**ACUERDO EMITIDO POR EL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO, EN SESIÓN CELEBRADA EL \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* DE OCTUBRE DE DOS MIL \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, MEDIANTE EL CUAL SE EMITE LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA EN EL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA A-\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* INSTRUIDO EN CONTRA DEL LICENCIADO \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, EN SU ACTUAR COMO \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* DE ACUERDO Y TRÁMITE DEL JUZGADO PRIMERO LETRADO EN MATERIA \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* DEL DISTRITO JUDICIAL DE \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.**

Una vez analizadas las constancias que integran el expediente administrativo disciplinario **A-\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***; y,

**R E S U L T A N D O**

**PRIMERO.** El 04 de julio de 2018, las ciudadanas \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* comparecieron ante la Secretaria de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Cada una de ellas, en su carácter de secretarias taquimecanógrafas adscritas al Juzgado Primero Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, presentó una queja en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en su actuar como Secretario de Acuerdo y Trámite adscrito al juzgado referido.

En síntesis, las quejosas expresaron el mal trato que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* daba a cada una de ellas en el trabajo que desempeñaban, del cual manifestaron que era prepotente, grosero y amenazador, además de que recibían gritos de su parte.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* requirió en esta diligencia que el Consejo solicitara a la Visitaduría Judicial General copia del acta de la visita del 16 de abril de 2018 al juzgado para constatar lo dicho.

Con motivo de estas quejas, el Consejo de la Judicatura del Estado, el 05 de julio de 2018, formó el expediente administrativo y lo registró con el número A-\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Asimismo, solicitó informes a autoridades del Poder Judicial del Estado, como es la Visitaduría Judicial General y el Juez adscrito al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

**SEGUNDO.** El Consejo de la Judicatura del Estado, en la sesión celebrada el 14 de marzo de 2019, emitió el acuerdo en el que determinó iniciar el procedimiento de responsabilidad administrativa en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, Secretario de Acuerdo y Trámite del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. El motivo fue la posible comisión de la falta administrativa prevista en el artículo 188, fracción XV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza[[1]](#footnote-1).

Derivado del inicio del procedimiento, el Consejo requirió al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* un informe administrativo y que, en su caso, ofreciera pruebas de su intención. En este informe, el servidor público ofreció como pruebas la testimonial a cargo de las quejosas y las presunciones legales y humanas. El Consejo admitió tales pruebas el 06 de mayo de 2019.

**TERCERO.** Seguido el trámite del procedimiento, el Consejo de la Judicatura celebró la audiencia de pruebas y alegatos; desahogó una prueba de inspección ofrecida por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en las instalaciones del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*; ordenó para mejor proveer -y desahogó-, la prueba testimonial a cargo del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, quien se desempeñó como Secretario de Acuerdo y Trámite del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*[[2]](#footnote-2); y escuchó y recibió los alegatos de las quejosas y del defensor del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

**CUARTO.** El 03 de octubre de 2019, una vez celebrada la audiencia de pruebas y alegatos respecto a los alegatos de las partes, se ordenó turnar el expediente a la Comisión de Vigilancia y Disciplina para que formulara el proyecto de resolución definitiva correspondiente y, una vez hecho esto, lo presentara al Pleno del Consejo de la Judicatura del Estado para su discusión y aprobación correspondiente.

En consecuencia, en esta sesión el Pleno del Consejo de la Judicatura emite la resolución definitiva del presente procedimiento de responsabilidad administrativa conforme a los siguientes:

**C O N S I D E R A N D O S**

**PRIMERO. COMPETENCIA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA.**

De acuerdo con el artículo 143, primer párrafo, de la Constitución Política del Estado, en relación con el numeral 199, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, este Consejo de la Judicatura (en adelante ‘Consejo’, ‘órgano colegiado’ u ‘órgano de disciplina’), como órgano disciplinario, tiene competencia para conocer de las probables faltas administrativas atribuidas a los servidores públicos judiciales integrantes de los juzgados del Poder Judicial del Estado.

A su vez, el numeral 200 de la citada ley dispone que en contra del presunto autor de alguna de las faltas previstas en la sección segunda del capítulo denominado “De la Responsabilidad Administrativa”, se proceda de oficio o en virtud de queja presentada por escrito o comparecencia ante la autoridad que corresponda.

Por tales motivos, este órgano colegiado tiene la facultad legal para proceder administrativamente en contra de un funcionario judicial, tratándose de queja presentada por instancia de parte inconforme, o bien mediante un análisis de oficio del asunto que se trate, exceptuándose las cuestiones de carácter jurisdiccional.

**SEGUNDO. ANTECEDENTES SOBRE LAS QUEJAS PLANTEADAS.**

En este apartado se exponen los antecedentes de las quejas planteadas en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, además de que se aprecian con perspectiva de género, en cumplimiento a su deber constitucional y convencional para garantizar la igualdad y la no discriminación en el ámbito jurisdiccional.

1. **Antecedentes de las quejas planteadas**

La información que conforma los antecedentes que se exponen a continuación se obtiene de las quejas presentadas por las quejosas; de la prueba testimonial ofrecida por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*; del informe rendido por el servidor público; así como de las copias de las identificaciones oficiales de las quejosas y de la hoja de servicios de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* enviada por el Oficial Mayor del Poder Judicial del Estado al Consejo de la Judicatura el 02 de diciembre de 2019.

Ahora bien, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* es secretaria taquimecanógrafa adscrita al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* de Primera Instancia en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* (en adelante ‘juzgado letrado’) de 29 años de edad. Su profesión es secretaria taquimecanógrafa.

Trabaja en el juzgado letrado con el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* desde hace más de tres años. Se encarga de elaborar sentencias interlocutorias y definitivas. Con anterioridad (en junio de 2017), ella elaboraba las radicaciones. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* era su jefe directo al momento de los hechos.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tiene 38 años de edad. Estudió hasta la preparatoria. Su ocupación actual es secretaria taquimecanógrafa adscrita al juzgado letrado. Trabaja en el Poder Judicial del Estado desde septiembre de 2015. En julio de 2017 la cambiaron al juzgado letrado. Estuvo un tiempo en el área del archivo del juzgado hasta febrero de 2018 cuando comenzó a trabajar en las radicaciones. Durante el tiempo que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* estuvo en el archivo su jefe directo fue el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tiene la edad de 41 años. Su profesión es secretaria taquimecanógrafa. Actualmente, es secretaria taquimecanógrafa adscrita al juzgado letrado desde el año 2012. Trabaja en el Poder Judicial del Estado desde hace 13 años. Comenzó trabajando en el Primer Tribunal Distrital, luego estuvo en la Secretaría de la Sala Colegiada Civil y Familiar del Tribunal Superior de Justicia del Estado, en la Secretaría de la Sala Colegiada Penal del Tribunal Superior de Justicia, y después en el juzgado letrado. Es trabajadora sindicalizada desde el primero de mayo de 2017.

En el juzgado letrado ya ha estado en todas las áreas. Comenzó realizando radicaciones. En noviembre de 2016 su jefe directo era \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, quien revisaba las radicaciones que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* elaboraba.

Ahora se encuentra en el área del archivo, donde tiene aproximadamente tres meses. Antes de esta área, colaboraba en la sala de audiencias donde duró aproximadamente un año ocho meses. En la sala de audiencias ella levantaba las audiencias y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* revisaba las actas. En febrero de 2019 pidió su cambio de adscripción ante la Dirección de Recursos Humanos de la Oficialía Mayor del Poder Judicial y ante el Consejo de la Judicatura porque no estaba a gusto en el juzgado letrado a raíz del problema que expuso en su queja.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tiene 58 años. Respecto a su profesión, refirió que es pasante en derecho. Su ocupación actual es secretaria taquimecanógrafa adscrita al juzgado letrado. Ingresó al Poder Judicial del Estado en el febrero de 2004. Comenzó laborando en el Centro de Medios Alternos, luego estuvo en el Instituto de Especialización Judicial y en la Oficialía Común de Partes. Desde julio de 2017 está adscrita al juzgado letrado.

En el juzgado letrado inició colaborando en el archivo y luego estuvo como secretaria auxiliar de acuerdos, además de dedicarse a atender los libros que se llevan en el juzgado. Colabora con el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* llenando datos en una plataforma sobre acuerdos.

En cuanto al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, tiene 43 años de edad. Es licenciado en derecho. Cuenta con una antigüedad en el Poder Judicial del Estado de 18 años. Se ha desempeñado en diversos cargos en los juzgados del Poder Judicial como auxiliar administrativo, actuario y secretario de acuerdo y trámite. Está adscrito al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* como Secretario de Acuerdo y Trámite desde el año 2016.

Entre las funciones que tiene como Secretario de Acuerdo y Trámite se encuentra la de ejercer la supervisión y control sobre todos los servidores de su dependencia y proponer, en su caso, la imposición de medidas disciplinarias contra quienes no cumplan con su función, de acuerdo con el artículo 50, fracción XVIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

Tres meses antes de la presentación de las quejas, las promoventes, durante la primera visita de inspección ordinaria del año 2018 que la Visitaduría Judicial General realizó al juzgado letrado, expusieron a los visitadores una queja en contra de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* por considerar que recibían un trato déspota y grosero, con gritos, por parte del servidor público[[3]](#footnote-3).

1. **Apreciación de los antecedentes y de los hechos con perspectiva de género por parte del Consejo de la Judicatura**

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante ‘SCJN’ o la ‘Corte’), en la tesis de jurisprudencia 22/2016, estableció que en toda controversia judicial se debe implementar un método a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria[[4]](#footnote-4).

Este Consejo de la Judicatura considera que, de la apreciación de los hechos expuestos por las quejosas y el servidor públicos, se deduce que existe una situación de violencia y de vulnerabilidad por cuestiones de género.

A manera de contexto social, en México la violencia de las mujeres por razón de género es generalizada y estructural. Se manifiesta en diversos ámbitos y tipos. Entre estos ámbitos se encuentra la violencia laboral.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, realizada por el INEGI[[5]](#footnote-5), de las mujeres de 15 años y más el 29% el 29% sufrió violencia económica o patrimonial o discriminación en el trabajo entre los años 2011 y 2016[[6]](#footnote-6). La violencia laboral, según la ENDIREH 2016 tuvo mayor proporción en estados como Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo[[7]](#footnote-7). En Coahuila de Zaragoza, el 34.1% de las mujeres sufrió violencia laboral en este periodo. Asimismo, en promedio, en el último año cada mujer tuvo 3 agresores[[8]](#footnote-8). En el 35.2% los agresores fueron compañeros de trabajo[[9]](#footnote-9). En el 19.3% los agresores fueron los patrones o jefes. En el 70.1% de los casos la violencia laboral ocurre en las instalaciones del trabajo[[10]](#footnote-10). El 5.1% de las mujeres sufrió la violencia laboral por señalamientos acerca de que no son adecuadas o buenas para el trabajo que ahí se requiere[[11]](#footnote-11).

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno de México, en el ámbito laboral, a pesar de que el 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres, en vez de un clima de respeto, existe una atmósfera de violencia en su contra, cargado de situaciones que resultan violentas, tanto de manera horizontal como vertical en el día a día[[12]](#footnote-12). El trato con superiores, entre pares y con terceras partes, ha reportado de forma casi generalizada incontables situaciones de violencia laboral contra mujeres[[13]](#footnote-13).

Estas breves cifras muestran la violencia laboral contra las mujeres en el país, la cual ha sido reconocida y estudiada por diversas autoridades estatales y nacionales. Cabe mencionar que, en los centros labores de los poderes judiciales locales y federal en el país, la violencia contra las mujeres también tiene presencia, lo cual es un hecho notorio[[14]](#footnote-14).

Ahora bien, este Consejo también hace notar que en el presente caso las quejosas forman parte de un grupo social, que son las mujeres, históricamente desventajado. Esta categoría es protegida en el párrafo quinto, del artículo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos[[15]](#footnote-15), Esto implica que en este caso se realice un escrutinio estricto de los hechos y de las pruebas sin estereotipos y roles de género que afecten el principio de igualdad y no discriminación entre las partes. Además, se deben valorar las diferencias entre las mujeres y los hombres sin sesgos de género.

Las quejosas en el tiempo que sucedieron los hechos tenían el cargo de Secretaria Taquimecanógrafa y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* ocupaba el de Secretario de Acuerdo y Trámite. Ellas no cuentan con una profesión de licenciadas en derecho en contraposición a su agresor. Tampoco ejercían poder o una relación de pares con el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Iniciaron el procedimiento disciplinario sin asesoramiento legal, a diferencia del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Esto evidencia una relación de subordinación laboral de aquellas frente a este último. En ella, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tenía el carácter de jefe directo, supervisaba sus labores y les daba instrucciones. Es decir, es patente la relación laboral vertical de poder que el servidor público ejercía sobre ellas.

Lo anterior será tomado en cuenta en los subsiguientes apartados de esta resolución.

1. **Clasificación jurídica de los hechos como faltas administrativas**

El Consejo de la Judicatura clasificó jurídicamente los hechos señalados por las quejosas como una falta administrativa, es específico, la prevista en la fracción XV, del artículo 188, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza[[16]](#footnote-16).

Tal falta administrativa consiste en dejar de observar la debida consideración que se deben entre sí los servidores públicos de la administración de justicia, independientemente de su jerarquía.

Ahora bien, este Consejo de la Judicatura considera que, en efecto, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió la falta aludida; es decir, que dejó de observar la debida consideración hacia las quejosas porque les faltó al respeto.

En lo que sigue, se justificará esta decisión desde la perspectiva de género a fin de garantizar una decisión igualitaria.

Debido a una cuestión de metodología jurídica, este órgano colegiado considera importante hacer precisiones sobre los siguientes temas que contextualizan el presente caso: violencia contra las mujeres por razón de género; violencia laboral; y la falta de dejar de observar la debida consideración como forma de violencia laboral desde la perspectiva de género.

**3.1. Violencia contra las mujeres por razón de género**

La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre[[17]](#footnote-17). La violencia contra la mujer menoscaba o anula el goce por la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales[[18]](#footnote-18). Estos derechos son, entre otros, el derecho a la vida, el derecho a la libertad y la seguridad de las personas, el derecho al nivel más alto posible de salud física y mental, y el derecho a condiciones de empleo justas y favorables[[19]](#footnote-19).

El concepto de violencia contra la mujer, tal como se define en los instrumentos internacionales, hace hincapié en el hecho de que dicha violencia está basada en el género[[20]](#footnote-20). Este término es preciso para poner de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia[[21]](#footnote-21). La expresión refuerza aún más la noción de la violencia como problema social más que individual[[22]](#footnote-22).

La violencia por razón de género contra la mujer es uno de los medios sociales, políticos y económicos fundamentales a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados[[23]](#footnote-23).

La violencia por razón de género contra la mujer se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos, el lugar de trabajo[[24]](#footnote-24).

En este sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer proscribe la discriminación contra la mujer en todas las esferas de la vida, incluyendo el ámbito laboral[[25]](#footnote-25).

El artículo 11 de la convención dispone que los Estados Partes deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: el derecho al trabajo; el derecho a igual remuneración y a la igualdad de trato con respecto a un trabajador de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

En este contexto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que en aquellas controversias donde exista una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa a igualitaria, los órganos judiciales deben verificar, aplicando la herramienta de perspectiva de género, si existen posibles desventajas por dicha condición[[26]](#footnote-26).

Como ya se adelantó, este Consejo considera que el análisis de los hechos atribuidos al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* como constitutivos de la falta administrativa en el artículo 188, fracción XV, de la ley orgánica, así como la valoración probatoria correspondiente, debe realizarse con perspectiva de género.

* 1. **Violencia laboral**

El artículo 9, fracción IV, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza (en adelante ‘LAMVLVE´), define la violencia en el ámbito laboral como aquella que:

“Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral… con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso sexual, el hostigamiento sexual, el acoso laboral o el hostigamiento laboral”.

La misma fracción, en el párrafo quinto, define la violencia laboral como:

“La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; **la descalificación del trabajo realizado**, **las amenazas**, la intimidación, **las humillaciones**, la explotación y **todo tipo de discriminación por condición de género**; además de exigir como requisito para el ingreso o ascenso a un empleo la presentación de certificado médico de no embarazo, despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada”.

* 1. **Dejar de observar la debida consideración como forma de violencia laboral desde la perspectiva de género**

En este tipo de casos en que se decide sobre una falta administrativa en un procedimiento disciplinario se debe realizar en contexto el estudio para apreciar los hechos, las partes, las pruebas ofrecidas y, en su caso, los efectos del fallo sancionatorio.

De hecho, uno de los elementos metodológicos establecidos por la Corte para juzgar con pespectiva de género es cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución al caso concreto para que sea justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género. Esto implica realizar un estudio jurídico de la falta administrativa en armonía con las normas de derechos humanos establecidas en las leyes, en la Constitución General y en los instrumentos internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.

Asimismo, en la aplicación de las normas jurídicas debe dejarse de lado una visión androcéntrica del derecho que, de acuerdo con el artículo 6, fracción V, LAMVLVE es una visión, conceptualización y construcción social y cultural que sitúa al género masculino como el centro de todas las cosas, como la medida y referencia de lo que sucede en el entorno, referenciando a lo femenino como lo que le es ajeno.

Para ello, respecto a esta falta administrativa deben abarcarse actos que afectan a las personas servidoras públicas de manera diferenciada dejando de lado aquellos actos que solo impactarían en los hombres.

También es necesario reconocer que la violencia laboral en contra de las mujeres constituye una falta de consideración entre las personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza.

**TERCERO. PRUEBAS OFRECIDAS Y DESAHOGADAS.**

Antes de analizar los elementos de la falta administrativa en comento, a continuación se delimitan las pruebas que obran en este procedimiento disciplinario.

1. Acta de la comparecencia de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* ante la entonces Secretaria de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura del Estado, licenciada \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. En esta diligencia de fecha 04 de julio de 2018, cada una de las quejosas presentaron una queja en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
2. Copia certificada del acta de la primera visita de inspección ordinaria del año 2018 (16 de abril de 2018) al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
3. Oficio 118/2018 suscrito por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, Juez \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, de fecha 23 de octubre de 2018.
4. Informe del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, Secretario de Acuerdo y Trámite del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, de fecha 30 de abril de 2019.
5. Prueba testimonial a cargo \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Esta prueba se practicó el 27 de mayo de 2019.
6. Prueba testimonial a cargo del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, Secretario de Acuerdo y Trámite del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado de Primera Instancia en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Esta prueba se practicó el 27 de agosto de 2019.
7. Prueba de inspección de lugar en las instalaciones del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Esta prueba se practicó el 09 de septiembre de 2019.
8. Fotografías impresas en papel opalina tomadas en la inspección del lugar el 09 de septiembre de 2019.
9. Alegatos verbales y escritos del defensor del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Los alegatos verbales se realizaron el 09 de septiembre de 2019. Los alegatos escritos se presentaron el 03 de octubre de 2019.
10. Alegatos escritos de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, presentados el 03 de octubre de 2019.
11. Alegatos escritos de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, presentados el 03 de octubre de 2019.

**CUARTO. ESTUDIO DE LA FALTA ADMINISTRATIVA.**

En el presente apartado, este órgano de disciplina justificará que en el presente caso se acredita la falta administrativa por la cual se inició el procedimiento disciplinario en contra del servidor público respecto a las cuatro quejas de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Como ya se adelantó, este Consejo de la Judicatura estudiará las faltas administrativas con perspectiva de género, pues de los hechos advierte que la falta de consideración (de respeto) se debió a una situación de violencia laboral por razón de género. Para, se toma en cuenta la vivencia personal de cada una de las quejosas y el impacto diferenciado generado por la falta de consideración.

1. **Falta administrativa sobre la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Este Consejo de la Judicatura considera que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió la falta administrativa en contra de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* porque dejó de observar la debida consideración que le debía como servidor público en razón de la violencia laboral cometida en contra de ella.

Para justificar lo anterior, este Consejo abundará en el cumplimiento de los siguientes elementos:

1. El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de la quejosa y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
2. La relación laboral entre la quejosa y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
3. La acción de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en dejar de observar la debida consideración que debe a la quejosa, lo cual consiste en:
4. Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la libertad.
5. El acto u omisión debe consistir en descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.
6. **El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y la relación laboral entre ellos.**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* al momento de los hechos eran personas servidoras públicas de la administración de justicia y tenían una relación de compañerismo en el Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* desempeñaba una relación de jerarquía en esta relación como jefe directo.

Esto se acredita con la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial ofrecida por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y con los alegatos escritos del defensor de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Estos medios de prueba tienen valor probatorio pleno conforme a los artículos 441 y 442 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999).

En efecto, el 20 de junio de 2017[[27]](#footnote-27) la quejosa, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* eran compañeros de trabajo en el mismo juzgado. No se observa que sus afirmaciones sobre esta circunstancia padezcan de falsedad.

También se acredita la relación de compañerismo y subordinada con el gafete que la quejosa exhibió cuando presentó la queja ante la Secretaría de Acuerdo y Trámite, de la cual obra copia del expediente. En esta identificación aparece el nombre completo de la quejosa, junto con su cargo y el juzgado de su adscripción. Este documento es público y tiene valor probatorio pleno conforme al artículo 436 del Código de Procedimientos Penales.

Asimismo, de la hoja de servicios (documento público que tiene valor probatorio pleno conforme al artículo 436 del Código de Procedimientos Penales) se observa que desde el 2016 a la fecha \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* trabaja en el juzgado letrado.

1. **Acción de dejar de observar la debida consideración a la quejosa \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Este Consejo advierte que la falta de consideración debida se presentó en este caso como una falta de respeto en cuanto amedrentamiento, en su vertiente de alzamiento de la voz excesiva hacia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Lo anterior, en un ambiente de gritos por parte de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en la toma de decisiones e instrucciones hacia el personal, especialmente hacia mujeres secretarias taquimecanógrafas.

En efecto, se acredita que el 20 de junio de 2017 \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* recibió una corrección y un reclamo por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* por realizar oficios cuando en realidad le correspondían a su compañera \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Tal acto verbal lo realizó levantando la voz de manera excesiva que a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le pareció grosero y prepotente. Al dar su testimonio, la quejosa explicó que ella hizo los oficios por indicación del juez y, por ello, se molestó el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*[[28]](#footnote-28).

En su testimonio, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* insistió en que la prepotencia y la actitud grosera con que se conduce \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* radica básicamente en su elevado tono de voz. La quejosa, en su testimonio, abundó en que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* les gritaba desde su cubículo. Los gritos consistían en decir su nombre en voz alta para que asistiera o cumpliera una indicación.

Las demás personas testigas corroboran estos hechos. En su testimonio, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* advirtió que, aunque fueron pocas veces, ella escuchó que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le gritó a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* para pedirle cosas. Levantaba la voz desde su cubículo y no se paraba para que ella fuera hasta su lugar.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, incluso, refirió que decía indirectas de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* si ella se equivocaba y le daba instrucciones de mala manera. Manifestó que en el año 2017 le daba instrucciones de manera alta. Indicó que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* estaba muy angustiada y que afirmaba que ya no quería ir con él porque tenía miedo de que le fuera a gritar o hacer mala cara. También dijo que ellas no tenían la confianza para acercarse a él.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* también refirió sobre los hechos de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*[[29]](#footnote-29). Expresamente indicó:

“Si, nos llamó a todos a su oficina y pues \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* estaba en ese tiempo embarazada y no sé qué problema hubo no me acuerdo pero sí éste le estaba exigiendo algo que no era correcto o sea que él la hizo que algo le pidió y ella pues estaba embarazada se mortificó y casi lloró ahí, lo que el otro que he captado es por qué no oigo grito ó porque ellas comentan verdad pero realmente yo no estuve de testigo en todo lo si sé porque se quejaban también pero o no se hablaba no era muy muy poco el trato también hago lo que decían ellas que eran malos su trato pero así que haya estado en esos momentos pues no”.

El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* comentó en audiencia de pruebas que si escuchó ocasiones en que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* levantó la voz al resto de sus compañeros, es decir, les hablaba por su nombre para que fueran a su oficina.

Por lo que hace a la copia certificada del acta de la primer visita de inspección del año 2018 que realizó la Visitaduría Judicial General al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en tal acta se hace constar la manifestación que personal del juzgado letrado sobre inconformidades en la actuación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en este centro de trabajo ante sus compañeros y compañeras. En el acta se asentó:

“Parte del personal administrativo manifestaron una queja en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, secretario de acuerdo y trámite, por el trato déspota que reciben en las más de las ocasiones les grita desde su cubículo de forma grosera, al solicitarle material de mala gana les entrega lo necesario, no se atreven a consultarle alguna duda porque dice que él no sabe por lo que se tienen que acercar al titular, en más de las veces llega de mal humor y maltrata a todos dándose cuenta el público, ya se le ha comentado al titular y le ha prometido cambiar y sigue en forma casi a diario cuando no es con una compañera es con la otra la forma poco educada que tiene en el trato”.

Respecto a la prueba testimonial a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, si bien es cierto que se basa en referencias de las demás quejosas y no advirtió directamente los hechos, también es verdad que es concurrente y concordante con los demás medios de prueba. En este sentido, brinda apoyo a los demás testimonios, en especial al de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Esto es así porque \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* también es trabajadora del juzgado y convive diariamente con sus compañeros y compañeras.

Estos medios de prueba se aprecian desde una sana crítica conforme al artículo 435 del Código de Procedimientos Penales. Este Consejo les otorga a las testimoniales eficacia indiciaria grave que, en conjunto hacen prueba plena, porque demuestran la existencia de la falta administrativa, y en que las circunstancias que dieron a conocer las compañeras de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, prueban el hecho que señala la misma quejosa sobre la manera en que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le reclamó del oficio que ella no debía de hacer[[30]](#footnote-30).

De estos medios de prueba se puede deducir que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, el 20 de junio de 2017, hizo una corrección y reclamo a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* por realizar oficios cuando en realidad le correspondían a su compañera \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Esto lo realizó levantando la voz de manera excesiva. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* percibió este acto de manera grosera y una descalificación a su trabajo.

Este hecho, de acuerdo con los testimonios, ocurrió en un ambiente hostil de trabajo generado por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, basado principalmente en un ambiente de gritos y de instrucciones que daba en voz alta llamando el nombre de las quejosas, según se advierte de las pruebas referidas que constituyen indicios necesarios.

Lo anterior se corrobora con lo asentado en el acta de la visita de inspección ordinaria al juzgado letrado, respecto de lo cual las cuatro quejosas aceptaron las manifestaciones en contra de la actuación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. El acta de inspección da cuenta, precisamente, de ese ambiente hostil y de las inconformidades que las servidoras públicas tenían en su lugar de trabajo en cuanto al trato que les daba \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. El acta constituye un documento público al que se le otorga valor probatorio pleno conforme al artículo 436 del Código de Procedimientos Penales.

Cabe mencionar que de los testimonios se deduce que a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le molestaban estas conductas y que se sentía. En este sentido, la violencia laboral ocurre en este contexto, cuando una de las personas sienten que se les falta el respeto, lo cual les genera incomodidad y una falta a su dignidad humana como personas. Notablemente, conforme a las máximas de la experiencia, se reconoce que los gritos y el alzamiento de la voz afectan desproporcionadamente la salud de las personas cuando ocurren en un ambiente hostil por parte de un superior jerárquico.

Por ende, este Consejo de la Judicatura concluye que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió la falta administrativa consistente en dejar de observar la debida consideración que debe a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* como servidor público de la administración de justicia.

1. **Falta administrativa sobre la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Este Consejo de la Judicatura considera que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió la falta administrativa en contra de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* porque dejó de observar la debida consideración que le debía como servidor público en razón de la violencia laboral cometida en contra de ella.

Para justificar lo anterior, este Consejo abundará en el cumplimiento de los siguientes elementos:

1. El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de la quejosa y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
2. La relación laboral entre la quejosa y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
3. La acción de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en dejar de observar la debida consideración que debe a la quejosa, lo cual consiste en:
4. Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la libertad.
5. El acto u omisión debe consistir en descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.
6. **El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y la relación laboral entre ellos.**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* al momento de los hechos eran personas servidoras públicas de la administración de justicia y tenían una relación de compañerismo en el Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* desempeñaba una relación de jerarquía en esta relación como jefe directo.

Esto se acredita con la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial ofrecida por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y con los alegatos escritos del defensor del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Estos medios de prueba tienen valor probatorio pleno conforme a los artículos 441 y 442 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999).

En efecto, desde que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* ingresó al juzgado letrado en el mes de julio de 2017, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* ya se desempeñaba ahí como Secretario de Acuerdo y Trámite. No se observa que sus afirmaciones sobre esta circunstancia padezcan de falsedad.

Asimismo, de la hoja de servicios (documento público que tiene valor probatorio pleno conforme al artículo 436 del Código de Procedimientos Penales) se observa que desde el 2016 a la fecha \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* trabaja en el juzgado letrado.

1. **Acción de dejar de observar la debida consideración a la quejosa \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Se acreditan los siguientes hechos:

* \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* recibió gritos por parte de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, lo cual ocurrió entre los meses de septiembre y octubre de 2017. El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le gritó desde la puerta de entrada del juzgado hasta el lugar en que ella se encontraba, que era la sala de audiencias. El motivo, advirtió la quejosa, fue que no se encontraba en su lugar de trabajo a pesar de que había personas que atender. Sin embargo, ella manifestó que se encontraba buscando un expediente que le solicitaron.
* En noviembre de 2017, un abogado le pidió un expediente que él mismo se lo dejó al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* poco más de tres semanas antes. Ella le dijo que se lo había dado a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* por lo que tenía que dirigirse con este servidor público. Luego, una vez que el abogado fue con \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, regresó con \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y le dijo que fuera con este Secretario de Acuerdo y Trámite. Cuando acudió con él, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le levantó la voz, la regañó y le cuestionó si no podía hacer su trabajo y que buscara el expediente, pues él no lo tenía. Le pidió que no le estuviera mandando abogados.
* \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* refirió que en estas ocasiones le llamó la atención delante de las personas y que en otras la amenazaba. Enfatizó que la amenazaba con levantarle actas si no encontraba ciertos expedientes en un tiempo determinado y que no se iría hasta encontrarlos, a pesar de que ella no era la única persona que colaboraba en el área de archivo. Puntualizó que, no obstante ello, los expedientes que necesitaba el servidor público aparecían en su lugar.
* En otra ocasión, advirtió la quejosa, aproximadamente en el mes de febrero de 2018, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* entró al área en que ella se encontraba y le aventó un expediente pidiéndole que le retirara un documento; de manera que, una vez que lo retiró, fue a su oficina y le dijo que cumplió con la indicación, le contestó de mala manera que lo llevara al archivo.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en la prueba testimonial a su cargo, declaró que cuando llegó al juzgado, la pusieron como encargada del archivo, por lo cual buscaba expedientes por todo el juzgado. Estuvo en el archivo hasta febrero de 2018, fecha en que, advirtió, la pasaron al área del juzgado propiamente, en las radicaciones.

La quejosa explicó la manera en que realizaba su labor de radicaciones en conjunto con el juez y con los licenciados \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

La quejosa expresó que cuando estaba en el archivo, su jefe directo era el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y le ordenaba realizar labores propias del archivo, como buscar expedientes o sacar copias de algún documento.

La quejosa dijo que cuando el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le gritó, se encontraba en la puerta de la sala de audiencias y salió de ahí cuando escuchó el grito. El gritó consistió en preguntarle que dónde estaba y qué andaba buscando. Le dijo que se fuera a su lugar porque estaba solo. La quejosa dijo que le hizo sentir mal porque le levantó la voz. Sin embargo, ella dijo que estaba buscando un expediente de una persona que la estaba esperando en el archivo.

La quejosa refirió en relación con este hecho que esporádicamente le preguntaba: “¿Si me encontró el expediente o le voy a levantar un acta?” Al respecto comentó que el servidor público le levantaba la voz en relación a la búsqueda de algún expediente.

Por otro lado, en cuanto a que le aventaba los expedientes, la quejosa reiteró en la prueba testimonial que el servidor público le dijo de mala manera que lo llevara al archivo.

La quejosa abundó en que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tenía una actitud prepotente, pues cuando le preguntaba algo, contestaba de mala manera. Otras veces, sobre los expedientes que le dejaban en su oficina, contestaba: “No, no, búsquelo. Aquí no está, vaya, búsquelo haya”.

Las demás pruebas que obran en el expediente corroboran estos hechos. En la prueba testimonial a su cargo, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* expuso que los malos tratos que tenía el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* sobre \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* consistían en gritos, le aventaba las demandas y le hacía malas caras cuando acudían con él.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al desahogar la prueba testimonial a su cargo, manifestó sobre los hechos de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*:

“Pues una vez le gritó que estaba en su lugar y creo no sé si en audiencias o su oficina y ella estaba en su cubículo verdad y le gritó pero es que era más que todo la forma verdad porque hay veces este pues estamos relativamente cerca yo no veo malo que me griten lo que pasa es que era el tono, la intención o sea no sé era lo que se oía feo lo que estaba mal verdad, eso es lo que yo”.

El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* comentó en audiencia de pruebas que si escuchó ocasiones en que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* levantó la voz al resto de sus compañeros, es decir, les hablaba por su nombre para que fueran a su oficina.

Por lo que hace a la copia certificada del acta de la primer visita de inspección del año 2018 que realizó la Visitaduría Judicial General al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en tal acta se hace constar la manifestación que personal del juzgado letrado sobre inconformidades en la actuación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en este centro de trabajo ante sus compañeros y compañeras. En el acta se asentó:

“Parte del personal administrativo manifestaron una queja en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, secretario de acuerdo y trámite, por el trato déspota que reciben en las más de las ocasiones les grita desde su cubículo de forma grosera, al solicitarle material de mala gana les entrega lo necesario, no se atreven a consultarle alguna duda porque dice que él no sabe por lo que se tienen que acercar al titular, en más de las veces llega de mal humor y maltrata a todos dándose cuenta el público, ya se le ha comentado al titular y le ha prometido cambiar y sigue en forma casi a diario cuando no es con una compañera es con la otra la forma poco educada que tiene en el trato”.

Asimismo, en sus alegatos escritos, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* indicó temer por su integridad física y laboral, ya que desde que inició el procedimiento disciplinario ella y sus compañeras han sido víctimas de diferentes formas de represalias o conductas déspotas por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

También expuso que se el día 25 de septiembre de 2019 se le levantó un acta administrativa ante el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio del Estado por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, de la cual no tiene copia alguna. Esto con motivo de un expediente extraviado, por rezago en el trabajo y a una inasistencia por motivos personales.

Por último, expuso que, desde el 15 de agosto de 2019, se le cambió de nuevo al área de archivo del juzgado letrado. A partir de ahí, la quejosa señaló que el servidor público ha tenido una actitud déspota hacia ella, ya que, a través de un recado con una compañera, le advirtió que se pusiera las pilas porque ya tenía cuatro actas para ella y que le iba a levantar. Según la quejosa, le expuso que si no estaba a gusto, que se fuera. La quejosa dijo que no dio los nombres de los testigos porque nadie quiere hablar para evitar represalias.

Este Consejo de la Judicatura considera que los medios de prueba se aprecian desde una sana crítica conforme al artículo 435 del Código de Procedimientos Penales. Este Consejo les otorga a las testimoniales eficacia indiciaria grave que, en conjunto hacen prueba plena, porque demuestran la existencia de la falta administrativa, y en que las circunstancias que dieron a conocer las compañeras de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, prueban los hechos que señala la misma quejosa[[31]](#footnote-31).

Las personas que testificaron concordaron en que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le gritó a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. En específico, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* aludieron al contexto de violencia laboral en que se encontraba \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, lo cual se corroboró con el testimonio del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, que incluso, manifestó que fue agredido verbalmente por el servidor público.

Tales conductas del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\* constituyeron amenazas y humillaciones para \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, no solo a través del lenguaje verbal del servidor público, sino también por el lenguaje corporal mediante gestos de la cara.

Los medios de prueba dan cuenta del ambiente hostil de trabajo generado por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, basado principalmente en un ambiente de gritos y de instrucciones que daba en voz alta llamando el nombre de las quejosas, según se advierte de las pruebas referidas que constituyen indicios graves.

Lo anterior se corrobora con lo asentado en el acta de la visita de inspección ordinaria al juzgado letrado, respecto de lo cual las cuatro quejosas aceptaron las manifestaciones en contra de la actuación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. El acta de inspección da cuenta, precisamente, de ese ambiente hostil y de las inconformidades que las servidoras públicas tenían en su lugar de trabajo en cuanto al trato que les daba \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. El acta constituye un documento público al que se le otorga valor probatorio pleno conforme al artículo 436 del Código de Procedimientos Penales.

Cabe mencionar que, de los testimonios, se deduce que a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le molestaban estas conductas y que se sentía ofendida por las amenazas con levantarle actas administrativas.

En cuanto al segundo de los hechos aludidos, cabe mencionar que aunque no existe alguna prueba directa como la testimonial a cargo del abogado que señala la quejosa, se acredita por medio de la denominada prueba de la culpabilidad a que se refiere el artículo 449 del Código de Procedimientos Penales[[32]](#footnote-32).

Esto es, existe una posibilidad fundamentada y razonable de que el hecho específico se cometió. Pues en noviembre de 2017 la quejosa estaba en el área del archivo y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* era su jefe. En ese tiempo ya se presentaban los hechos que las quejosas aludieron en su queja. Las manifestaciones que la quejosa le atribuye en esa ocasión al servidor público corresponden a las que en otros hechos ella y las quejosas refieren en similitud. Además de que estaban inmersas en la relación de abuso de poder con el servidor público por ser su jefe directo y ellas secretarias taquimecanógrafas sin estudios profesionales. Esto constituye la prueba indiciaria que apreciada con los demás medios de prueba constituye, a su vez, prueba plena.

Por ende, este Consejo de la Judicatura concluye que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió la falta administrativa consistente en dejar de observar la debida consideración que debe a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* como servidor público de la administración de justicia, pues incurrió en actos que constituyen violencia laboral.

Por último, este Consejo de la Judicatura no toma en cuenta la prueba de inspección al juzgado letrado ofrecida por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y la prueba consistente en las fotografías tomadas en esta diligencia, en virtud de que no las considera trascendentes y ni pertinentes para el presente caso. Esto es así porque con los medios de prueba referidos se acreditaron las conductas atribuidas a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

1. **Falta administrativa sobre la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Este Consejo de la Judicatura considera que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió la falta administrativa en contra de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* porque dejó de observar la debida consideración que le debía como servidor público en razón de la violencia laboral cometida en contra de ella.

Para justificar lo anterior, este Consejo abundará en el cumplimiento de los siguientes elementos:

1. El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de la quejosa y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
2. La relación laboral entre la quejosa y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
3. La acción de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en dejar de observar la debida consideración que debe a la quejosa, lo cual consiste en:
4. Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la libertad.
5. El acto u omisión debe consistir en descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.
6. **El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y la relación laboral entre ellos.**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al momento de los hechos, eran personas servidoras públicas de la administración de justicia y tenían una relación de compañerismo en el Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* desempeñaba una relación de jerarquía en esta relación como jefe directo.

Esto se acredita con la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial ofrecida por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y con los alegatos escritos del defensor del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Estos medios de prueba tienen valor probatorio pleno conforme a los artículos 441 y 442 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999). En efecto, según lo dijo en el desahogo de la prueba testimonial a su cargo, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* ingresó al juzgado letrado en el año 2012. El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* llegó al juzgado en el año 2016. Actualmente, ambos continúan en el juzgado.

Del testimonio de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en relación con los testimonios de las demás quejosas, se deduce que, al momento en que ocurrieron los hechos que narra \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* hacía las funciones de jefe sobre \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

De las declaraciones de las testigas y el testigo no se observa falsedad o algún indicio que afecte su credibilidad.

También en las constancias del expediente disciplinario obra copia del gafete de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, el cual exhibió cuando compareció ante la Secretaría de Acuerdo y Trámite del Consejo para presentar la queja. En este gafete se observan datos que acreditan que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tenía el cargo de secretaria taquimecanógrafa en el juzgado letrado. Este documento tiene valor probatorio pleno al ser constancia de un documento público, de conformidad con el artículo 417 del Código de Procedimientos Penales.

Asimismo, de la hoja de servicios (documento público que tiene valor probatorio pleno conforme al artículo 436 del Código de Procedimientos Penales) se observa que desde el 2016 a la fecha \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* trabaja en el juzgado letrado.

1. **Acción de dejar de observar la debida consideración a la quejosa \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Este Consejo advierte que la falta de consideración debida se presentó en este caso como una falta de respeto en cuanto amedrentamiento, en su vertiente de gritos y humillaciones sufridas por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. En efecto, se acreditan los siguientes hechos:

* Expuso que ha sido víctima de sus malos tratos desde el mes de noviembre de 2016 y no ha cambiado su actitud hacia con ella. Es grosero y déspota. Le grita a ella y a sus compañeras secretarias desde su cubículo. Las trata de manera prepotente. La quejosa manifestó algunos hechos sobre el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. En noviembre de 2016 \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* comenzó a tratarla mal con motivo de un chisme que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* hizo sobre ella ante el servidor público.
* En otra ocasión que a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le dolía mucho el hombro por cargar cajas en busca de documentos, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* hacía comentarios indirectos sobre eso a manera de burla. Por ejemplo, cuestionaba si a la impresora también le dolía el brazo.
* También les ordena hacer lo que le conviene. Por ejemplo, si se trata de una persona amiga de él, ordena hacer lo que les beneficia, como son oficios.
* La quejosa manifestó otro hecho que ocurrió el 03 de julio de 2018. El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le pidió hacer un oficio dirigido a recursos materiales para regresar una silla quebrada. Después de que lo hizo, la trató mal. Le dijo que debía incluir otra silla. Ella advirtió que él no le había dado esa indicación. Y una vez que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le dijo que lo corregiría, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* replicó que ya nadie le hacía caso en lo que él ordenaba.
* \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* refirió que otro día, el 04 de julio de 2020, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* se molestó con ella porque no le obedecía y le reclamó que para realizar trabajos le preguntara al juez. Abundó la quejosa que esto se debió a que ese día un abogado de nombre \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le pidió dos oficios de manera inmediata. La quejosa contestó que no creía que el juez los firmara porque estaban ocupados con un trabajo relacionado con estadísticas. El abogado fue con el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y este le ordenó a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* que hiciera los oficios. Ante tal orden, la quejosa le comentó ello al juez, quien le dijo que esto lo harían después de hacer las estadísticas.
* La quejosa manifestó que ella está en el área de audiencias y en ocasiones le avienta los expedientes y le habla de manera grosera, además de que le hace caras y muecas a ella y a sus compañeras. Expuso que a ella y a sus compañeras las trata de manera machista, como si por el simple hecho de ser mujeres tuviera el derecho de tratarlas mal. Dijo que las hace sentir humilladas.

Este Consejo de la Judicatura considera que estos hechos deben apreciarse de manera conjunta como un todo que constituye una falta administrativa por dejar de tener la debida consideración que se deben las personas servidoras públicas. Los hechos aquí narrados se acreditan con los medios de prueba que obran en el expediente, apreciados de manera conjunta y mediante la sana crítica y las máximas de la experiencia.

Ahora bien, en el caso en concreto, este Consejo de la Judicatura aprecia la prueba testimonial ofrecida por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* explicó que en el juzgado estuvo colaborando en todas las áreas. Dijo que en noviembre de 2016, su jefe directo era el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y que le revisaba en su trabajo faltas de ortografía, los nombres de las partes y las autorizaciones de los abogados de las partes.

Narró que comenzó a tener problemas con el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y el juez decidió que colaborara con el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* elaborando radicaciones.

Comentó que antes de colaborar en el archivo, se encontraba en la sala de audiencias (en esta área duró aproximadamente un año, ocho meses). Señaló que ella levantaba las audiencias y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* revisaba el acta y dictaba algunos párrafos.

La quejosa señaló que ha recibido malos tratos del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* desde noviembre de 2016 hasta julio de 2018 (en esta última fecha presentó la queja).

Sobre los malos tratos, la quejosa indicó que a ella y a sus compañeras el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* les aventaba los expedientes y les gritaba. Les hablaba mal delante de la gente, sobre todo de sus conocidos. Dice que cuando entraban a su cubículo y estaba con alguien, les hacía muecas y les preguntaba si no veían que estaba ocupado.

Puntualiza que el servidor público les gritaba por su nombre: ¡\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*! Ante ello, debían acudir hasta donde se encontraba el servidor público.

Sobre los expedientes, la quejosa dijo que se les aventaba al escritorio. Si entraba en la mañana a las audiencias, le aventaba los expedientes.

La quejosa refirió que, con motivo de tales problemas, pidió su cambio de adscripción en febrero de 2019. Dijo que comentó los problemas con el juez.

Advirtió sobre la causa por la cual la cambiaron al área de archivo. Expuso:

“No a partir, hace tres meses que me cambiaron a mi para archivo, yo estaba en la sala de audiencias este hace tres meses que me cambiaron para archivo, he, no me dijeron el por qué para empezar, no me dieron una razón, yo entré con el juez para preguntarle qué porque me cambiaba archivo porque me puesto es de secretaria taquimecanógrafa, yo no vengo como archivista, entonces se manda personal como archivista cuando es así al archivo directamente, entonces yo tengo nombramiento de secretaria taquimecanógrafa yo fui a preguntarle al juez que por qué me había cambiado para archivo, me dijo que yo ya sabía por qué y cuando pues no, no tengo ni la menor idea, entonces cuando yo me voy para allá, cuando me cambié yo lo tomo como un castigo porque pues a las personas que él no quiere tener allá en los cubículos allá donde están ellos dos, este las ha mandado para archivo cuando le molesta algo, yo no sé que le haya molestado perooo, eh me cambia entonces me voy para allá y pues ya menos me sentí agusto o sea si antes estaba incomoda pues ahora con mayor razón menos porque sé que con esto me están demostrando que ya ellos tampoco es tan agusto conmigo y pues yo creo que digo referente al trabajo no sé que queja tengan de mi verdad, pero yo esperaba que me dieran una queja de mi trabajo para yo poder esté pues subsanas esa queja, yo poder también esté decir bueno estoy mal en esto, pues entonces cambiar lo que estoy haciendo o que ellos me digan cómo hacerla, pero no me, como no me dio ninguna razón válida, pues yo lo tomé como castigo y eh fue por eso más que pedí mi cambio”.

Ahora bien, lo antes narrado en el desahogo de la prueba testimonial se corrobora con los demás medios de prueba.

La testiga \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* expuso sobre los malos tratos hacia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*:

“Pues todo lo que dije en el acta, desde el año creo fue dos mil dieciséis a finales, es que no, no recuerdo bien las fechas la verdad, este pero pues si todo es que se dijo en el acta, pues es que a veces ella se quejaba de un dolor en el brazo y pues el licenciado hacia burla de eso o cosas así”.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* también expuso sobre los gritos que recibían por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Al desahogar la prueba testimonial que este servidor público ofreció, manifestó que recibían gritos como: ¡\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*!, lo cual hacía desde su cubículo y que no se callaba con el fin de que acudieran hasta donde se encontraba él. La quejosa indicó que estos gritos también los hacía hacia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al desahogar la prueba testimonial a su cargo, expuso que las demás quejosas, entre ellas \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, platicaba sobre el mal trato que recibían del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Expuso:

“De \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* pues también ella dice que es que yo pues realmente soy la que menos tengo ahí en el, y la verdad yo me mantengo muy aparte de todos sinceramente yo este, por la experiencia que tengo de los años que tengo trabajando en el Poder Judicial yo pues trato de mantenerme trabajando y no me fijo mucho verdad lo que sé es también es por comentarios que ellas han hecho este pero, así decirle pues me imagino que también una vez me la hizo sentir como es que es bien feo porque te hacen sentir como si no supieras hacer tu trabajo verdad te pones muchas trabas o esto está mal y no te explican equis verdad pero yo no puedo realmente si se vieron afectadas por qué lo platicaban después pero no no puedo, no no estoy muy convivo mucho vaya me mantengo muy al margen..”.

El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en el desahogo de la prueba testimonial a su cargo, expuso sobre una agresión que sufrió por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, la cual da cuenta sobre las conductas de este servidor público que desplegaba hacia sus compañeros y compañeras de trabajo. Asimismo, su testimonio expone sobre las funciones que desarrollaba \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Además, abundó respecto al levantamiento de la voz por parte de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*:

“Sí, en el mes de enero, febrero del año 2018 fue un abogado a mi oficina para preguntarme sobre un acuerdo dictado en un expediente en el cual es parte actora, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, fue a cuestionarme sobre un auto de radicación de un expediente que él manejaba cuando ví el expediente advertí que el auto de radicación lo firmaron el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, como Secretario de Acuerdo y Trámite, por lo que le solicite que acudiera con él para que arreglaran ese acuerdo pronunciado, regresó el abogado conmigo diciéndome que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le comentó que yo lo arreglara yo insistí que volviera con el secretario \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, por que insistí en que él había dado fe del mismo, cuando regresa con él licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* irrumpió en mi oficina y de una forma inapropiada y con ademanes groseros me dijo que si no tenía los tamaños para sostenerme, pero de una forma inapropiada de una forma grosera…

Creo que el personal que elaboró el auto de radicación porque generalmente lo ponen las iniciales creo que hasta ese entonces lo hizo la señorita \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, no recuerdo el apellido, es una de las quejosas.

Sí, levantarle la voz en el sentido de que les hablara por su nombre para que fueran a su oficina”.

Sobre esta agresión que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* manifestó, las quejosas, al constituirse en el procedimiento como testigas, también la corroboraron.

Por lo que hace a la copia certificada del acta de la primer visita de inspección del año 2018 que realizó la Visitaduría Judicial General al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en tal acta se hace constar la manifestación que personal del juzgado letrado sobre inconformidades en la actuación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en este centro de trabajo ante sus compañeros y compañeras. En el acta se asentó:

“Parte del personal administrativo manifestaron una queja en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, secretario de acuerdo y trámite, por el trato déspota que reciben en las más de las ocasiones les grita desde su cubículo de forma grosera, al solicitarle material de mala gana les entrega lo necesario, no se atreven a consultarle alguna duda porque dice que él no sabe por lo que se tienen que acercar al titular, en más de las veces llega de mal humor y maltrata a todos dándose cuenta el público, ya se le ha comentado al titular y le ha prometido cambiar y sigue en forma casi a diario cuando no es con una compañera es con la otra la forma poco educada que tiene en el trato”.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* aceptó, al desahogar la prueba a su cargo, que ella fue de las compañeras que hicieron estas manifestaciones ante el personal de la Visitaduría Judicial General.

Asimismo, en sus alegatos escritos, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* indicó temer por su integridad física y laboral, ya que desde que inició el procedimiento disciplinario ella y sus compañeras han sido víctimas de diferentes formas de represalias o conductas déspotas por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Como ya lo ha venido manifestando este Consejo de la Judicatura, de estos medios de prueba se obtiene que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* estaba inmersa en ese ambiente laboral hostil que le afectaba junto con sus compañeras.

En particular, ella sufrió también de gritos, los cuales le ofendían y le hacían sentir mal, pues consideraba que con ello el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* las trataba mal y era prepotente. Se obtiene que sufrió humillaciones cuando el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* se burló sobre el malestar que le causaba cargar cajas en busca de documentos y en los momentos que le aventaba los expedientes.

Con base en estas pruebas, los hechos aludidos por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* se tienen por acreditados. Las pruebas testimoniales (entre las que se encuentran las mismas quejas y los alegatos) forman indicios graves que hacen prueba plena conforme al artículo 446 del Código de Procedimientos Penales.

