



PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE COAHUILA DE ZARAGOZA

CONSEJO DE LA JUDICATURA

**MANUAL PARA LA TRAMITACIÓN
DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS
POR PARTE DE
PERSONAS MAGISTRADAS Y JUEZAS**



Manual aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza, mediante el acuerdo C-025/2022 emitido en la sesión de fecha 23 de febrero de 2022.

Magistrado Miguel Felipe Mery Ayup, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado.

Elaborado por la Secretaría de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura.

Mtra. Elsa María del Pilar Flores Velázquez, Secretaría de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura.

Lic. Edgar Orlando Ramos Alvarado, Secretario de Estudio y Cuenta del Consejo de la Judicatura.

Mtro. Ángel Gabriel Hernández Guzmán, Secretario Auxiliar del Consejo de la Judicatura.

Año judicial 2022.



ÍNDICE

<i>Presentación</i>	P. 4.
I. Marco normativo	P. 6.
II. Conceptualización del procedimiento disciplinario	P. 8.
III. Sujetos del procedimiento disciplinario	P. 11.
IV. Notificaciones	P. 15.
1. Personas notificadoras y tiempo para notificar	P. 15.
2. Formas de hacer las notificaciones	P. 15.
V. Funciones de las personas magistradas y juezas en las etapas del procedimiento disciplinario	P. 17.
1. Etapas del procedimiento disciplinario	P. 17.
1.1. Etapa de preinstrucción	P. 17.
1.1.1. Funciones de la autoridad que ejerce la jurisdicción disciplinaria	P. 21.
1.2. Etapa de instrucción	P. 21.
1.2.1. Funciones de la autoridad que ejerce la función disciplinaria	P. 24.
1.3. Etapa probatoria y de alegatos	P. 25.
1.3.1. Funciones de la autoridad que ejerce la función disciplinaria	P. 27.
1.4. Etapa resolutive	P. 27.
VI. Medios de impugnación	P. 30.
VII. Estándares para juzgar con perspectiva de género y de derechos Humanos en materia disciplinaria	P. 31
1. Perspectiva de género	P. 31.
1.1. Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un Desequilibrio entre las partes de la controversia	P. 34.
1.2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género	P. 37.
1.3. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones	P. 40.
1.4. De detectarse la desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género	P. 41.
1.5. Aplicación de los estándares de derechos humanos de de todas las personas involucradas, especialmente de los niños, niñas y adolescentes	P. 43.
1.6. Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos y prejuicios, y procurar un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género	P. 46.
2. Perspectiva de derechos humanos	P. 48.
<i>Bibliografía</i>	P. 51.



PRESENTACIÓN

En el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza el Consejo de la Judicatura es el órgano que tiene las funciones de administración, vigilancia y disciplina de los órganos jurisdiccionales. Tales funciones se establecen en el artículo 143 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza y en el Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza.

La función de disciplina consiste básicamente en la jurisdicción que tiene el Consejo para conocer, tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios con motivo de las quejas o denuncias que se presentan en contra de las personas servidoras públicas judiciales integrantes de los juzgados y tribunales del Poder Judicial, debido a las faltas administrativas que cometen en el ejercicio de sus atribuciones legales¹.

La función de disciplina es uno de los pilares sobre los que se sustenta el sistema de justicia local, en cuanto que garantiza el derecho de acceso a la justicia de las personas en su vertiente de contar con juzgadores y juzgadas independientes e imparciales, sujetas al imperio de la ley, así como con servidores y servidoras públicas eficientes y eficaces regidos por el principio de legalidad. También garantiza la prestación óptima del servicio público.

En un Estado constitucional y democrático como el nuestro, la labor que desempeñan las y los juzgadores, como el personal judicial en general, es una garantía en la protección de los derechos de todas las personas y en el derecho a obtener un juicio justo sujeto a los principios del debido proceso.

La arquitectura normativa establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado y en el Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura distribuye el ejercicio de la jurisdicción disciplinaria, que constitucionalmente tiene el Consejo, en otros órganos jurisdiccionales respecto a su personal administrativo.

Específicamente, el artículo 199 de la ley designa, además del Consejo, al Pleno del Tribunal Superior de Justicia del Estado, al presidente del Tribunal Superior de Justicia del Estado y a los magistrados y jueces para ejercer la función disciplinaria.

¹ El objeto del procedimiento disciplinario se prevé en los artículos 43 y 44 del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza.



En este contexto, el presente manual es una guía que el Consejo de la Judicatura del Estado pone a disposición de las personas magistradas y juezas para los casos en los que les corresponde ejercer la jurisdicción disciplinaria por las faltas administrativas que comete el personal administrativo a su cargo.

El objetivo del manual es proporcionar los lineamientos para la tramitación de los procedimientos disciplinarios por parte de las personas magistradas y juezas cuando deben conocer, tramitar y resolver estos procedimientos, con motivo de las faltas administrativas en que incurre el personal administrativo que se encuentra adscrito a los órganos jurisdiccionales en los que son titulares.

A la vez, este manual será un instrumento de orientación para el personal administrativo que sea sometido a un procedimiento disciplinario, así como para las personas quejas que den a conocer una probable falta administrativa. En todo caso, el manual es una medida normativa por medio de la cual se contribuye a garantizar el derecho a la seguridad jurídica, pues da certeza acerca del trámite del procedimiento administrativo ante los órganos distintos al Consejo de la Judicatura.

El manual se integra por los siguientes apartados: el primero, en el que se expone el marco normativo aplicable en los procedimientos disciplinarios; el segundo, que describe brevemente la conceptualización y el objeto del procedimiento disciplinario; el tercero, sobre las autoridades competentes para ejercer la facultad disciplinaria, y las partes que puedan ser partes en el procedimiento; el cuarto, acerca de las notificaciones; el quinto respecto a las etapas procedimentales del procedimiento disciplinario y las funciones de magistrados y jueces; el sexto sobre los medios de impugnación que proceden en el procedimiento; y el séptimo sobre los estándares para juzgar con perspectiva de género y de derechos humanos en materia disciplinaria.

Magistrado Miguel Felipe Mery Ayup
*Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de
la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza*



I. MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable en el trámite del procedimiento disciplinario ante los órganos del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza se integra por los siguientes ordenamientos constitucionales y legales:

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos e instrumentos internacionales.
-
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Coahuila de Zaragoza el 25 de mayo de 1999)².
- Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Reglamento de la Visitaduría Judicial General del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y tribunales federales.

² Este código se aplica de manera supletoria en el procedimiento disciplinario, de acuerdo con el último párrafo del artículo 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.



- Criterios en materia disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal³.
- Lineamientos para el uso de medios electrónicos en las notificaciones, citatorios y demás comunicaciones del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza⁴.

³ No son de observancia obligatoria, sino orientativa. Disponibles en: <https://www.cjf.gob.mx/apps/criteriossed/allCriteria>

⁴ Aprobados por el Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado mediante el acuerdo C-070/2021 de fecha 28 de mayo de 2021.



II. CONCEPTUALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

El procedimiento disciplinario es un procedimiento administrativo autónomo, seguido en forma de juicio por la autoridad con jurisdicción disciplinaria que se compone por un conjunto de actos, y formalidades, concatenados entre sí, con el objeto de que se conozca sobre la comisión de posibles faltas administrativas por parte de personal del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, y, en su caso, se imponga la sanción que corresponda⁵.

Este procedimiento disciplinario también es llamado por el marco legal y jurisprudencial local y nacional como procedimiento de responsabilidad administrativa o procedimiento administrativo sancionador. Como se trata de un procedimiento administrativo seguido en forma de juicio, las autoridades que tramiten y resuelvan este tipo de procedimientos deben observar el derecho al debido proceso y las formalidades esenciales de todo procedimiento⁶.

Las faltas administrativas, como las sanciones que se aplican en consecuencia, se encuentran previstas en la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza (LOPJEZ).

Con este régimen disciplinario se busca sancionar las conductas de las y los servidores públicos del Poder Judicial del Estado que atenten contra de los valores y principios que rigen la administración de justicia y garantizan la independencia e imparcialidad de quienes la operan. Con esto se establece una distinción peculiar del procedimiento disciplinario, porque no tiene como propósito salvaguardar intereses particulares, sino preservar una prestación óptima del servicio público⁷.

⁵ Véase la sentencia emitida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la contradicción de tesis 200/2013, de fecha 28 de enero de 2014.

⁶ Véase, por ejemplo, el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los artículos 14, 16 y 17 de la Constitución General, los artículos 154, 155 y 156 de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como la tesis de jurisprudencia de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 11/2014, de rubro *Derecho al debido proceso. Su contenido*. Esta tesis se localiza en el libro 3, febrero de 2014, tomo I, página 396 de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tiene el registro digital 2005716.

⁷ Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Sentencia emitida en la contradicción de tesis 321/2018, de fecha 23 de enero de 2019. P. 42.



Las normas jurídicas que regulan el procedimiento disciplinario forman parte de lo que se denomina derecho administrativo sancionador, pues el Estado actúa bajo su faceta de “Estado-policía” y ejerce su potestad punitiva al imponer sanciones por la comisión de faltas que dan lugar a la responsabilidad administrativa⁸. En otras palabras, el derecho administrativo sancionador participa de la naturaleza del derecho penal, y por ello cobra aplicación el principio de legalidad en cuanto que las faltas administrativas y las sanciones deben estar plasmadas en la ley⁹ en relación con las funciones que tienen encomendadas las personas servidoras públicas.

De manera sintetizada la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dilucidado la manifestación del derecho administrativo sancionador cuando el procedimiento de que se trata cumple con los siguientes elementos¹⁰:

1. Presuponga la existencia de un tipo administrativo que conlleve el reproche a una infracción –que entrañe la transgresión a la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observarse en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones públicos- y dé lugar al surgimiento de responsabilidad administrativa.
2. Se siga en forma de juicio, en el cual se determine si la conducta –acción u omisión- de quien desempeñe el servicio público contraviene aquellas prohibiciones a las cuales se sujeta el ejercicio de su función.
3. Tenga por finalidad procurar la correcta actuación de los servidores públicos, sancionar a los infractores y, en su caso, lograr la restitución de aquellos bienes jurídicos que fueron afectados con su irregular actuación.

El derecho administrativo sancionador tiene como objetivo garantizar a la colectividad en general, el desarrollo correcto y normal de las funciones

⁸ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis XXXV/2017. *Derecho administrativo sancionador. Concepto de sanción que da lugar a su aplicación*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, marzo de 2017, tomo I, p. 441. Registro: 2013954.

⁹ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis CCCXV/2014. *Derecho administrativo sancionador. Evolución del principio de legalidad a la luz de sus fines*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 10, septiembre de 2014, tomo I, p. 573. Registro: 20071407.

¹⁰ *Ídem*.



reguladas por las leyes administrativas, utilizando el poder de policía para lograr los objetivos tratados en ellas¹¹. De ahí que las autoridades que ejercen la jurisdicción disciplinaria, al realizar una interpretación constitucional de los principios del derecho administrativo sancionador, pueden acudir a los principios penales sustantivos, siempre y cuando se realice de manera prudente y no automática¹².

Otras precisiones más merecen especial atención. El procedimiento disciplinario regulado en la LOPJECZ se tramita y resuelve por las autoridades competentes del Poder Judicial en su potestad punitiva, por lo que no actúan como patrones en una relación laboral ni como órganos jurisdiccionales civiles.

El procedimiento disciplinario es un procedimiento administrativo, no un procedimiento penal. La regulación del procedimiento se establece en la LOPJECZ y en el Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza (reglamento del Consejo). Por lo cual, el Código de Procedimientos Penales (1999) se aplica solamente de manera supletoria, y las técnicas garantistas del derecho penal se incorporan razonablemente y no de forma automática.

Es decir, las técnicas del derecho penal se pueden emplear bajo un análisis de racionalidad judicial siempre que no desvirtúen las normas jurídicas y los valores del régimen disciplinario.

¹¹ Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 99/2016. *Derecho administrativo sancionador. Para la construcción de sus propios principios constitucionales es válido acudir de manera prudente a las técnicas garantistas del derecho penal, en tanto ambos son manifestaciones de la potestad punitiva del Estado*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, agosto de 2006, p. 1565. Registro. 174488.

¹² *Ídem*.



III. SUJETOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Los sujetos del procedimiento disciplinario son:

1. La autoridad que ejerce la jurisdicción disciplinaria, según corresponda conforme al artículo 199 de la LOPJECZ.
2. La persona que presenta la queja en contra de la o el servidor público del Poder Judicial del Estado, así como su abogado o abogada.
3. La persona servidora pública que funge como persona a quien se le atribuye la probable comisión de la falta administrativa, de acuerdo con los artículos 172, 180 y 199 de la LOPJECZ.
4. La o el defensor de la persona servidora pública a quien se le atribuye la probable comisión de la falta administrativa.

En cuanto a los sujetos procesales, destaca la norma establecida en el artículo 43 del reglamento del Consejo, el cual dispone que el procedimiento administrativo disciplinario no establece una relación directa entre la autoridad disciplinaria y la persona quejosa, pues esta se construye entre la autoridad y la persona servidora pública.

Esto no quiere decir que la persona quejosa carezca del carácter de parte en el procedimiento disciplinario.

Al ser las partes los sujetos procesales cuyos intereses jurídicos se controvierten en el proceso¹³, la persona quejosa tiene el interés de que se sancione una conducta que probablemente faltó a los principios que rigen el servicio público de impartición de justicia, aún y cuando tenga intereses particulares que no sean objeto del procedimiento disciplinario.

En este sentido, la persona quejosa cuenta con la capacidad procesal que se traduce en la aptitud para comparecer en juicio y realizar válidamente los actos

¹³ Ovalle Favela, J. *Teoría general del proceso*. Ed. Oxford. Séptima edición. 2016. P. 286.



procesales que le corresponden a las partes¹⁴. En el procedimiento disciplinario la persona quejosa tiene el derecho de ofrecer pruebas y de presentar alegatos, actos que forman parte de los elementos del debido proceso.

Específicamente, la persona quejosa debe ofrecer las pruebas en el escrito inicial de queja, relacionándolas con los hechos que se imputan, según lo establece el artículo 48, fracción II, del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura de Coahuila.

Ello distingue a la persona quejosa de terceros que pueden comparecer a juicio, como son personas testigas y peritas. La expresión *tercero*, dentro del derecho procesal, se define por exclusión: es tercero todo aquel que no es parte en un proceso¹⁵.

La relación directa entre la autoridad y la persona servidora pública se debe, precisamente, a los intereses públicos que busca proteger el régimen disciplinario. Este régimen no pretende, como en los procedimientos civiles, penales, familiares y laborales, proteger intereses particulares y derechos de la persona quejosa.

La eventual resolución de condena no tiene el alcance de restituir derechos a la persona quejosa, como por ejemplo, indemnizarle o reparar algún daño: En el régimen disciplinario se limita a la persona quejosa y denunciante el sistema de medios de impugnación para inconformarse en contra de decisiones de la autoridad disciplinaria.

La doctrina constitucional de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha desconocido el interés jurídico y legítimo de la parte quejosa para impugnar en el juicio de amparo las resoluciones de la autoridad disciplinaria sobre el desechamiento y declaración de improcedencia de la queja administrativa¹⁶, salvo cuando se trate de resolución emitidas en el nuevo

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *Op. cit.*, nota núm. 13. P. 294.

¹⁶ *Cfr.* Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 1/2006. *Responsabilidades de los servidores públicos. El denunciante de la queja administrativa carece de interés jurídico para impugnar en amparo la resolución que la declare improcedente*. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVIII, enero de 2006, p. 1120. Registro: 176129.



régimen de responsabilidades administrativas regulado en la Ley General de Responsabilidades Administrativas¹⁷.

En otro orden de ideas, sobre la competencia en materia disciplinaria, el artículo 199 de la LOPJECZ distribuye la competencia material entre las autoridades que ejercen la función jurisdiccional. Así, las personas magistradas y juezas tienen competencia para ejercer la jurisdicción disciplinaria cuando se trate de quejas contra el personal administrativo, debiendo instruir el procedimiento en los términos previstos por esta ley orgánica.

En estos casos, la autoridad disciplinaria emitirá la resolución definitiva cuando la falta amerite apercibimiento o amonestación, de lo contrario remitirá al Consejo el asunto para que emita la sanción que corresponda¹⁸. Es decir, la LOPJECZ reserva la competencia material del Consejo de la Judicatura para resolver en definitiva en tales supuestos.

El Consejo de la Judicatura, en uso de su facultad disciplinaria, ha interpretado el artículo 199 de la LOPJECZ. Al respecto, ha partido de la diferencia organizacional y estructural que existe entre los juzgados que forman parte del sistema penal acusatorio y oral, y aquellos juzgados y tribunales que no integran este sistema.

Entre los juzgados y tribunales que no forman parte del sistema acusatorio y oral, los magistrados y jueces deben ejercer la jurisdicción disciplinaria sobre el personal administrativo distinto a las personas que ejerzan los cargos de

Cfr. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 41/2019. *Responsabilidades de los servidores públicos. El denunciante de la queja administrativa no tiene interés legítimo para impugnar en amparo indirecto la resolución que la desecha (legislaciones de los Estados de Puebla, Quintana Roo y afines)*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, marzo de 2019, tomo II, p. 1979. Registro: 2019468.

¹⁷ El régimen previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativa no se encuentra implementado en el Poder Judicial local a la fecha.

Cfr. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 33/2021. *Responsabilidades administrativas. El denunciante tiene interés jurídico para promover el juicio de amparo indirecto contra la determinación de no iniciar la investigación relativa*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, agosto de 2021, tomo IV, p. 3856. Registro: 2023419.

¹⁸ Los artículos 190 y 191 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza establecen la definición del apercibimiento y de la amonestación.

El artículo 198 de la ley mencionada establece las sanciones que corresponden a cada una de las faltas administrativas.



secretarios y secretarias de acuerdo y trámite (o análogos), y de actuario o actuaría.

Sobre los juzgados de primera instancia en materia penal del sistema acusatorio y oral el Consejo de la Judicatura ejercerá la jurisdicción disciplinaria sobre las personas que ejerzan los siguientes cargos: administrador del juzgado; jefe de Unidad de Servicios; jefe de Unidad de Control de Gestión; jefe de Unidad de Causas; encargado de Oficialía de Partes; encargado de causa; jefe de Unidad de Salas; y notificadores.

De lo anterior se desprenden dos indicadores que los magistrados y jueces deben observar para determinar si deben ejercer la función disciplinaria sobre el personal administrativo:

1. El personal administrativo de que se trate ejerza una función análoga a la de las personas secretarias de acuerdo y trámite, y de las personas actuarias, a que se refiere la LOPJECZ.
2. El personal administrativo ejerza una función jurisdiccional, o administrativa que impacte directa e inmediatamente en la tutela judicial efectiva de las personas usuarias.

Este segundo indicador es, a la vez, auxiliar del primero, pues entra en acción cuando existen dudas sobre la autoridad competente en casos de faltas atribuidas al personal administrativo.

El indicador en comento adquiere mayor relevancia en la implementación de nuevos sistemas de gestión judicial y modelos organizacionales de la impartición de justicia en los que el personal administrativo adquiere diversas funciones judiciales o administrativas que en los modelos tradicionales ejercían las y los juzgadores. Ejemplo de ello es el sistema de justicia penal acusatorio y oral, y el nuevo sistema de justicia laboral¹⁹.

¹⁹ En el procedimiento laboral oral contemplado en la Ley Federal del Trabajo desde la reforma del año 2019 se prevé la figura del secretario instructor, el cual tiene la facultad de emitir providencias cautelares y acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar. Para ello, se puede auxiliar de otros secretarios. Véase los artículos 610 y 857 de la Ley Federal del Trabajo.



IV. NOTIFICACIONES

Para practicar las notificaciones en los procedimientos disciplinarios se deben observar las reglas establecidas en el Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999).

Entre los aspectos que es importante destacar sobre las notificaciones, resaltan: las personas notificadoras y el tiempo para notificar; las maneras de hacer las notificaciones; y los efectos de las notificaciones.

1. Personas notificadoras y tiempo para notificar

De acuerdo con el artículo 135 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999), las notificaciones pueden realizarse por las personas secretarias y las actuarios dentro de los cinco días siguientes a las resoluciones que las motiven; salvo que exista causa justificada que justifique su dilación.

Las notificaciones también se pueden practicar por las personas juzgadoras cuando se haga en el propio juzgado o tribunal, o así lo estimen pertinente.

2. Formas de hacer las notificaciones

El artículo 142 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999) establece las siguientes formas de practicar las notificaciones: en el domicilio señalado por las partes o en el juzgado o tribunal; por mensajería, correo, telegrama, módem, correo electrónico o fax.

Aunado a este precepto, el Consejo de la Judicatura emitió el acuerdo C-070/2021 de fecha 28 de mayo de 2021, mediante el cual aprobaron los Lineamientos para el uso de los medios electrónicos en las notificaciones, citatorios y demás comunicaciones del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza (en adelante los “lineamientos”).

Estos lineamientos son aplicables en los procedimientos disciplinarios a fin de notificar y comunicar las resoluciones por medios electrónicos.



