

ACUERDO C-061/2022 EMITIDO POR EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 25 DE MAYO DE 2022, MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.

I. CONSIDERACIONES

1. Facultades del Consejo de la Judicatura del Estado

El Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza (en adelante “el Consejo”) es el órgano del Poder Judicial del Estado que tiene como funciones la administración, vigilancia y disciplina de los órganos jurisdiccionales, según lo establece el artículo 143 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.

De acuerdo con el artículo 57, fracciones VIII y XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, tiene las siguientes facultades: supervisar el funcionamiento de los órganos que integran el Poder Judicial, así como el desempeño de sus servidores públicos y dictar las providencias necesarias para el mejoramiento de la administración de justicia; y expedir los reglamentos y acuerdos generales que sean necesarios para regular el funcionamiento del Poder Judicial y de sus órganos.

En esta oportunidad, el Consejo de la Judicatura considera necesario aprobar el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual o laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza (en adelante “Protocolo”) propuesto por la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género de la Secretaría Técnica y de Transparencia de este poder público, el cual contribuirá a garantizar el derecho a la dignidad y a una vida libre de violencia al interior del Poder Judicial y, por ende, a mejorar el funcionamiento de la administración de justicia y el desempeño de las personas servidoras públicas.

En conclusión, el Consejo tiene las facultades necesarias para emitir el presente acuerdo.

2. Justificación para la aprobación del Protocolo

El Consejo de la Judicatura recuerda que la dignidad humana tiene reconocimiento constitucional en los artículos 1, último párrafo; 2, apartado A, fracción II; 3, fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Consejo también recuerda que la dignidad humana tiene un carácter polifacético porque es, a la vez, derecho, norma jurídica, valor y principio en el sistema jurídico mexicano. Como norma jurídica consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo –entendida ésta –en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser

tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada¹.

Este Consejo constata que indisolublemente ligado con la dignidad humana se encuentra el derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el cual tiene reconocimiento jurídico expreso en el artículo 3 de la Convención de Belém do Pará².

A su vez, este derecho incluye el derecho de toda mujer a ser libre de toda forma de discriminación y el derecho a ser valorada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación³.

El Consejo reconoce, como ya lo ha hecho en otras ocasiones, que la violencia por razón de género afecta a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida⁴.

El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (Comité de la Cedaw) ha señalado que dicha violencia adopta múltiples formas, a saber: actos u omisiones destinados a o que puedan causar o provocar la muerte o un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, amenazas de tales actos, acoso, coacción y privación arbitraria de la libertad⁵.

Una de las formas de violencia contra la mujer que se presentan en el ámbito laboral es el hostigamiento y el acoso laboral y sexual.

En el marco normativo nacional y local, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la ley local en la materia definen jurídicamente la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso.

Ya la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación o un abuso de los derechos humanos, y son una amenaza para la igualdad de oportunidades, además de ser inaceptables e incompatibles con el trabajo decente⁶.

También ha indicado que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, a su entorno familiar y social⁷. Afectan la calidad de los servicios públicos y privados, y pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente⁸.

¹ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 37/2016. *Dignidad humana. Constituye una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de las personas y no una simple declaración ética*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 33, agosto de 2016, tomo II, p. 633. Registro: 2012363.

² Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

³ Artículo 5 de la Convención de Belém do Pará.

⁴ *Cfr.* Acuerdo C-141/2020 emitido por el Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión celebrada el diez de diciembre de dos mil veinte, mediante el cual se crea la función jurisdiccional de juezas y jueces especializados en violencia familiar contra la mujer, con competencia mixta del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

⁵ Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. *Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num 19*. 2017. Organización de las Naciones Unidas. P. 6.

⁶ Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. 2019.

⁷ *Ídem*.

⁸ *Ídem*.

En México la violencia laboral contra las mujeres es un fenómeno aún presente en la vida pública y privada. Según datos del INEGI el lugar donde más ocurre la violencia laboral es en las instalaciones de trabajo⁹. Y el tipo de violencia más recurrente es la sexual con un 47%, seguida de la emocional con un 48.4% y de la física con 3.7%¹⁰.

Ante ello, el Consejo constata la obligación constitucional que todas las autoridades tienen de proteger y garantizar los derechos humanos, así como de prevenir, atender y sancionar las violaciones que ocurran sobre ellos¹¹. En ese sentido, la obligación de la debida diligencia se torna esencial en tal contexto.

En el contexto local, el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza ha venido implementando una política de cero tolerancia de la violencia contra las mujeres, no solo al exterior de este poder público sino también al interior.

