su confianza.
- e) Resaltar la confidencialidad como principio básico durante el proceso.
- f) Recibir las pruebas testimoniales y otras pruebas las que hayan sido ofrecidas por las partes, una vez que fueron admitidas.
- g) Solicitar a las oficinas y a cualesquier servidor o servidora de la Institución, la colaboración necesaria para concluir con la investigación.
- h) Verificar que en proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión y violación del debido proceso.
- i) Ordenar, restrictivamente, la suspensión temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario o, su traslado inmediato, si corresponde.
- j) Fundamentar la resolución de conformidad con las previsiones en la normativa pertinente.
- k) Imponer la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la acción conforme la normativa legal vigente.
- l) Garantizar el ejercicio de derechos y garantía constitucionales en condiciones de igualdad para ambas partes.
- m) Iniciar de oficio investigaciones en contra de aquellos servidores o servidoras que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que, conociendo de casos de acoso sexual y hostigamiento laboral, omitan la denuncia.

2.4. Denuncia.

La denuncia podrá ser presentada por la víctima o por cualquier otra persona, que creyere ser víctima de acciones de acoso sexual y hostigamiento laboral,

(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar

www.magistratura.organojudicial.gob.bo

sea que fueren proferidas por un/a compañero/a de trabajo o un inmediato superior o por aquella persona que ejerciera alguna relación de poder.

2.5. Forma y contenido de la denuncia.

La denuncia podrá presentarse en forma escrita o verbal ante los juzgados disciplinarios o la autoridad sumariante, según lo establece el protocolo.

La denuncia se recepcionará en forma privada y se consignará la siguiente información:

- a) Nombre y cargo de la persona denunciante y del denunciado o denunciada.
- b) Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- c) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de hostigamiento laboral, con mención aproximada de fecha y testigos.
- d) Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima. En este caso, se presentará la denuncia ante el Ministerio Público dentro de las 24 horas.
- e) Enumerar los medios de prueba que puedan conducir a la comprobación del hecho.
- f) Señalamiento de domicilio para las notificaciones respectivas.
- g) Lugar y fecha de la denuncia.
- h) Firma de la víctima o denunciante.

Los datos podrán mantenerse en reserva. En todos los casos se le entregará una copia de la denuncia a la víctima.

2.6. Atención y contención.

Las autoridades encargadas de la recepción de la denuncia por acoso sexual y hostigamiento laboral tienen la obligación de prestar o gestionar:

- a) La contención emocional a la víctima cuando se encuentre en una situación de crisis y prepararla con la finalidad de interponer su denuncia sobre acoso sexual y hostigamiento laboral.
- b) Resguardar su seguridad e integridad física y psicológica.
- c) Realizar la evaluación del riesgo debiendo centrarse en el riesgo y el nivel de daño causado a la víctima.
- d) Informar a la víctima en lenguaje claro y sencillo sobre sus derechos, garantías, medidas de protección y acciones legales pertinentes, en función a su estado físico y/o emocional.
- e) Brindar información actualizada y precisa sobre los servicios que existen para su protección.
- f) Absolver toda consulta, duda o requerimiento de información que la víctima o sus familiares necesiten.

2.7. Trámite.



(591)4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

Recepcionada la denuncia verbal o escrita por el juez disciplinario en el caso de servidores jurisdiccionales y por el sumariante en los demás servidores públicos del Órgano Judicial, en el plazo establecido en la norma correspondiente procederá a la admisión o rechazo de la denuncia de manera fundamentada.

La autoridad competente, una vez radicada y admitida la denuncia procederá aplicar las medidas de protección cuando corresponda, iniciará la investigación para que concluya en los plazos máximos establecidos en los reglamentos disciplinarios.