En los lineamientos se definen los medios electrónicos como aquellos medios de las tecnologías de la información y la comunicación como teléfono, celular, fax y correo electrónico²⁰. Según los lineamientos, estos medios electrónicos comprenden las aplicaciones móviles y computacionales, y redes sociales, como *Whatsapp*, *Skype*, *Facebook* y cualquier otra que sirva para enviar mensajes con la debida privacidad²¹.

Los lineamientos establecen que para que se puedan practicar las notificaciones por estos medios electrónicos, se debe contar con la aceptación de la persona interesada²².

Las personas interesadas deben aceptar expresamente este tipo de notificaciones, así como señalar el medio por el cual desean ser notificadas y dar a conocer los datos necesarios para ello²³.

Para ello, el Consejo debe hacer saber a las partes y a las personas interesadas la posibilidad de realizar las comunicaciones de manera electrónica²⁴.

Los medios electrónicos se pueden emplear para realizar, no solo notificaciones sino también citatorios y demás comunicaciones establecidas en la ley, observando lo dispuesto en los lineamientos y en las disposiciones legales aplicables²⁵.

Estas son algunas de las reglas que se prevén en los lineamientos, por lo que para realizar las notificaciones, citatorios y comunicaciones por medios electrónicos, es necesario cumplir con lo que dispone este ordenamiento.

²⁰ Artículo 4, fracción VI, de los lineamientos.

²¹ *Ídem*.

²² Artículo 5, primer párrafo, de los lineamientos.

²³ Artículo 5, último párrafo, de los lineamientos.

²⁴ Artículo 5, segundo párrafo, de los lineamientos.

²⁵ Artículo 11 de los lineamientos.



V. FUNCIONES DE LAS PERSONAS MAGISTRADAS Y JUEZAS EN LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

1. Etapas del procedimiento disciplinario

Como todo procedimiento en forma de juicio, el procedimiento disciplinario es un conjunto de pasos procesales a seguir para llegar a una solución jurídica del conflicto administrativo.

El régimen disciplinario regulado en la LOPJECZ no define etapas de este procedimiento. Pero eso no es impedimento para que en el presente manual se puedan establecer tales etapas de manera pedagógica y didáctica con el propósito de que las y los operadores de justicia puedan tener una visión clara acerca del procedimiento.

Así, con este fin, el procedimiento se compone de cinco etapas: etapa de preinstrucción; etapa de instrucción; etapa probatoria y de alegatos; etapa de resolución; y etapa de ejecución.

1.1. Etapa de preinstrucción

Esta etapa inicia con la presentación de la queja o la denuncia, o bien, con la decisión tomada de oficio por la autoridad con jurisdicción disciplinaria para formar el expediente disciplinario. Concluye con la última actuación procesal antes del dictado del auto de inicio del procedimiento.

La preinstrucción tiene como objetivo dilucidar si la queja es procedente, si cumple con los requisitos y si existen datos suficientes de la probable comisión de la falta administrativa que justifiquen el inicio del procedimiento disciplinario.

La queja es la acción escrita o verbal que cualquier persona puede ejercer para dar a conocer a la autoridad disciplinaria las conductas de las y los servidores públicos probablemente constitutivas de faltas administrativas.

La denuncia se diferencia de la queja en cuanto al carácter de la persona que la interpone. Aquella se presenta por una autoridad que con motivo de sus funciones tenga conocimientos de las conductas o por una persona que sin



verse afectada por la conducta o ser parte de un procedimiento judicial o administrativo conozca de ella. La queja se presenta por la persona que se vea afectada directa e indirectamente por la conducta de las y los servidores públicos.

Esta distinción tiene trascendencia en cuanto a las formalidades exigidas a la queja y a la denuncia. La queja debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 204 de la LOPJECZ. Para la denuncia, el artículo 174 de la LOPJECZ prevé que se debe presentar por escrito, y por analogía le son aplicables los requisitos de la queja de manera razonable debido a su propia naturaleza.

La etapa de preinstrucción también puede comenzar cuando la autoridad que tiene la jurisdicción disciplinaria, en ejercicio de sus funciones, tiene conocimiento de conductas de personas servidoras públicas que probablemente pueden constituir faltas administrativas.

Una vez que se reciba el escrito de queja o de denuncia, la autoridad que ejerza la jurisdicción disciplinaria debe emitir el acuerdo de recepción. En este acuerdo se deberá tener por recibido el escrito, y ordenar la notificación de este acuerdo a la parte quejosa para que lo ratifique. Asimismo, en tal acuerdo la autoridad debe ordenar formar el expediente disciplinario.

Si se trata de un escrito de queja, el artículo 206 de la LOPJECZ dispone que la persona quejosa debe ratificarla dentro de las 72 horas siguientes que sigan a su presentación. El Consejo de la Judicatura del Estado ha interpretado que el término de 72 horas comienza a contar a partir de la notificación que hace a la parte quejosa del acuerdo de recepción de la queja. El Consejo también considera que este término se computa con las reglas aplicables a los días hábiles.

La ratificación se debe realizar ante la autoridad que le compete conocer de la probable falta administrativa. Si no se ratifica, la autoridad debe desecharla de plano. Tampoco se podrá presentar de nuevo.

Si la queja se presenta ante la Visitaduría Judicial General o ante una autoridad distinta a la que deba ejercer la jurisdicción disciplinaria, la Visitaduría o la autoridad deberán remitir de manera inmediata la queja a quien deba ejercer la



jurisdicción disciplinaria para que se pueda ratificar la queja. No obstante, en los casos en que ante la Visitaduría Judicial General se ratifique la queja ya no habrá necesidad que este acto se realice ante la autoridad que tenga la jurisdicción disciplinaria.

Si la queja se presenta de manera verbal por medio de comparecencia, no será necesario que se ratifique, porque con ese acto la autoridad observa claramente la voluntad de la persona quejosa. Tampoco existe necesidad que la denuncia se ratifique, pues la LOPJECZ no prevé este acto como requisito de procedencia de la denuncia, toda vez que se convierte en materia de valoración de prueba.

Después de que se ratifique la queja escrita, de que se reciba la comparecencia de la parte quejosa en la que presente la queja, o de que se reciba la denuncia, la autoridad que ejerza la jurisdicción disciplinaria debe analizar si el escrito o la queja por comparecencia reúne los requisitos legales y, en su caso, dictar la resolución que proceda, ya sea que se decida el inicio del procedimiento o la improcedencia de la queja.

Para resolver de una mejor manera, la autoridad puede ordenar y realizar las diligencias que estime necesarias. Puede ordenar esto desde el acuerdo de recepción de la queja o la denuncia. La finalidad es aclarar ciertos aspectos de hecho y datos referidos en la queja o en la denuncia.

Por último, la autoridad que ejerce la función disciplinaria debe decidir la improcedencia de la queja en los siguientes supuestos:

- a) Si se trata de resoluciones -o asuntos- de naturaleza estrictamente jurisdiccional, a menos que se pronuncien en contra de algún criterio jurisprudencial o precepto legal claro y terminante, aplicable al caso de que se trate.
- b) Si el escrito de queja no reúne los requisitos establecidos en las fracciones III y IV del artículo 204 de la LOPJECZ²⁶.

²⁶ Artículo 204. El escrito de queja debe contener:

III. Los hechos concretos y la conducta que se estimen constitutivos de falta o faltas.

IV. Las pruebas o elementos de convicción suficientes con los que se estima acreditar la falta o faltas al servidor público de que se trate, relacionándolas con los hechos que se le imputan; y en su caso



- c) La falta de identificación de la persona servidora pública contra quien se presenta la prueba, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 204, penúltimo párrafo de la LOPJECZ.
- d) Cuando se hubieren ejecutado actos posteriores de los que se infiera la aceptación o conformidad con el que se estime constitutivo de queja.
- e) Cuando hubieren transcurrido tres años desde la fecha del acto que se estima causó agravio. Esta causa de improcedencia debe leerse en relación con el artículo 182 de la LOPJECZ que prevé la prescripción de la acción disciplinaria²⁷.
- f) Cuando, no obstante que la autoridad disciplinaria haya requerido a la parte quejosa o denunciante aclarar ciertos aspectos, las argumentaciones referidas en el escrito de queja sean genéricas, irrazonadas y carentes de sustento, que no precisen circunstancias de tiempo, modo y lugar en que supuestamente se perpetraron las conductas irregulares atribuidas al funcionario judicial y que constituyen causa de responsabilidad administrativa, y que impidan realizar el pronunciamiento respectivo²⁸.
- g) Las demás causas establecidas en las disposiciones legales aplicables.

La resolución de improcedencia se debe pronunciar por la autoridad que deba resolver el fondo del asunto, en cualquier momento del procedimiento disciplinario.

acompañando los documentos que se ofrezcan con tal carácter o el escrito, con acuse de recibo, mediante el que se solicitaron a la autoridad correspondiente.

²⁷ Artículo 182. La acción disciplinaria prescribe en tres años, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubiere cometido la falta, o a partir del momento en que hubiese cesado, si fuere de carácter continuado. La iniciación del procedimiento interrumpe la prescripción.

²⁸ Pleno del Consejo de la Judicatura Federal. *Criterio número 6 en materia disciplinaria. Argumentos genéricos. Improcedencia de la queja.* Queja administrativa 236/98.



1.1.1. Funciones de la autoridad que ejerce la jurisdicción disciplinaria

La autoridad que ejerce la función disciplinaria, por lo menos, tiene las funciones en la etapa de preinstrucción que se señalan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Funciones	Persona servidora pública encargada
Recibir el escrito de queja o la denuncia.	Personal administrativo.
Emitir el acuerdo de recepción de la queja o la denuncia.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Emitir el acta de la comparecencia de la persona quejosa para ratificar la queja.	Secretario o secretaria de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo.
Realizar las diligencias que sean necesarias para resolver de mejor manera, específicamente, para aclarar ciertos aspectos de hecho y datos referidos en la queja o en la denuncia. Estas diligencias se pueden realizar también cuando, aunque no exista denuncia o queja, la autoridad cuenta con hechos o indicios para iniciar un procedimiento disciplinario.	Persona jueza o magistrada, y secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Acuerdo de improcedencia de la queja o denuncia.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.

1.2. Etapa de instrucción

La etapa de instrucción comienza con el acuerdo de inicio del procedimiento disciplinario y concluye con la citación para la audiencia de pruebas y alegatos. Tiene por objeto garantizar el derecho de defensa de la persona servidora pública a quien se le instruya el procedimiento, en observancia al derecho al debido proceso y con las formalidades esenciales del procedimiento, así como recibir, admitir y preparar las pruebas que, en su caso, se vayan a desahogar en la audiencia de pruebas y alegatos.



En esta etapa la autoridad debe notificar personalmente el acuerdo de inicio del procedimiento a la persona servidora pública de que se trate, y otorgarle copia del escrito o del acta en que conste la queja.

En el acuerdo de inicio del procedimiento la autoridad jurisdiccional debe precisar los hechos y la o las posibles faltas administrativas que correspondan.

En el acuerdo la autoridad jurisdiccional solicitará a la persona servidora pública, que probablemente cometió la falta administrativa, que designe un abogado o abogada defensora, apercibiéndole que, si no quiere o no puede nombrarlo, se le designará de oficio una persona defensora²⁹. En este último supuesto, la autoridad debe solicitar al Instituto Estatal de Defensoría Pública del Poder Judicial del Estado que haga la designación. De ello se le notificará a la o el servidor público.

En este acuerdo se deberá asentar que la persona servidora pública podrá rendir su informe por escrito dentro del plazo de cinco días, acompañando las pruebas que a su derecho convenga.

De manera excepcional, siempre y cuando exista causa justificada, la autoridad disciplinaria puede conceder prórroga a la persona servidora pública para rendir su informe escrito. La prórroga no puede exceder de 10 días hábiles, de acuerdo con la doctrina disciplinaria del Consejo de la Judicatura.

Luego de que se reciba el informe por escrito o de que transcurra el plazo de cinco días, la autoridad debe pronunciarse sobre la admisión o no de las pruebas que procedan y ordenar que se preparen para su desahogo en la audiencia de pruebas y alegatos. También debe establecer la fecha de esta audiencia a más tardar dentro del término de 15 días y citar a las partes, y a las personas testigas y peritas. En el acuerdo de admisión de pruebas la autoridad debe hacer la citación para la audiencia de pruebas y alegatos, de conformidad

²⁹ Véase Pleno del Octavo Circuito. Tesis de jurisprudencia PC.VIII. J/5 A. *Defensa adecuada. En el procedimiento administrativo de responsabilidades de los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, es obligatorio que el presunto infractor se encuentre asistido por un defensor, abogado o persona de su confianza.* Semanario Judicial de la Federación. Registro: 2023807.



con los artículos 206, fracción V, de la LOPJECZ, y el artículo 457 del Código de Procedimientos Penales (1999).

En esta etapa de instrucción, la autoridad disciplinaria puede ordenar la práctica de diligencias o medios de prueba que juzgue pertinentes para dilucidar las cuestiones de hecho objeto del procedimiento y para resolver el asunto de manera completa y justa. Esta facultad tiene su fundamento legal en el artículo 206, fracción VI, de la LOPJECZ.

Asimismo, en el acuerdo de inicio del procedimiento disciplinario, o con posterioridad, la autoridad tiene la facultad legal para decidir la suspensión temporal de la persona servidora pública en su cargo, empleo o comisión, si a su juicio es conveniente para el desarrollo de la investigación³⁰.

La suspensión es una medida cautelar del derecho administrativo sancionador que busca proteger y preservar los intereses públicos fundamentales de legalidad, lealtad, honradez, imparcialidad y eficiencia, así como el adecuado desarrollo de la función pública y, en su caso, prevenir que se sigan generando mayores daños al servicio público³¹.

En todo caso, es criterio del Consejo de la Judicatura del Estado, basado en la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respetar a la persona suspendida temporalmente en su cargo el otorgamiento de una cantidad que garantice su mínimo de subsistencia equivalente al 30% del sueldo que percibe³².

La suspensión no prejuzga sobre la determinación final que se tome en el asunto. Si la persona servidora pública suspendida de manera temporal no resulta responsable de la falta que se le atribuyó, debe ser restituida en el goce

³⁰ Facultad legal prevista en el artículo 208 de la LOPJECZ.

³¹ Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 3/2017. *Responsabilidades administrativas de los servidores públicos. Las medidas consistentes en la suspensión temporal del empleo y la retención de las percepciones siempre que se respete el mínimo de subsistencia durante el procedimiento respectivo previsto en el artículo 21, fracción VI, de la ley federal relativo, hasta en tanto se dicta la resolución administrativa en la que se determinan aquéllas, son constitucionales.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 39, febrero de 2017, tomo I, p. 8. Registro: 2013719.

³² *Ídem.*



de sus derechos y se le deben cubrir las percepciones que debió de recibir durante el término de la suspensión.

Cabe advertir que el artículo 208 de la LOPJECZ establece que la suspensión temporal en el cargo se puede acordar antes de la iniciación del procedimiento disciplinario. Sin embargo, no se aconseja decretarla en ese tiempo, porque la relación procesal con la persona servidora pública señalada como probable responsable se establece hasta cuando se le notifica personalmente el acuerdo de inicio del procedimiento, y a partir de ahí tiene la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

1.2.1. Funciones de la autoridad que ejerce la función disciplinaria

A continuación se exponen de manera sintetizada las funciones que la autoridad disciplinaria tiene en la etapa de instrucción:

Tabla 2

Funciones	Persona servidora pública encargada
Emitir el acuerdo de inicio del procedimiento disciplinario, precisando los hechos y la o las posibles faltas administrativas que correspondan.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Solicitar a la persona servidora pública, que probablemente cometió la falta administrativa, que designe un abogado o abogada defensora, apercibiéndole que, si no quiere o no puede nombrarlo, se le designará de oficio una persona defensora.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Notificar personalmente a la persona servidora pública y a la parte quejosa o denunciante el acuerdo de inicio del procedimiento disciplinario.	Personal actuarial del órgano jurisdiccional.
Decidir la admisión o desechamiento de las pruebas que se ofrezcan por las partes.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Solicitar a la servidora o servidor público que designe a un defensor o defensora y, en caso de no hacerlo, realizar la designación de oficio con	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.



auxilio del Instituto Estatal de Defensoría Pública.	
Tomar las medidas pertinentes para preparar las pruebas que se vayan a desahogar en la audiencia.	Persona jueza o magistrada, así como la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Decidir la suspensión temporal en el cargo mientras se tramita el procedimiento disciplinario.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Ordenar la práctica de diligencias o medios de prueba que juzgue pertinentes.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Establecer la fecha para la celebración de la audiencia de pruebas y alegatos, y citar a las partes, y a las personas peritas y testigas.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.

1.3. Etapa probatoria y de alegatos

La etapa probatoria comprende la audiencia de pruebas y alegatos. Concluye con la citación para la resolución definitiva del procedimiento.

La regulación sobre la audiencia de pruebas y alegatos, y la manera en que se debe realizar se encuentra en los artículos 206, fracción VI y VII, de la LOPJECZ, y 68, 457, 458, 459 y 460 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999)³³.

Es importante mencionar que antes de la audiencia se deben preparar las pruebas con toda oportunidad para su recepción y desahogo³⁴. La audiencia debe celebrarse dentro del término de 15 días, debiendo citarse con toda oportunidad a las personas testigas y peritas que designen las autoridades y las personas interesadas³⁵.

³³ Véase también los artículos 156, 157, 158, 159, 160 y 161 del Código de Procedimientos Penales (1999).

³⁴ Artículo 458 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999).

³⁵ Artículo 206, fracción V, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.



Una vez abierta la audiencia se procederá a recibir, por su orden, las pruebas y los alegatos por escrito, sin perjuicio de que las personas interesadas también puedan hacer alegatos verbales.

La importancia de que en todo caso se presenten los alegatos de forma escrita se debe a que las alegaciones verbales no se hacen constar en autos según el artículo 206, fracción VI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

La inasistencia de la persona quejosa, de las personas servidoras públicas, o de ambas, no impedirá la celebración de la audiencia; salvo que se justifique debidamente la inasistencia.

Cuando se deba desahogar la prueba testimonial, las partes tendrán la obligación de presentar a sus propios testigos y testigas. Para ello, se deben entregar los citatorios. Cuando las partes tengan imposibilidad para presentarlos, lo deben justificar bajo protesta de decir verdad y podrán pedir que se les cite por la autoridad disciplinaria. Estas reglas serán aplicables en el caso de peritos conforme al Código de Procedimientos Penales (1999).

Se debe levantar un acta circunstanciada de la audiencia de pruebas y alegatos.

Es importante destacar que, de acuerdo con la fracción VI del artículo 206 de la LOPJECZ, la persona juzgadora puede decretar pruebas para mejor resolver, en cualquier tiempo antes de emitir la resolución definitiva del procedimiento. Si por el objeto del juicio y las pruebas admitidas no es necesario celebrar la audiencia de pruebas, se puede prescindir de ella siempre y cuando las partes presenten sus alegatos por escrito.

Las personas juzgadoras podrán habilitar horas para llevar a cabo las audiencias después del horario de labores, de conformidad con el Código de Procedimientos Penales (1999).



Por último, las audiencias pueden realizarse mediante videoconferencias observando las disposiciones establecidas por el Consejo de la Judicatura local³⁶.

1.3.1. Funciones de la autoridad que ejerce la función disciplinaria

Tabla 3

Funciones	Persona servidora pública encargada
Celebrar la audiencia de pruebas y alegatos.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Emitir el acta circunstanciada de la audiencia de pruebas y alegatos.	Autoridades y personas intervinientes en la audiencia.
En su caso, ordenar la citación de las personas testigos y peritas, que se hará a cargo de las partes.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.
Decretar pruebas para mejor resolver, en cualquier tiempo antes de emitir la resolución definitiva del procedimiento. En esta etapa procedimental, esta acción puede realizarse antes o después de la audiencia.	Persona jueza o magistrada, ante la fe de la secretaria o secretario de acuerdo y trámite o persona con cargo análogo a este último.

1.4. Etapa resolutive

Esta etapa comprende la emisión de la resolución definitiva del procedimiento disciplinario. La resolución debe emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la audiencia de pruebas y alegatos.

³⁶ Cfr. Acuerdo emitido por el Magistrado Miguel Felipe Mery Ayup, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza, el seis de abril de dos mil veinte, mediante el cual se establece el mecanismo de reforzamiento a las medidas de contingencia implementadas en los juzgados de primera instancia en materia penal del sistema acusatorio y oral, por el fenómeno de salud pública derivado del virus covid-19.

Cfr. Acuerdo emitido por el Magistrado Miguel Felipe Mery Ayup, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza, el trece de abril de dos mil veinte, mediante el cual se establecen providencias para la celebración de sesiones del Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado, mediante el uso de tecnologías digitales, para la adopción de medidas que resulten pertinentes, con motivo del fenómeno de salud pública derivado del virus covid-19.



Las personas magistradas y juezas tienen la facultad legal para emitir la resolución definitiva siempre y cuando la falta administrativa de que se trate amerite como sanción apercibimiento o amonestación.

Si se considera que la falta administrativa merece una sanción mayor, se debe emitir un acuerdo en el que se decida remitir el expediente administrativo disciplinario al Consejo de la Judicatura del Estado para que emita la resolución definitiva que corresponda.

La resolución definitiva que emitan las personas magistradas y juezas puede ser de tres tipos:

- a) **Condenatoria:** Es la resolución en la que la autoridad disciplinaria considera que se probó que se cometió la falta administrativa por la persona servidora pública a quien se le inició el procedimiento disciplinario.
- b) **Absolutoria:** Es la resolución en la que se considera que no se probó la existencia de la falta administrativa o que, en su caso, no se cometió por la persona servidora pública a quien se le inició el procedimiento disciplinario.
- c) **Improcedencia de la queja:** Es la resolución en la que la autoridad disciplinaria considera que se actualiza una causa de improcedencia de la queja³⁷. En esta resolución no se decide si la persona servidora pública cometió la falta administrativa, pues existe un impedimento legal para ello. Se trata de una forma extraordinaria de terminación del procedimiento disciplinario.
- d) **Declaración de dejar sin materia el procedimiento:** Esta resolución implica una terminación extraordinaria del procedimiento disciplinario. Se emite cuando a quien se atribuye la falta, por cualquier motivo deje definitivamente el cargo³⁸.

³⁷ El artículo 205, último párrafo, de la LOPJECZ, establece que la resolución de improcedencia puede ser pronunciada por el órgano que le corresponda resolver el fondo, la que podrá dictar en cualquier momento del procedimiento.

³⁸ Regulada en el artículo 200 de la LOPJECZ.



Las resoluciones judiciales deben contener los requisitos mínimos establecidos por la Constitución General, la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, el Código de Procedimientos Penales (1999) y los criterios jurisprudenciales de los tribunales federales y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Es importante destacar que la valoración de las pruebas debe realizarse conforme a las reglas establecidas en el Código de Procedimientos Penales (1999), por ser el único ordenamiento legal supletorio de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Además, las resoluciones judiciales condenatorias y absolutorias, según corresponda, deben cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 171, 486, 487, 488 del Código de Procedimientos Penales (1999).

Por último, es importante recordar que todas las autoridades que ejercen la jurisdicción disciplinaria deben emitir sus resoluciones con perspectiva de género y de derechos humanos, por lo que deben observar el marco normativo aplicable para ello.



VI. MEDIOS DE IMPUGNACIÓN

Los ordenamientos legales que regulan el procedimiento disciplinario no establecen medios de impugnación en contra de las resoluciones emitidas dentro de este procedimiento.

Específicamente, el artículo 54 del Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura dispone que en el procedimiento disciplinario no se instaurarán incidentes de ninguna naturaleza, y que en contra de las sentencias que se pronuncien no procede recurso ordinario.

Sin embargo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los tribunales federales han establecido que se puede interponer el juicio de amparo en contra de ciertas resoluciones observando los requisitos para su procedencia conforme a la Ley de Amparo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha decidido que procede el juicio de amparo indirecto en contra de las resoluciones que imponen sanciones administrativas a las personas servidoras públicas dentro de procedimientos disciplinarios³⁹.

También es procedente el amparo indirecto en contra de resoluciones emitidas dentro del procedimiento disciplinario siempre y cuando conlleven afectaciones de imposible reparación para la persona quejosa promovente del amparo⁴⁰.

³⁹ Cfr. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 100/2012. Rubro: *Sanciones administrativas. Contra las resoluciones del Poder Judicial del Estado de Sinaloa que las imponen a sus servidores públicos, procede el juicio de amparo indirecto.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XV, diciembre de 2012, tomo 1, p. 974. Registro: 2002403. Cfr. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 202/2004. Rubro: *Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Las resoluciones en que impone sanciones a sus servidores públicos son definitivas e inatacables a través de los medios de defensa previstos en la ley de responsabilidad relativa, por lo que en su contra procede el juicio de amparo indirecto.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, enero de 2005, p. 508. Registro: 179636.

⁴⁰ Cfr. Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 215/2009. Rubro: *Amparo contra con motivo de su primer acto dentro de aplicación dentro del procedimiento administrativo disciplinario contemplado en el artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado Libro y Soberano de Guerrero.* Procede en la vía indirecta cuando sea de imposible reparación. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, enero de 2010, p. 267. Registro: 165618.



VII. ESTÁNDARES PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DISCIPLINARIA

Como lo establece el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades, en el ámbito de su competencia, tienen las obligaciones proteger y garantizar los derechos humanos de las personas.

En el ámbito judicial los órganos jurisdiccionales tienen obligaciones específicas para proteger y garantizar los derechos humanos de las partes que intervienen en el procedimiento y plantean pretensiones o defensas.

Actualmente, a nivel internacional e nacional se han consolidado diversas herramientas que ayudan a los jueces y a las juezas hacer efectivos los derechos, como son la perspectiva de género y de derechos humanos. Se trata de metodologías de análisis transversales en la actuación judicial durante todo el procedimiento jurisdiccional.

Las autoridades que ejercen la jurisdicción disciplinaria tienen la obligación de proteger y garantizar los derechos humanos que conforman el parámetro de regularidad constitucional, así como incorporar en su actuación la perspectiva de género y de derechos humanos.

En este último apartado se expone brevemente la metodología para juzgar con perspectiva de género y derechos humanos en materia disciplinaria a partir de estándares concretos de aplicación.

1. Perspectiva de género

Todas las autoridades jurisdiccionales tienen la obligación de juzgar con perspectiva de género, independientemente de la naturaleza del procedimiento judicial de que se trate.

La obligación de juzgar con perspectiva de género deriva del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de



género⁴¹. Encuentra su fundamento jurisprudencial en la tesis de jurisprudencia 22/2016 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La perspectiva de género es una categoría analítica que acoge metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para hombres y mujeres, es decir, lo que histórica, social y culturalmente se ha entendido como “lo femenino” y “lo masculino”⁴².

En este sentido, la perspectiva de género es un método de análisis que debe ser utilizado por las personas operadoras de justicia en todos aquellos casos en los que el género puede ocasionar un impacto diferenciado⁴³.

Esta obligación constitucional se puede resumir en el deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres -pero que no necesariamente está presente en cada caso, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, como corolario inevitable de su sexo⁴⁴.

Para incorporar la perspectiva de género en la actuación judicial la Corte ha establecido seis elementos que se deben aplicarse. Cabe advertir que estos elementos no necesariamente se deben aplicar en el orden establecido por la Corte y existen casos en los cuales no es necesario emplear todos. Los elementos son los siguientes⁴⁵:

- a) Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia.

⁴¹ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 22/2016. *Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, tomo II, p. 836. Registro: 2011430.

⁴² Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis XXVII/2017. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. *Juzgar con perspectiva de género. Concepto, aplicabilidad y metodología para cumplir dicha obligación*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, marzo de 2017, tomo I, p. 443. Registro 2013866.

⁴³ Dirección General de Derechos Humanos. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Año 2020. P. 123.

⁴⁴ *Op., cit.*, nota núm. 42.

⁴⁵ *Op., cit.*, nota núm. 41.



- b)** Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- c)** En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones.
- d)** De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución de la propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.
- e)** Para lo anterior, debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas.
- f)** Considerar que el método existe que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

La obligación de juzgar con perspectiva de género se debe aplicar en ciertos asuntos en los cuales se identifique una situación de desequilibrio de poder que dé cuenta de un desequilibrio entre las partes. Es decir, no se aplica en todos los casos en materia disciplinaria, ni tampoco en aquellos en los que el único factor determinante sea el sexo de las partes.

Esta categoría de análisis no implica que en ciertos casos se tenga forzosamente que sancionar a la persona servidora pública o que siempre deba absolverse. Tampoco impone el deber de juzgar descuidando los presupuestos procesales o las reglas y formalismos procedimentales que sean racionales, necesarios y proporcionales, e impacten en el resultado de la controversia.



A continuación se desarrollan los estándares que deben observarse respecto a cada uno de los elementos de la metodología para juzgar con perspectiva de género.

1.1. Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia.

Es importante recordar que el procedimiento disciplinario tiene como objeto resolver una controversia por la presunta comisión de una falta administrativa de las establecidas en la ley por una persona servidora pública, ya sea sancionándola por acreditarse la falta o absolviéndola por no demostrarse su responsabilidad.

El catálogo de faltas administrativas previstas en la ley se refieren a aquellas conductas cometidas por las y los servidores públicos que atenten contra el cumplimiento de sus obligaciones y facultades, el principio de legalidad, la honestidad, el respeto, el profesionalismo, la objetividad, la imparcialidad y la independencia.

Por ello, esta metodología de análisis de casos puede tener alcances diferenciados en relación con casos que se presentan en otras materias y tipos de procedimientos judiciales en los que es necesario también emplear la metodología mencionada.

Ahora bien, este primer elemento de la metodología para juzgar con perspectiva de género debe analizarse desde la recepción de la queja o denuncia y hasta la emisión de la resolución definitiva y, en su caso, de la imposición de la sanción o de la absolución.

Para su observancia, la persona juzgadora debe verificar si en el caso las partes son personas que tradicionalmente han sido discriminadas y han estado en situación de vulnerabilidad por en virtud de categorías sospechosas⁴⁶.

Debe observar si alguna de las personas se encuentra en una situación agravada de discriminación por tratarse de un caso de interseccionalidad, es

⁴⁶ *Op., cit.*, nota núm. 43, p. 140.



decir, que diversas categorías sospechosas constituyen una forma de discriminación diferencia, ya sea porque la persona quejosa es mujer, es una trabajadora que se encuentra en una posición subordinada laboral, tiene algún padecimiento de salud, es adulta mayor, etcétera.

La persona juzgadora debe analizar el contexto particular y social de los hechos; la posición de la persona quejosa en relación con la persona servidora pública presunta infractora; y la situación de la persona servidora pública en relación con quienes fungen como sus superiores jerárquicos.

El análisis de la persona juzgadora debe también realizarse con base en todas las pruebas disponibles, no solo en documentales o periciales, sino también en aquellas pruebas indiciarias y presuncionales.

Este elemento de la metodología se puede realizar en diversos momentos, ya sea en la etapa de preinstrucción, en la instrucción y en la resolutive.

Por ejemplo, si la queja se presenta por una trabajadora secretaria taquimecanógrafa porque considera que sufrió acoso sexual por un compañero secretario taquimecanógrafo, la persona juzgadora debe apreciar los aspectos mencionados, así como recabar información y realizar diligencias para mejor resolver dependiendo de la etapa procesal en la que se encuentre.

Otro ejemplo es si el compañero de trabajo acosa laboralmente a su compañera a través de insultos, amenazas, malos tratos, amedrentamientos, gritos, etcétera, lo cual constituye violencia laboral.

En estos casos es importante que la autoridad que ejerce la jurisdicción disciplinaria valore si el género de una de las partes es un elemento presente en el ejercicio de la relación de desequilibrio de poder con un impacto en el caso particular.

Cabe advertir que el acoso sexual constituye una falta administrativa, prevista en el artículo 188, fracción V, de la LOPJECZ.

Incluso, los actos de violencia laboral que no necesariamente son de naturaleza sexual, como el acoso laboral o el hostigamiento laboral, constituyen faltas



administrativas sancionadas por la LOPJECZ en relación con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza (LAMV).

Esto es así porque la violencia laboral, prevista en la LAMV prevé como forma de violencia contra la mujer la violencia laboral, y esta conducta actualiza la falta administrativa prevista en el artículo 188, fracción XV, de la LOPJECZ, consistente en dejar de observar la debida consideración que se deben entre sí los servidores públicos de la administración de justicia, independientemente de su jerarquía.

En efecto, una forma de dejar de observar la debida consideración es, precisamente, la violencia laboral en sus diversas manifestaciones que se pueden presentar en cada caso en concreto.

Ejemplo aparte es aquel de una persona mujer (servidora pública del Poder Judicial del Estado) a la que se le atribuya alguna falta relacionada con la negligencia en sus labores, y que, sin perjuicio de los hechos, se observa de los hechos que sobre ella se ejerce una presión y estrés laborales considerables y extenuantes; además de que es madre soltera de un niño, y tiene padecimientos graves de salud que merecen cuidados y atenciones especiales.

Esta situación fáctica también es posible analizarla con perspectiva de género para determinar si en el caso influye el factor de género en los hechos que probablemente constituyen la falta administrativa, y existe una situación de poder que dé cuenta de un desequilibrio en la relación de la servidora pública y la persona titular del órgano al que pertenece o de la persona superiora jerárquica.



1.2. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.

Es importante que las personas juzgadoras aprecien los hechos y valoren las pruebas sin estereotipos o prejuicios de género que les impidan visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género⁴⁷.

La apreciación de los hechos, y de las pruebas, con estereotipos de género produce situaciones de desventaja al juzgar y afectan tanto a hombres como mujeres⁴⁸.

Los estereotipos y prejuicios de género pueden impactar en las resoluciones judiciales. En materia disciplinaria lo pueden hacer en el acuerdo de inicio del procedimiento, en la admisión y desechamiento de pruebas, y al emitir la resolución definitiva.

En el caso del acoso sexual, las conductas estereotipadas se pueden manifestar en actos verbales o instrucciones que se giren al personal, por ejemplo. Puede suceder que se diga a las mujeres expresiones que en la cotidianidad se denominan piropos o cortejos, pero que no sea de su agrado. Esas expresiones pueden constituir formas de acoso sexual si a la persona destinataria le ofende o le incomoda.

Una actuación estereotipada de quien ejerce la jurisdicción disciplinaria se puede manifestar si considera que esas conductas no constituyen acoso sexual, porque a “las mujeres les gusta que les digan esas cosas”, “es una forma de

⁴⁷ La Corte Interamericana de Derechos Humanos define los estereotipos de género una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. La Corte ha señalado que es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente en políticas y prácticas. Véase: *caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Sentencia de 16 de noviembre de 2019 (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas). Párr. 401.

⁴⁸ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis LXXIX/2015. *Impartición de justicia con perspectiva de género. Debe aplicarse este método analítico en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotipos, independientemente del género de las personas involucradas*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, febrero de 2015, tomo II, p. 1397. Registro 2008545.



vida cultural en la sociedad”, “así se llevan ahora las personas”, o “es la manera en que se puede cortejar a una mujer”.

En el segundo caso referido en el subapartado anterior, los estereotipos de género que pueden sesgar la impartición de justicia pueden las consideraciones de que la servidora pública exagera en sus padecimientos de salud debido a que es hecho notorio que es común esa situación en las servidoras públicas y que no quiere trabajar.

Estas formas de pensar son ideas preconcebidas sobre la manera en que deben comportarse las mujeres y los hombres, lo cual son estereotipos de género que afectan la igualdad de la mujer en el proceso.

En el procedimiento administrativo pueden tener impacto estos estereotipos al considerar la autoridad disciplinaria que las conductas atribuidas a la persona servidora pública no constituyen actos de acoso ni faltas administrativas, de forma que considere que es improcedente la queja o estime absolver en la resolución definitiva.

Sobre la valoración de pruebas, las personas juzgadoras deben apreciar con base en la naturaleza de los hechos sin estereotipos ni prejuicios.

En el caso de conductas de violencia sexual, las personas juzgadoras deben observar los siguientes estándares establecidos por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴⁹:

- a) Se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente.

⁴⁹ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis CLXXXIV/2017. *Violencia sexual contra la mujer. Reglas para la valoración de su testimonio como víctima del delito*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 48, noviembre de 2017, tomo I, p. 460. Registro 2015634.



- b) Se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo.
- c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros.
- d) Se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones.
- e) Las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.

Cabe mencionar que si bien los estándares se refieren a delitos sexuales, son aplicables de manera razonable y prudente en materias como la disciplinaria cuando las faltas administrativas tienen esta naturaleza sexual.

Estos estándares se pueden trasladar, de manera racional, a casos excepcionales en los que no exista posibilidad de ofrecer medios de prueba documentales o testimoniales.

Por otro lado, desde la perspectiva de la parte queja y en consonancia con tales estándares indicados, las autoridades disciplinarias deben tomar en cuenta que lo señalado en el escrito de queja o en la comparecencia de la queja vía verbal puede variar en relación con el testimonio de la persona quejosa en el procedimiento, o puede ampliarse en los alegatos que se puedan presentar.

En ese sentido, juzgar con perspectiva de género implica tomar esta circunstancia en consideración, y que en diversas situaciones pueden variar considerablemente las manifestaciones debido a miedo, amenazas, síndrome



de estrés postraumático, etcétera. Por lo que ello debe considerarse en la resolución definitiva.

Un apunte más. Pueden existir situaciones en que las faltas administrativas puedan subsistir en el tiempo durante el procedimiento, a tal punto que en los alegatos la parte quejosa manifieste situaciones constitutivas de la falta. Esto sucedió en el procedimiento disciplinario A-69/2018. El Consejo observó que en los alegatos las quejas continuaron exponiendo situaciones de violencia laboral, las cuales se valoraron al momento de emitir la resolución definitiva conforme a las reglas probatorias del Código de Procedimientos Penales (1999).

1.3. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones.

Esto para atribución que tiene la persona juzgadora no es arbitraria y no implica la transgresión de presupuestos y reglas procesales. Se circunscribe a la necesidad que surge en el proceso para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, por lo que las pruebas que se ordenen deben ser pertinentes para visibilizar tales situaciones.

El elemento en mención debe interpretarse en relación con el artículo 206, fracción VI, de la LOPJECZ, el cual otorga la facultad a la autoridad disciplinaria para decretar pruebas para mejor proveer.

A pesar de que en los procedimientos disciplinarios es poco explorado el uso de pruebas periciales, pueden ser de gran utilidad para dilucidar si la parte quejosa sufrió afectaciones por faltas administrativas que versen sobre violencia laboral o acoso. Para ello, las autoridades disciplinarias pueden auxiliarse del Centro de Evaluación Psicosocial del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.



1.4. De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género.

La obligación de cuestionar la neutralidad de derecho aplicable se traduce en dos deberes para las personas juzgadoras.

En primer lugar, dicha obligación se proyecta en el deber que tienen las juezas y los jueces de interpretar las disposiciones jurídicas tomando en consideración el posible impacto diferenciado que éstas pueden tener ciertos grupos de personas, debido a la forma particular en la que incide el género en el caso concreto⁵⁰. Se trata de evitar que se elija una interpretación que, dadas las características del caso, pueda proyectarse de manera diferenciada afectando en mayor medida a las personas de un género⁵¹.

En segundo lugar, la obligación de cuestionar el derecho aplicable se traduce en el deber que tienen las personas juzgadoras de analizar propiamente la constitucionalidad de una disposición normativa, ya sea porque se alegó por alguna de las partes o porque la autoridad jurisdiccional advirtió de oficio u posible trato diferenciado basado en el género o cualquier de sus expresiones⁵².

Para analizar la constitucionalidad de las normas aplicables, se deben seguir los pasos establecidos por la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En efecto, la autoridad disciplinaria debe asegurarse que se ha actualizado la necesidad de hacer ese tipo de control, es decir, en cada caso debe determinar si resulta indispensable hacer una interpretación conforme en sentido amplio, una en sentido estricto o una inaplicación, lo cual ocurre cuando se está en presencia de una norma que resulta sospechosa o dudosa de cara a los parámetros de control de los derechos humanos⁵³.

⁵⁰ *Op. cit.*, nota núm. 43, p. 211.

⁵¹ *Ídem.*

⁵² *Ídem.*

⁵³ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 4/2016. *Control de constitucionalidad y convencionalidad ex officio. Condiciones generales para su ejercicio*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, febrero de 2016, tomo I, p. 430. Registro 2010954.



Es importante resaltar el deber de la autoridad disciplinaria para interpretar las normas jurídicas que rigen en el procedimiento disciplinario, así como las faltas administrativas, de una manera evolutiva y en conjunto con los ordenamientos legales aplicables.

Por ejemplo, el Consejo de la Judicatura en el procedimiento disciplinario A-69/2018 consideró que la violencia laboral constituía una falta administrativa prevista en el artículo 188, fracción XV, de la LOPJECZ, en relación con el artículo 9, fracción IV, de la LAMV.

El Consejo de la Judicatura razonó que si la LOPJECZ contempla como falta administrativa dejar de observar la debida consideración que se deben los servidores públicos, y en el caso en particular hubo conductas de violencia laboral manifestadas a través de hostigamiento laboral, es claro que se configuró la falta administrativa. De acuerdo con el Consejo, el hostigamiento laboral es una forma de dejar de observar la debida consideración que se deben las personas servidoras públicas.

Esta es una manera de dar contenido evolutivo al derecho aplicable, pues si bien es cierto que las personas legisladoras al establecer esta falta administrativa quizás no consideraron conductas como la referida, actualmente si encuadre en la hipótesis normativa en virtud del marco normativo actual.

Así las cosas, el deber de cuestionar el derecho aplicable tiene impacto en los momentos procesales que tiene la autoridad disciplinaria para emitir el acuerdo de inicio del procedimiento y la resolución definitiva.

En cuanto al deber de evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta, en un primer momento la autoridad disciplinaria debe tener en cuenta que, en caso de condenar a la persona servidora pública, únicamente se podrá imponer las sanciones administrativas de acuerdo con los requisitos y condiciones previstos en la ley.

En la vía disciplinaria no es posible indemnizar a la parte quejosa, como tampoco es factible establecer medidas para reparar el daño, o que esta parte obtenga algún beneficio. La finalidad del procedimiento disciplinario es distinta a la que tienen los procedimientos penales, civiles y laborales. Por lo que, si la



persona quejosa busca alguno de estos propósito debe realizar las acciones que correspondan.

Sin embargo, quienes imparten justicia en materia disciplinaria deben tener en cuenta que el régimen disciplinario busca proteger los valores constitucionales que rigen el acceso efectivo a la justicia de las personas, a través de la imposición de sanciones en contra de personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado que cometan conductas que afecten la impartición de justicia.

De ahí que las resoluciones definitivas que emitan las autoridades disciplinarias, si bien no tienen efectos como los que es posible decidir en otras materias, también es verdad que, al estimar que la persona servidora pública cometió la falta administrativa, deben imponer una sanción proporcional con la gravedad de la conducta, y observar los indicadores previstos en el artículo 196 de la LOPJECZ.

Pero sobre todo, deben imponer una sanción que, cumpliendo con estos lineamientos, tenga un efecto disuasorio para que las conductas no se vuelvan a repetir. Deben buscar emitir una resolución definitiva que en realidad sea por sí misma un mensaje para las personas servidoras públicas de que las conductas que atentan contra los deberes de impartición de justicia, son sancionadas y no se toleran.

Aunque no solo la resolución definitiva constituye un mensaje en este sentido, sino que toda la actuación procedimental en realidad es una muestra de la debida diligencia y de la especial atención que se presta a las conductas que atentan en contra de los principios que rigen el principio de la impartición de justicia.

1.5. Aplicación de los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños, niñas y adolescentes.

Juzgar con perspectiva de género implica aplicar los estándares de derechos humanos de las personas involucradas, los cuales se conforman por las pautas normativas y jurisprudenciales que los organismos y tribunales internacionales



y nacionales han establecido para garantizar la tutela judicial efectiva de manera igualitaria. Para ello, la persona juzgadora debe tomar en cuenta, entre otros, los siguientes estándares:

- Aplicar los instrumentos internacionales, recomendaciones de organismos internacionales, leyes y jurisprudencia nacional e internacional que protegen los derechos humanos de las personas involucradas.
- Aplicar los principios de derechos humanos como son el pro persona, la dignidad humana, el interés superior de la niñez y el derecho a la igualdad y a la no discriminación⁵⁴.
- Verificar si se realizaron los ajustes al procedimiento que necesarios para el acceso a la justicia en caso de niños, niñas, adolescentes y personas con discapacidad.
- Elaborar sentencias y otras resoluciones en formato de lectura fácil cuando se trate de personas con discapacidad.

El marco normativo nacional e internacional de derechos humanos prevé un gran conjunto de estándares a observar sobre el derecho a la justicia con enfoque diferenciado para personas en situación de vulnerabilidad, ya sea que en esta situación se encuentren las personas quejas como las personas servidoras públicas.

Un aspecto importante es tomar en cuenta el tercer párrafo del artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual dispone que siempre que no se afecte la igualdad entre las partes, el debido proceso u otros derechos en los juicios o procedimientos seguidos en forma de juicio, las autoridades deberán privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales. Este párrafo se adicionó por medio de la reforma constitucional del 15 de septiembre de 2017 en materia de justicia cotidiana.

Este deber constitucional exige un cambio en la mentalidad de las autoridades para que en el despacho de los asuntos no se opte por la resolución más sencilla

⁵⁴ Por lo que hace a la dignidad humana y el derecho a la igualdad y a la no discriminación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación los ha considerado como derechos, principios y normas.



o rápida, sino por el estudio que clausure efectivamente la controversia y la aplicación del derecho sustancial⁵⁵.

De acuerdo con la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la incorporación explícita de tal principio en la Constitución General pretende que permee el sistema de justicia a nivel nacional, es decir, que todas las autoridades judiciales y con atribuciones materialmente jurisdiccionales del país se vean sometidas a su imperio, pero más allá de su obligatoriedad, reconozcan la razón y principio moral que subyacen a esta adición al artículo 17 constitucional⁵⁶.

En efecto, las autoridades disciplinarias deben aplicar el marco normativo aplicable sobre el acceso efectivo a la justicia en los procedimientos disciplinarios, entre ellos el artículo 17 de la Constitución General. De ahí que deben preferir privilegiar la resolución del fondo del asunto sobre los formalismos que no afecten la igualdad procesal, los principios del debido proceso y los derechos de las partes en la controversia.

Deben atender a los formalismos procedimentales siempre que estén previstos en la ley, y que sean idóneos, necesarios y proporcionales con una justificación objetiva.

Por ejemplo, un formalismo que ha sido superado por el Consejo de la Judicatura es el consistente en que, en todos los casos aun cuando no se desahoguen pruebas, se deba celebrar una audiencia para rendir alegatos verbales además de ofrecerlos por escrito.

El Consejo ha considerado que celebrar la audiencia es un formalismo innecesario cuando no hay pruebas que desahogar y los alegatos se pueden presentar verbalmente. Esto ayuda a agilizar el trámite procesal para concluir de forma rápida el procedimiento disciplinario.

⁵⁵ Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 16/2021. Derecho de acceso a la justicia (principio de mayor beneficio). *A partir de la entrada en vigor de la adición al artículo 17, tercer párrafo, constitucional, todas las autoridades judiciales y aquellas con funciones materialmente jurisdiccionales deben privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre y cuando no se afecte la igualdad entre las partes (DOF de 15 de septiembre de 2017)*. Semanario Judicial de la Federación. Registro 2023741.

⁵⁶ *Ídem*.



Un último aspecto es aquel que atañe a la obligación de las personas juzgadoras para emitir órdenes de protección a favor de mujeres servidoras públicas cuando se trate de faltas administrativas que afecten su integridad y libertad personal, así como su derecho a una vida libre de violencia, de conformidad con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.

1.6. Evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos y prejuicios, y procurar un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

De acuerdo con la tesis de jurisprudencia 22/2016 es obligación de las personas juzgadoras utilizar un lenguaje incluyente y no sexista, a fin de garantizar el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

El uso del lenguaje ha adquirido gran importancia en el ámbito del derecho. El derecho se expresa a través del lenguaje. El lenguaje es un artificio, un convencionalismo que se encuentra vigente en un momento y lugar determinado. El lenguaje representa al pensamiento, porque el lenguaje transmite, comunica, da a conocer y comparte el pensamiento de las personas, a través de signos consistentes en palabras, que nombran las cosas y les dan un lugar en el mundo⁵⁷.

En el derecho, particularmente en el ámbito judicial, las sentencias de las personas juzgadoras crean la realidad, al crear o modificar estados civiles, relaciones de paternidad, por mencionar ejemplos⁵⁸.

El lenguaje puede transformar el presente al modificar cómo percibimos los fenómenos sociales y culturales, lo cual, por ejemplo, puede contribuir a alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres o a erradicar prácticas de estigmatización contra ciertos grupos⁵⁹.

⁵⁷ Hernández, Ángel. "Lenguaje jurídico, poder y democracia". En Vicente Molina, Veglia Quintana, et., al. *Hemiciclo. Revista de estudios parlamentarios*. Academia Parlamentaria de la Cámara de Diputas, Chile. Número 19, 2019. P. 23.

⁵⁸ Hernández, Ángel. *¿Cómo dijo, Su Señoría?* Boletín de información judicial del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza. 2017-2. P. 55.

⁵⁹ *Op., cit.*, nota núm. 43, p. 237.



Reconociendo que las sociedades se integran por hombres y mujeres, no es incorrecto ni redundante nombrar en femenino y en masculino⁶⁰. Una sociedad democrática requiere de un lenguaje incluyente, donde mujeres y hombres se visibilicen.

Lo que no se nombra no existe, es por ello que es necesario hacer uso del lenguaje adecuado para lograr la igualdad. En este sentido, al lenguaje en muchas ocasiones lo invade el sexismo, a través de sus diversas manifestaciones, que imponen –y reflejan- una visión masculina del mundo como modelo de lo humano. Esto conlleva, sobre todo en el lenguaje jurídico, una forma de ordenar la sociedad sin la inclusión de las mujeres y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Precisamente, la eliminación del sexismo en el lenguaje persigue dos objetivos: el primero, visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género y, el segundo, valorar la diversidad que compone nuestra sociedad.

“El primero implica evitar expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres y reafirmar su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en las esferas públicas y privadas. El segundo corresponde a la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad y contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y la igualdad de trato”⁶¹.

Así las cosas, por ejemplo, emplear un lenguaje no sexista conlleva:

- Omitir palabras o expresiones que refuerzan estereotipos negativos que afectan a mujeres y hombres.
- Omitir el género masculino como único referente de lo humano.

Mientras que para emplear un lenguaje incluyente es importante tomar en cuenta:

⁶⁰ Instituto Nacional de las Mujeres. *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. P. 10.

⁶¹ Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje emitido por el CONAPRED y otros, 2015, pp. 8-9.



- Para referirse a la población LGBTTTI, utilizar como alternativa incluyente: publicación lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual. Emplear: persona homosexual, hombre gay, persona lesbiana, mujer homosexual, persona bisexual, mujer bisexual, persona intersexual, etcétera.
- Respecto a personas con discapacidad, se debe evitar el uso de diminutivos. Se puede utilizar: persona con discapacidad, persona con discapacidad motriz, persona con discapacidad intelectual, persona ciega, persona sorda, persona con síndrome de Down, por ejemplo.
- Para referirse a personas indígenas, se puede emplear: personas indígenas, las y los indígenas, las comunidades indígenas, por ejemplo.
- Para referirse a las personas adultas mayores, se puede utilizar: personas adultas mayores.
- Para referirse a personas migrantes se puede emplear: mujeres migrantes, niñas migrantes, personas migrantes, por ejemplo.

2. Perspectiva de derechos humanos

El deber de juzgar con perspectiva de derechos humanos deriva de las obligaciones constitucionales establecidas para todas las autoridades del Estado Mexicano en el artículo primero de la Constitución General.

Este deber irradia toda la actuación jurisdiccional durante todo el procedimiento disciplinario. Para ello, la piedra angular es el derecho de acceso a la justicia, como derecho instrumental, es decir, como un derecho que tiene dos facetas⁶². La primera en cuanto que constituye un derecho fundamental por sí mismo con contenido sustancial propio. Y la segunda, que descansa en el hecho de que es un derecho que sirve para exigir la protección sobre todos derechos, como la

⁶² Esta especialidad de los derechos deriva de su función para garantizar otros derechos fundamentales. Por ejemplo, otro derecho instrumental es el derecho de los niños, niñas y adolescentes a participar en los procedimientos jurisdiccionales en los que se deciden cuestiones que les afectan y son de su interés. *Cfr.* Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 11/2017. *Derecho de los menores de edad a participar en procedimientos jurisdiccionales que afecten su esfera jurídica. Regulación, contenido y naturaleza jurídica.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, marzo de 2017, tomo I, p. 345. Registro 2013781.



vida, la integridad personal, la libertad personal, la alimentación, la autonomía, etcétera.

De esta forma, juzgar con perspectiva de derechos humanos implica cumplir a cabalidad el derecho de acceso efectivo a la justicia respecto de todas las partes que intervienen en el procedimiento, a la luz del marco normativo y jurisprudencial nacional e internacional.

La persona juzgadora debe aplicar e interpretar las normas jurídicas a la luz de las herramientas hermenéuticas de derechos humanos como son el principio *pro persona* y la *interpretación conforme*. Asimismo, debe emplear las herramientas de adjudicación establecidas en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación como es el control de constitucionalidad, el control de convencionalidad, el test de proporcionalidad y el test del escrutinio amplio y estricto.

Respecto a la persona servidora pública a la que se sigue el procedimiento disciplinario, deben garantizarse los derechos que conforman el núcleo del debido proceso⁶³ y los derechos reconocidos en los artículo 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, los cuales son aplicables en todo tipo de procedimientos jurisdiccionales o en procedimientos administrativos seguidos en forma de juicio.

Por lo que hace a la parte quejosa, a pesar de que no guarda una relación directa con la autoridad disciplinaria, ello no implica que no forma parte de la relación jurídico-procesal y que deje de contar con derechos mínimos en el procedimiento. En efecto, la parte quejosa tiene, por ejemplo, el derecho de ofrecer pruebas y presentar alegatos, que forman parte a su vez del núcleo duro del derecho al debido proceso⁶⁴. Esto es lo que distingue a la parte quejosa de otras personas como son los terceros o los auxiliares de la administración de justicia.

⁶³ Cfr. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 11/2014. *Derecho al debido proceso. Su contenido*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, febrero de 2014, tomo I, p. 396. Registro 2005716.

⁶⁴ *Ídem*.



Por último, la persona servidora pública sujeta al procedimiento disciplinario -y, en su caso, la persona quejosa- goza del principio de igualdad y no discriminación. Esto es, debe recibir un trato diferenciado justificado y objetivo cuando existan categorías sospechosas en el caso que le coloquen en situación de vulnerabilidad. En este caso deben realizarse los ajustes al procedimiento necesarios conforme al marco normativo convencional⁶⁵.

⁶⁵ Cfr. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis CCXVI/2018. *Derecho humano de acceso a la justicia en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad. El Estado debe garantizarlo en sus dimensiones jurídica, física y comunicacional.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 61, diciembre de 2018, tomo I, p. 309. Registro 2018631. Cfr. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación CCXVII/2018. *Derecho humano de acceso a la justicia en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad. Obligaciones que tienen las autoridades jurisdiccionales cuando una persona alega tener una discapacidad y solicita algún ajuste al procedimiento.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 61, diciembre de 2018, tomo I, p. 310. Registro 2018630.



BIBLIOGRAFÍA

Marco normativo

- Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999).
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.
- Lineamientos para el uso de los medios electrónicos en las notificaciones, citatorios y demás comunicaciones del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Criterios jurisprudenciales de tribunales federales

- Pleno del Octavo Circuito. Tesis de jurisprudencia PC.VIII. J/5 A. *Defensa adecuada. En el procedimiento administrativo de responsabilidades de los servidores públicos del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, es obligatorio que el presunto infractor se encuentre asistido por un defensor, abogado o persona de su confianza.* Semanario Judicial de la Federación. Registro: 2023807.
- Tesis XXVII/2017. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Juzgar con perspectiva de género. Concepto, aplicabilidad y metodología para cumplir dicha obligación. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, marzo de 2017, tomo I, p. 443. Registro 2013866.
- Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 11/2017. *Derecho de los menores de edad a participar en procedimientos jurisdiccionales que afecten su esfera jurídica. Regulación, contenido y naturaleza jurídica.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, marzo de 2017, tomo I, p. 345. Registro 2013781.
- Tesis XXVII/2017. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. *Juzgar con perspectiva de género. Concepto, aplicabilidad y metodología para cumplir dicha obligación.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, marzo de 2017, tomo I, p. 443. Registro 2013866.



- Tesis CLXXXIV/2017. *Violencia sexual contra la mujer. Reglas para la valoración de su testimonio como víctima del delito.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 48, noviembre de 2017, tomo I, p. 460. Registro 2015634.
 - Tesis XXXV/2017. *Derecho administrativo sancionador. Concepto de sanción que da lugar a su aplicación.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 40, marzo de 2017, tomo I, p. 441. Registro: 2013954.
 - Tesis de jurisprudencia 4/2016. *Control de constitucionalidad y convencionalidad ex officio. Condiciones generales para su ejercicio.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 27, febrero de 2016, tomo I, p. 430. Registro 2010954.
 - Tesis de jurisprudencia 22/2016. *Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, tomo II, p. 836. Registro: 2011430.
 - Tesis LXXIX/2015. *Impartición de justicia con perspectiva de género. Debe aplicarse este método analítico en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotipos, independientemente del género de las personas involucradas.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 15, febrero de 2015, tomo II, p. 1397. Registro 2008545.
 - Tesis de jurisprudencia 11/2014. *Derecho al debido proceso. Su contenido.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, febrero de 2014, tomo I, p. 396. Registro 2005716.
 - Tesis CCCXV/2014. *Derecho administrativo sancionador. Evolución del principio de legalidad a la luz de sus fines.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 10, septiembre de 2014, tomo I, p. 573. Registro: 20071407.
- Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 16/2021. *Derecho de acceso a la justicia (principio de mayor beneficio). A partir de la entrada en vigor de la adición al artículo 17, tercer párrafo, constitucional, todas las autoridades judiciales y aquellas con funciones materialmente jurisdiccionales deben privilegiar la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, siempre y cuando no se afecte la igualdad entre las partes (DOF de 15 de*



- septiembre de 2017). Semanario Judicial de la Federación. Registro 2023741.
- Tesis de jurisprudencia 33/2021. *Responsabilidades administrativas. El denunciante tiene interés jurídico para promover el juicio de amparo indirecto contra la determinación de no iniciar la investigación relativa.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, agosto de 2021, tomo IV, p. 3856. Registro: 2023419.
- Tesis de jurisprudencia 41/2019. *Responsabilidades de los servidores públicos. El denunciante de la queja administrativa no tiene interés legítimo para impugnar en amparo indirecto la resolución que la desecha (legislaciones de los Estados de Puebla, Quintana Roo y afines).* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 64, marzo de 2019, tomo II, p. 1979. Registro: 2019468.
- Tesis de jurisprudencia 100/2012. Rubro: *Sanciones administrativas. Contra las resoluciones del Poder Judicial del Estado de Sinaloa que las imponen a sus servidores públicos, procede el juicio de amparo indirecto.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XV, diciembre de 2012, tomo 1, p. 974. Registro: 2002403.
- Tesis de jurisprudencia 215/2009. Rubro: *Amparo contra con motivo de su primer acto dentro de aplicación dentro del procedimiento administrativo disciplinario contemplado en el artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado Libre y Soberano de Guerrero. Procede en la vía indirecta cuando sea de imposible reparación.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXXI, enero de 2010, p. 267. Registro: 165618.
- Tesis de jurisprudencia 1/2006. *Responsabilidades de los servidores públicos. El denunciante de la queja administrativa carece de interés jurídico para impugnar en amparo la resolución que la declare improcedente.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVIII, enero de 2006, p. 1120. Registro: 176129.
- Tesis de jurisprudencia 202/2004. Rubro: *Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave. Las resoluciones en que impone sanciones a sus servidores públicos son definitivas e inatacables a través de los medios de defensa previstos en la ley de responsabilidad relativa, por lo que en su contra procede el juicio de amparo indirecto.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXI, enero de 2005, p. 508. Registro: 179636.



- Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 99/2016. *Derecho administrativo sancionador. Para la construcción de sus propios principios constitucionales es válido acudir de manera prudente a las técnicas garantistas del derecho penal, en tanto ambos son manifestaciones de la potestad punitiva del Estado.* Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIV, agosto de 2006, p. 1565. Registro. 174488.
- Tesis de jurisprudencia 3/2017. *Responsabilidades administrativas de los servidores públicos. Las medidas consistentes en la suspensión temporal del empleo y la retención de las percepciones siempre que se respete el mínimo de subsistencia durante el procedimiento respectivo previsto en el artículo 21, fracción VI, de la ley federal relativo, hasta en tanto se dicta la resolución administrativa en la que se determinan aquéllas, son constitucionales.* Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 39, febrero de 2017, tomo I, p. 8. Registro: 2013719.

Sentencias

- Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México.* Sentencia de 16 de noviembre de 2019 (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas). Párr. 401.
- Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Contradicción de tesis 321/2018.* Sentencia del 23 de enero de 2019.
- Tribunal pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Contradicción de tesis 200/2013.* Sentencia del 28 de enero de 2014.

Criterios del Consejo de la Judicatura Federal

- Pleno del Consejo de la Judicatura Federal. *Criterio número 6 en materia disciplinaria. Argumentos genéricos. Improcedencia de la queja.* Queja administrativa 236/98.

Acuerdos del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza



Acuerdo emitido por el Magistrado Miguel Felipe Mery Ayup, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza, el seis de abril de dos mil veinte, mediante el cual se establece el mecanismo de reforzamiento a las medidas de contingencia implementadas en los juzgados de primera instancia en materia penal del sistema acusatorio y oral, por el fenómeno de salud pública derivado del virus covid-19.

Acuerdo emitido por el Magistrado Miguel Felipe Mery Ayup, Presidente del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza, el trece de abril de dos mil veinte, mediante el cual se establecen providencias para la celebración de sesiones del Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado, mediante el uso de tecnologías digitales, para la adopción de medidas que resulten pertinentes, con motivo del fenómeno de salud pública derivado del virus covid-19.

Protocolos y otros documentos

CONAPRED, et. al. *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. 2015.

Dirección General de Derechos Humanos. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Año 2020.

Hernández, Ángel. "Lenguaje jurídico, poder y democracia". En Vicente Molina, Veglia Quintana, et., al. *Hemiciclo. Revista de estudios parlamentarios*. Academia Parlamentaria de la Cámara de Diputas, Chile. Número 19, 2019.

----- . *¿Cómo dijo, Su Señoría?* Boletín de información judicial del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza. 2017-2.

Instituto Nacional de las Mujeres. *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*.

Ovalle Favela, J. *Teoría general del proceso*. Ed. Oxford. Séptima edición. 2016.