Para el Consejo de la Judicatura un servicio público de calidad y profesional depende en gran medida de las relaciones laborales y de un ambiente libre de violencia en las áreas de trabajo.

En esa línea, el Consejo considera que la emisión de un protocolo constituirá una medida para continuar previniendo, atendiendo y sancionando la violencia laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza. Para ello, la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género de la Secretaría Técnica y de Transparencia de este poder público ha venido trabajando en su elaboración y propuesta de este Consejo.

Con el protocolo que se propone el Consejo busca regular jurídicamente una política pública integral en la que participen todos los órganos de este poder público. La propia emisión de un protocolo tendrá una fuerza disuasiva y simbólica de gran calado en el Poder Judicial, porque envía el mensaje de que se reconoce un fenómeno social y se actúa con la debida diligencia.

El protocolo se compone de siete capítulos. El primero sobre disposiciones generales que tienen que ver con el objeto del protocolo, su obligatoriedad, los ordenamientos que se deben observar para su cumplimiento, la forma de interpretarse, y conceptos jurídicos que se exponen a manera glosario. El segundo aborda las acciones que se deben implementar para prevenir el hostigamiento y el acoso.

El tercero establece las acciones de atención para este fenómeno social. El cuarto especifica sobre el procedimiento administrativo que la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género debe llevar a cabo para dar atención jurídica a la persona víctima y canalizarla ante las autoridades competentes.

En el quinto capítulo se especifican las medidas de protección y cautelares que en un procedimiento administrativo disciplinario se puede ejercer por la autoridad que tenga esta competencia conforme

⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Principales resultados*. P. 21.

¹⁰ *Ídem*.

¹¹ Artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

al artículo 199 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Al respecto, este Consejo advierte que el hostigamiento y el acoso constituyen conductas que encuadran en las faltas administrativas previstas en la mencionada ley orgánica, por lo que desde el punto de vista disciplinario se puede sancionar.

En el sexto capítulo se propone establecer estándares jurídicos que las autoridades que ejerzan la jurisdicción disciplinaria pueden deben observar para impartir justicia en casos de hostigamiento y acoso con perspectiva de género.

En el séptimo capítulo se señala que el incumplimiento del protocolo dará lugar a las responsabilidades administrativas previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza y en las demás disposiciones legales aplicables.

Por último, el Consejo reitera que la finalidad que se persigue con el protocolo se garantizará con el compromiso y la debida diligencia en su aplicación por parte de todas las autoridades.

II. DECISIONES

Con base en lo anteriormente expuesto, quienes integran el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza deciden:

Primero. Se aprueba el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual o laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

El protocolo entrará en vigor a partir del día primero de junio del presente año.

El protocolo se adjunta como anexo del presente acuerdo y forma parte del acta de esta sesión del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Segundo. Se instruye a las autoridades encargadas de aplicar el protocolo para que realicen todas las acciones conducentes para su eficaz implementación.

Tercero. Se instruye a la Secretaría de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura del Estado para que realice las gestiones necesarias para la publicación del presente acuerdo, junto con el protocolo, en el sitio web oficial del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

La Secretaría deberá realizar las acciones conducentes para comunicar el presente acuerdo y el protocolo a todos los órganos del Poder Judicial del Estado.

MTRO. AGHG.

Así lo acordaron y firmaron los miembros integrantes del Consejo de la Judicatura que estuvieron presentes en sesión celebrada el día veinticinco de mayo de dos mil veintidós, por ante el Secretario de Acuerdo y Trámite que autoriza y da fe.

[R Ú B R I C A]

MGDO. MIGUEL FELIPE MERY AYUP
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

[R Ú B R I C A]

MGDO. HOMERO RAMOS GLORIA
CONSEJERO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA

[R Ú B R I C A]

**MGDO. LUIS MARTÍN GRANADOS
SALINAS**
CONSEJERO DE TRIBUNAL
DISTRITAL

[R Ú B R I C A]

MTRA. KATY SALINAS PÉREZ
CONSEJERA DESIGNADA POR EL
PODER EJECUTIVO

[R Ú B R I C A]

LIC. OBED SANTIBAÑEZ CABRALES
CONSEJERO DE JUZGADO DE PRIMERA
INSTANCIA

[R Ú B R I C A]

DIP. MTRA. LIZBETH OGAZÓN NAVA
CONSEJERA DESIGNADA POR EL
PODER LEGISLATIVO

[R Ú B R I C A]

MTRO. ÁNGEL GABRIEL HERNÁNDEZ GUZMÁN
SECRETARIO DE ACUERDO Y TRÁMITE DEL
CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO