



PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

ACUERDO C-124/2022 EMITIDO POR EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA, MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE DIAGNÓSTICO SOBRE EL AMBIENTE LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA.

Saltillo, Coahuila de Zaragoza. Acuerdo correspondiente a la sesión del 28 de septiembre de 2022.

I. CONSIDERACIONES

1. Facultades del Consejo de la Judicatura para emitir el presente acuerdo

El Consejo de la Judicatura es el órgano de administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, según lo establece el artículo 143 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.

De acuerdo con el artículo 57, fracción VIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, el Consejo tiene las siguientes facultades: supervisar el funcionamiento de los órganos que integran el Poder Judicial, así como el desempeño de sus personas servidoras públicas, y dictar las providencias necesarias para el mejoramiento de la administración de justicia.

En esta oportunidad, el Pleno del Consejo de la Judicatura (en adelante "el Consejo") estima conveniente aprobar la implementación del programa de diagnóstico sobre el ambiente laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza. Con tal programa se busca contribuir a garantizar el derecho a una vida libre de violencia de todas las personas que forman parte del Poder Judicial local.

Este programa forma parte de las acciones del Poder Judicial para supervisar el desempeño de las personas servidoras públicas en cuanto a los deberes de igualdad, no discriminación y respeto que se deben entre sí, que beneficia el ambiente de trabajo y, por ende, la calidad del servicio que se presta en la administración de justicia.

2. Justificación para implementar el programa de diagnóstico del ambiente laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza

En primer lugar, este Consejo considera viable exponer el marco normativo que rige el derecho a una vida libre de violencia en el ámbito del trabajo, que comprende las obligaciones de los Estados y autoridades para su garantía. En segundo lugar, el Consejo expondrá la justificación específica de implementar el diagnóstico que se propone, así como los lineamientos para ello.

2.1. Marco normativo sobre el derecho a una vida libre de violencia en el contexto del trabajo

Este Consejo recuerda el deber del Estado Mexicano para seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer. Este deber está previsto en el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Convención *Cedaw*, por sus siglas en inglés).

Asimismo, el Estado Mexicano, a través de todas las autoridades, tiene el deber de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular el derecho al trabajo como derecho inalienable, el cual comprende el derecho de una vida libre de violencia en el trabajo¹.

El Comité *Cedaw* ha recomendado enfáticamente a los Estados realizar o apoyar encuestas, programas de investigación y estudios sobre la violencia por razón de género contra la mujer, a fin de, entre otras cosas, evaluar la prevalencia de la violencia por razón de género contra la mujer².

El Consejo también recuerda que en la Convención de Belém do Pará se reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado³. De acuerdo con el artículo 7 de esta convención, el Estado Mexicano tiene el deber de adoptar, sin dilaciones, las políticas orientadas a prevenir todas las formas de violencia contra la mujer.

A nivel nacional, el artículo 14 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia establece el deber de las autoridades para establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales.

En particular, sobre el hostigamiento o el acoso sexual, el artículo 15 impone a las autoridades establecer los mecanismos que favorezcan su erradicación en los centros laborales.

A nivel local, la Carta de Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales de Coahuila de Zaragoza, dispone que el trabajo digno es un derecho esencial para realizar otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana⁴. En ese sentido, la Carta impone el deber de garantizar a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a una vida decorosa y el desempeño de un trabajo saludable y seguro.

Por su parte, el artículo 58, fracción I, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza, impone al Poder Judicial local el deber de impulsar y fomentar el conocimiento y respeto a los derechos humanos de las mujeres con perspectiva de género.

Bajo este contexto normativo, el Poder Judicial del Estado tiene la obligación constitucional de tomar todas las medidas, sin dilaciones, para prevenir y erradicar la violencia laboral que perjudica a todas las personas trabajadoras, aunque de forma diferenciada y desproporcional a las mujeres.

En efecto, este Consejo toma nota de que el fenómeno de la violencia laboral se presenta también de forma considerable entre hombres o, incluso, en casos es que la persona agresora es mujer y la víctima es hombre.

De ahí que el deber de todas las autoridades y, en específico, del Poder Judicial del Estado sea prevenir y sancionar la violencia laboral de forma igualitaria que afecta tanto a hombres como a mujeres, aunque en gran medida de modo diferenciado en estas últimas.

¹ Artículo 11, inciso a), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

² Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general núm. 19*. Organización de las Naciones Unidas. 2017. P. 20.

³ Artículo 3, de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

⁴ Artículo 25.



PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

2.2. Programa de diagnóstico sobre el ambiente laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza

Ante tal problemática, este Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza emitió el acuerdo C-061/2022 en la sesión del 25 de mayo del presente año. En este acuerdo este Pleno aprobó 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 tiene, entre otros objetivos, promover un ambiente libre de violencia y un trabajo decente al interior del Poder Judicial del Estado, que se desarrolle siempre bajo condiciones de igualdad y no discriminación⁵.

En particular, en el artículo 9, se establece expresamente que la Unidad de Derechos Humanos e Igualdad de Género (UDHIG) y la Secretaría Técnica y de Transparencia (STT), realizarán estudios y diagnósticos para conocer el estado del arte correspondiente al ambiente laboral que existe en los órganos del Poder Judicial, a fin de elaborar políticas públicas transversales para prevenir la violencia laboral. Esta acción se regula en el protocolo como acción de prevención de la violencia laboral.

Este Consejo considera necesario que la UDHIG y la STT lleven a cabo esta acción de prevención mediante un programa destinado especialmente para conocer el ambiente laboral en todos los órganos jurisdiccionales, no jurisdiccionales y administrativos.

En efecto, el Consejo constata que la violencia laboral es un fenómeno en nuestra sociedad actual. Por lo que se busca atender la problemática dentro de las instancias judiciales para su sanción y reparación.

Incluso, este fenómeno se refleja en las quejas y denuncias que se presentan ante el Consejo de la Judicatura. Este Consejo actualmente conoce de 15 procedimientos administrativos disciplinarios en los que está inmersa esta problemática, lo cual representa un 13% del total de los procedimientos disciplinarios en trámite.

Además, la UDHIG ha dado atención a personas trabajadoras que comparecen ante su instancia como víctimas de violencia laboral.

Para el Consejo, es indispensable que el Poder Judicial local lleve a cabo acciones transversales para abordar esta problemática, además de la disciplinaria mediante la cual se sanciona la violencia laboral.

Contar con un diagnóstico certero y robusto sobre la violencia laboral, permitirá al Poder Judicial contar con información suficiente y objetiva que permitan tener un mapeo de esta problemática y elaborar políticas públicas focalizadas al respecto.

El Consejo estima que este programa de diagnóstico sobre el ambiente laboral sea operado por la UDHIG y la STT bajo los siguientes lineamientos:

1. El programa tendrá como objeto conocer el estado del arte correspondiente al ambiente laboral que existe en los órganos del Poder Judicial, a fin de elaborar políticas públicas transversales para prevenir la violencia laboral que afecta a todas las personas, así como generar información y estadísticas suficientes y objetivas.

Este programa será permanente, de forma que los diagnósticos se realicen, cuando un órgano cuente con suficientes quejas o la UDHIG lo perciba necesario.

2. El programa se llevará a cabo en los órganos jurisdiccionales, no jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

⁵ Artículo 3, fracción I.

Para tal efecto, se dará prioridad a los órganos en los que se presente esta problemática de violencia laboral.

3. El diagnóstico se realizará por medio de visitas a los órganos del Poder Judicial del Estado, en las que se entrevistará al personal adscrito.
4. Las preguntas que se realicen en las entrevistas tendrán por objeto conocer la dinámica dentro del órgano de trabajo, ya sea entre compañeros o superiores jerárquicos.

Dentro del desarrollo de la entrevista se tendrán preguntas generales para todas las personas y, posteriormente, se puede pedir especificar en temas y situaciones que se mencionen en tal diligencia.

Durante los diagnósticos de ambiente laboral, se deberá garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo cuarto del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y el acoso sexual o laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Para ello, se especificará que toda la información que se obtenga, genere o resguarde con motivo de la aplicación del protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones de acceso a la información pública y protección de datos personales. En todos los casos se va a privilegiar la estricta confidencialidad de la misma, salvo para los fines estadísticos y de análisis, asegurando en todo momento la omisión de los datos personales.

5. La UDHIG comunicará al órgano que corresponda sobre la visita con al menos un día de anticipación.
6. La UDHIG rendirá un informe al Consejo de la Judicatura de forma que se expongan los resultados obtenidos y, en su caso, se propondrán políticas públicas con acciones estratégicas sobre violencia laboral.

Para llevar a cabo el programa propuesto, todos los órganos del Poder Judicial deberán prestar la colaboración a la UDHIG y a la STT.

II. DECISIONES

Por lo anteriormente expuesto, quienes integran el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza deciden lo siguiente:

Primero. Se aprueba la implementación del programa de diagnóstico sobre el ambiente laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Segundo. El programa se implementará y operará por la UDHIG y la STT conforme al punto 2.2. del apartado I. CONSIDERACIONES, del presente acuerdo.

Tercero. El programa se implementará a partir del día siguiente a la emisión del presente acuerdo.

Cuarto. Lo no previsto en el presente acuerdo se resolverá por el Pleno del Consejo de la Judicatura o por su Presidente, según corresponda.

Quinto. Se instruye a todos los órganos del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza realizar las gestiones necesarias para el debido cumplimiento del presente acuerdo.

Sexto. Se instruye a la Secretaría de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura del Estado que realice las gestiones necesarias para la publicación del presente acuerdo en el sitio web oficial del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza y comunicar el presente acuerdo a los órganos de este poder público.

El maestro Ángel Gabriel Hernández Guzmán, Secretario de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, **C E R T I F I C A**: De conformidad con lo previsto en el artículo 28 fracciones V y XIII del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Estado, que el acuerdo **C-124/2022** relativo a la implementación del programa de diagnóstico sobre el ambiente laboral en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, fue aprobado por el Pleno del Consejo en sesión de fecha 28 de septiembre de 2022, por unanimidad de votos de los Consejeros presentes: Magistrado Presidente Miguel Felipe Mery Ayup, Magistrado Homero Ramos Gloria, Magistrado Luis Martín Granados Salinas, Licenciado Obed Santibáñez Cabrales, Maestra Katy Salinas Pérez. Saltillo, Coahuila de Zaragoza, a 28 de septiembre de 2022. Va en dos (02) hojas útiles. **DOY FE.**


EL SECRETARIO DE ACUERDO Y TRÁMITE