2.8. Medidas de protección.

En la tramitación del proceso disciplinario la autoridad competente podrá ordenar las medidas de protección necesarias para la víctima, entre ellas podrá aplicar las siguientes medidas:

- a) Garantizar la confidencialidad de la identidad y datos personales.
- b) Preservar sus derechos laborales.
- c) Gestionar la atención psicológica y ordenar la reubicación del denunciado o denunciada por el tiempo que ésta considere prudente debiendo ser en un puesto de igual jerarquía y en lo posible en el mismo distrito judicial.
- d) En casos absolutamente necesarios y/o a pedido de la víctima se podrá reubicarla preservando su jerarquía y nivel salarial en el mismo distrito judicial que ejerce sus funciones.
- e) Otras que considere adecuadas según los hechos.

La autoridad competente al tomar decisión sobre la adopción de medidas de protección, realizará la valoración sobre la pertinencia de otorgar una o más de las establecidas. Velarán porque la valoración y la toma de la decisión se realicen en el tiempo estrictamente necesario, de modo que la misma no sea extemporánea para la persona que solicitó la medida.

2.9. Aspectos a ser considerados en la investigación

Las autoridades encargadas de investigar denuncias de acoso sexual u hostigamiento laboral deberán observar lo siguiente:

- a) Evitar la re-victimización en el marco de un trato digno para la víctima; es decir, cualquier contacto directo con él o la denunciada por ello no pueden darse careos entre víctimas y denunciados.
- b) Es importante evitar preguntar reiteradamente cómo ocurrieron los hechos denunciados
- c) Aplicar medidas precautorias que correspondan para evitar todo contacto del agresor con la víctima, sin que se vean afectados los derechos laborales de la víctima y de esta manera evitar cualquier represalia contra la víctima y/o testigos.




(591)4 6461600


Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

- d) Realizar el inventario y establecer la custodia de documentos relevantes vinculados a la denuncia de acoso sexual y hostigamiento laboral.
- e) Ordenar peritajes psicológicos para acreditar las afectaciones del acoso sexual y hostigamiento laboral a la que ha sido sometida la víctima.

2.10. Conciliación.

No procede la conciliación, ni el desistimiento en los procesos de acoso sexual y hostigamiento laboral.

2.11. Resolución.

Las autoridades competentes evaluarán las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género, siguiendo al efecto las pautas previstas en normas procesales que privilegian la protección de los derechos humanos y emitirán resolución en los plazos establecidos en sus reglamentos.

La resolución contendrá mínimamente:

- a) La identificación plena de las partes involucradas.
- b) La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
- c) La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
- d) La descripción objetiva de la conducta como una manifestación de contenido sexual que resulta discriminatoria.

Esta resolución se notificará a las partes involucradas, en el lugar señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.

2.12. Recursos.

La resolución podrá ser apelada en los plazos y en la forma establecida en la normativa institucional vigente.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1. La Dirección Nacional de Recursos Humanos

La Dirección Nacional de Recursos Humanos del Consejo de la Magistratura deberá:

- a) Promover acciones para garantizar un espacio laboral libre de violencia. Para ello, implementará las siguientes medidas para prevenir el acoso sexual y hostigamiento laboral: a) Difundir y socializar el protocolo para la atención, investigación y sanción del acoso sexual y hostigamiento laboral a las autoridades competentes del Régimen Disciplinario y servidores del Órgano Judicial; b) Capacitar a las autoridades competentes del Régimen Disciplinario y el personal de apoyo jurisdiccional sobre el procedimiento que establece el protocolo. c) Sensibilizar sobre la temática.



(591) 4 6461600



Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

- b) Asegurar las medidas de protección relativas al cambio de puesto de trabajo del acosador/a dispuestos por la autoridad competente se ejecuten dentro de 48 horas de haber sido dispuestas.
- c) Gestionar ante las instancias correspondientes el apoyo de profesionales para asistir a la víctima y a las autoridades encargadas de tramitar causas de acoso sexual y laboral. (psicólogos, profesional de género, etc.).
- d) Otras que sean establecidas en el Protocolo.

3.2. Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional Plurinacional

El Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional, constituida por altas autoridades magistradas y consejera (s), en su calidad de instancia impulsora de la Política Institucional de Igualdad de Género del Órgano Judicial (PIIG), deberá:

- a) Velar porque el Órgano Judicial apliquen el Protocolo de intervención en casos de acoso sexual y hostigamiento laboral.
- b) Aplicar mecanismos apropiados y efectivos para realizar el seguimiento hasta la resolución de cada caso.
- c) Apoyar al Consejo de la Magistratura, en gestiones dirigidas a procesos de capacitación y sensibilización para erradicar toda conducta vertical, autoritaria e irrespetuosa que derive en acoso sexual y hostigamiento laboral, afectando los derechos humanos de los funcionarios judiciales.
- d) Realizar seguimiento a los casos, para garantizar que los casos denunciados sean resueltos con celeridad.
- e) Recomendar los ajustes al protocolo cuando corresponda.

4. COORDINACIÓN INTRA E INTERINSTITUCIONAL

4.1 Convenios interinstitucionales.

A fin de canalizar la atención psicológica y/o médica necesaria para las personas víctimas de acoso sexual y hostigamiento laboral, el Consejo de la Magistratura, promoverá convenios con diferentes entidades públicas, privadas e instituciones de sociedad civil para lograr la atención médica, psicológica y social durante todas las etapas y momentos que precise, ofreciéndole seguridad y confianza desde el inicio hasta obtener la reparación integral del daño sufrido por la víctima.

4.2 Apoyo interinstitucional.

Las autoridades competentes podrán solicitar apoyo a la o el Profesional de Género y Derechos Humanos del Consejo de la Magistratura, psicólogos u otros profesionales dentro del Órgano Judicial.

4.3 Seguimiento y monitoreo de los casos.



(591) 4 6461600

Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



www.magistratura.organojudicial.gob.bo

La o el Profesional de Género y Derechos Humanos del Consejo de la Magistratura, publicará en el Observatorio de Justicia y Género del Órgano Judicial¹, el formulario único de denuncia, con opción de impresión por autoridades competentes o la parte denunciante. Asimismo, hará seguimiento sobre el estado de los casos de acoso sexual y hostigamiento laboral para reportarlos al Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional y gestionará los datos estadísticos actualizados para presentarlos al Comité de Género.

El Comité de Género del Órgano Judicial y Tribunal Constitucional, realizará el seguimiento de los casos a efectos de garantizar la celeridad de los procesos.

El monitoreo comprende el seguimiento al cumplimiento de las medidas de protección y el respeto de los derechos de la víctima en general, no podrá intervenir en la tramitación de ningún caso en concreto.

ANEXO 1

FORMULARIO ÚNICO PARA DENUNCIA CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Los casos de acoso sexual y hostigamiento laboral, tienen efectos negativos sobre el entorno de trabajo y el bienestar individual, y no será tolerado en la entidad. Este formulario nos permitirá recibir información sobre todos los tipos de acoso, que usted hubiera sufrido.

Se comunica que en función del PROTOCOLO DE ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO LABORAL DENTRO DEL ÓRGANO JUDICIAL, usted tendrá el tiempo suficiente para tramitar su

denuncia y la posibilidad de mantenerse en su trabajo sin ningún temor a probables represalias, porque, la entidad le apoya.

Es importante que recuerde uno a uno, los hechos que usted considere como acoso sexual o de hostigamiento laboral, sea que ocurrieron en un lugar de trabajo, en una actividad organizada por la entidad, o fuera del lugar de trabajo.

Nota. - La persona que llena el formulario no debe ser necesariamente la persona que experimentó el presunto acoso, sino que también puede ser alguien que esté preocupado por la situación.

¹ EJE 4 DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL ÓRGANO JUDICIAL (PIIG), aprobado mediante por el Consejo de la Magistratura, mediante Acuerdo 77/2021.

I. PERSONA O PERSONAS QUE INFORMAN SOBRE EL PRESUNTO ACOSO:

Nombres y apellidos: _____

Entidad: _____ Área: _____ Unidad: _____

Pido reserva de identidad en todo el procedimiento: SI _____ NO _____

Número de teléfono: _____

Correo electrónico: _____

II. PERSONA O PERSONAS QUE SUFRIERON LOS ACTOS DE PRESUNTO ACOSO:

III. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre del presunto acosador(a): _____

Lugar de trabajo: _____

Entidad: _____ Unidad: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

Correo: _____

IV. LOS HECHOS.

En el espacio a continuación y en cualquier anexo que sea necesario, por favor describa los actos o comportamientos específicos que cree que constituyeron acoso. Describa cada incidente por separado y brinde todos los detalles específicos que pueda, incluida la fecha, la hora y el lugar, si corresponde.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____

V. PROBABLES TESTIGOS

Indique todas las personas que hayan presenciado el supuesto acoso o que puedan suministrar información pertinente con respecto a las inquietudes que usted ha manifestado. Incluya toda la información de contacto (es decir, el número de teléfono y la dirección de correo electrónico, si tiene esa información) para cada testigo, así como una explicación breve del conocimiento que pueda tener dicha persona de la situación.

1) _____

2) _____

3) _____

4) _____



(591)4 6461600



Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



VI. PRUEBA DOCUMENTAL

Indique si hay documentos o mensajes de correo electrónico que contengan información que sirva de apoyo a las imputaciones descritas anteriormente.

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

VII. POSICIÓN DE LA VÍCTIMA

Indique si alguna vez tomó alguna medida para tratar de detener el comportamiento que está informando. En caso afirmativo, describa brevemente las medidas tomadas.

Estoy de acuerdo en cooperar con la investigación a ser realizada por la autoridad competente sobre este asunto y soy responsable en caso de haber actuado de mala fe o que intencionalmente expuse de manera errónea cualquier hecho material, sometiéndome a las medidas disciplinarias que correspondan.

VIII. ASISTENCIA

Si usted, se encuentra en asiento judicial de provincia, identifique una persona de contacto que le colabore con la tramitación de la denuncia

Nombres y apellidos: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

IX. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Si usted, considera necesario y tiene algún problema de salud a consecuencia de las acciones de acoso que ha sufrido, le será proporcionado un permiso especial personal no sujeto a descuento ni imputable a su vacación legal.

Si, describa a continuación:

No, no necesito atención de salud.




(591)4 6461600


Luis Paz Arce N° 290
Parque Bolívar



X. ADICIONAL

Sírvase suministrar cualquier otra información u observación pertinente.

Firma: _____

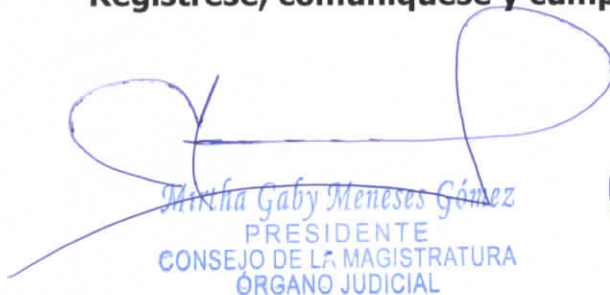
Fecha: ____/____/____

.....0.....

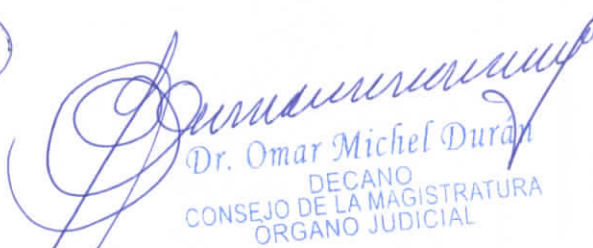
Segundo: Se encomienda el cumplimiento del presente Acuerdo a la Dirección Nacional de Políticas de Gestión en coordinación con la Dirección Nacional de Recursos Humanos y la Jefatura Nacional de Enlace del Consejo de la Magistratura.

Es acordado, en la ciudad de Sucre, en sesión ordinaria, en el primer día del mes de marzo del año dos mil veintitrés.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.



Mirtha Gaby Meneses Gómez
PRESIDENTE
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ÓRGANO JUDICIAL



Dr. Omar Michel Durán
DECANO
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ÓRGANO JUDICIAL



Msc. Marvin Molina Casanova
CONSEJERO
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA
ÓRGANO JUDICIAL