De todos estos indicios se toma en cuenta su concurrencia su concordancia y su convergencia, como lo dispone el artículo 447 del código mencionado. Esto es así porque los indicios se refieren a las mismas conductas de violencia laboral del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, se complementan entre sí en cuanto a los hechos y de ellos se deducen los hechos específicos narrados por las quejosas.

La copia certificada del acta de visita de inspección ordinaria que la Visitaduría Judicial General realizó al juzgado letrado muestra las inconformidades que ya el personal tenía sobre la actuación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Sobre el incidente que la quejosa narró, ocurrido el 03 de julio de 2018, se considera probado en razón de que ella indicó que se encargaba de elaborar oficios y que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* era su jefe directo. También se confirma el reclamo del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del 4 de julio de 2020.

Estos hechos se acreditan con los medios de prueba narrados, que se aprecian en conjunto con los alegatos que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* dio por escrito, en los que manifestó temer por las formas de represalias y conductas déspotas. En efecto, se corroboran con las pruebas de dolo y de culpabilidad previstas en los artículos 448 y 449 del Código de Procedimientos Penales.

Esto es así porque se toman en cuenta cada una de las conductas acreditadas por las demás quejosas (\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*), y por aquella expuesta por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Además de considerar el acta de visita de inspección ordinaria al juzgado letrado que permite observar las inconformidades que las quejosas ya habían dado a conocer a la Visitaduría Judicial General en abril de 2018.

Por último, este Consejo de la Judicatura no toma en cuenta la prueba de inspección al juzgado letrado ofrecida por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y la prueba consistente en las fotografías tomadas en esta diligencia, en virtud de que no las considera trascendentes y ni pertinentes para el presente caso. Esto es así porque con los medios de prueba referidos se acreditaron las conductas atribuidas a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

1. **Falta administrativa sobre la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Este Consejo de la Judicatura considera que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió la falta administrativa en contra de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* porque dejó de observar la debida consideración que le debía como servidor público en razón de la violencia laboral cometida en contra de ella.

Para justificar lo anterior, este Consejo abundará en el cumplimiento de los siguientes elementos:

1. El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de la quejosa y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
2. La relación laboral entre la quejosa y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.
3. La acción de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en dejar de observar la debida consideración que debe a la quejosa, lo cual consiste en:
4. Acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la libertad.
5. El acto u omisión debe consistir en descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.
6. **El carácter de personas servidoras públicas de la administración de justicia de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y la relación laboral entre ellos.**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al momento de los hechos, eran personas servidoras públicas de la administración de justicia y tenían una relación de compañerismo en el Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* desempeñaba una relación de jerarquía en esta relación como jefe directo.

Esto se acredita con la queja de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial ofrecida por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, con la prueba testimonial a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y con los alegatos escritos del defensor del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Estos medios de prueba tienen valor probatorio pleno conforme a los artículos 441 y 442 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999).

En efecto, según lo dijo en el desahogo de la prueba testimonial a su cargo, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* ingresó al juzgado letrado en julio de 2017. El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* llegó al juzgado en el año 2016. Actualmente, ambos continúan en el juzgado.

Del testimonio de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en relación con los testimonios de las demás quejosas, se deduce que, al momento en que ocurrieron los hechos que narra \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* hacía las funciones de jefe sobre \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

De las declaraciones de la testiga y el testigo no se observa falsedad o algún indicio que afecte su credibilidad. Por su parte, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y su defensor no negaron estos hechos.

Asimismo, obra la prueba testimonial a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, las cuales reconocen también la relación laboral de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Asimismo, de la hoja de servicios (documento público que tiene valor probatorio pleno conforme al artículo 436 del Código de Procedimientos Penales) se observa que desde el 2016 a la fecha \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* trabaja en el juzgado letrado.

1. **Acción de dejar de observar la debida consideración a la quejosa \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Este Consejo advierte que la falta de consideración debida se presentó en este caso como una falta de respeto en cuanto amedrentamiento, en su vertiente de gritos y humillaciones sufridas por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. En efecto, se acreditan los siguientes hechos:

* \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* indicó en su comparecencia que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* la reprendía de manera humillante, lo cual se manifestaba a través de su lenguaje corporal. Incluso, refirió que la humilló en frente de una alumna de él al decirle en un tono déspota que no sabía hacer su trabajo.
* La quejosa indicó que cuando llegó al juzgado, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le llamaba \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y la molestaba hablándole con este nombre.
* También manifestó que la amenazaba con levantarle actas administrativas por cualquier cosa. Recalcó que se sentía aterrada y tenía miedo de perder su trabajo.

Este órgano de disciplina apreciará tales hechos y las pruebas respectivas bajo los estándares previstos en la presente resolución. Los hechos se acreditan en virtud del material probatorio que se precisa a continuación.

La quejosa al comparecer como testigo en el procedimiento, comentó que en julio de 2017 ingresó al juzgado letrado. Poco menos de una semana estuvo en el archivo y luego comenzó a apoyar haciendo acuerdos. También realizó otras funciones, como es encargarse de una plataforma que se opera en el juzgado en relación con la lista de acuerdos. Indicó que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* es su jefe directo desde que trabaja en el juzgado letrado.

Refirió que desde que la cambiaron al juzgado, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le levanta la voz. Dijo que se sentía muy estresada por el trato que recibía y por los errores que cometía en su trabajo. Manifestó que nunca había trabajado en un juzgado, sino en un área administrativa.

Por otro lado, manifestó que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le hablaba en tono de burla. Explicó esto indicado que:

“Pues que iba y le decía “hay me equivoqué licenciado, que milagro” o sea cuando no, este a veces no podía hacer alguna cosa de por ejemplo que quería cargara algunos expedientes y es que decía esque no puedo porque los montones estaban, o me decía “o ah no, no puede o no quiere”, o sea cosas así que la verdad pues no creo que hayan sido nada correctas”.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\* abundó en que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le hacía sentir como que no sabía hacer las cosas, como si fuera tonta.

La quejosa también dio a conocer de las pláticas que tenía con sus compañeras quejosas, quienes se quejaban del trato del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

La quejosa recalcó que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le cambiaba su nombre y le llamaba de otra manera, además que le gritaba en un tono de voz que no era cordial ni de compañerismo.

Además, señaló que temía perder su trabajo en cuanto que la cambiaran de adscripción, pues ella pidió su cambio a un lugar cercano a su casa porque podía transportarse a pie.

Por su parte, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al rendir su declaración en la prueba testimonial a su cargo, indicó que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le gritaba a ella y a sus compañeras, entre las cuales se encuentra \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Explicó que a esta última le gritaba desde su cubículo o a veces iba y le gritaba, o le cambiaba el nombre. Comentó que esto ocurrió en el año 2017.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al practicar la prueba testimonial a su cargo, refirió que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le pedía cosas a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* levantando el tono de voz. Se dirigía a ella como “\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*” y “\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*”. Esto ocurrió, según \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en mayo y junio de 2018.

De igual manera, en la prueba testimonial respectiva, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* declaró que escuchaba que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le gritaba a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* desde su cubículo. Dijo que en una ocasión le gritó ¡\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*!, y ella acudió. Abundó en que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le respondió que se llamaba \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, a lo que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* contestó ¡\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*! Explicó que le dijo esto en repetidas ocasiones en tono de burla. Sobre la temporalidad de estas agresiones, dijo que ocurrieron en el año 2017.

Por otro lado, la quejosa señaló en su escrito de alegatos que, no obstante que en el procedimiento declaró que el trato del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* hacia ella había cambiado a uno de respeto y de disposición, con posterioridad volvió a tener actitudes negativas con ella. Estas actitudes, según la quejosa, se manifestaron en la eliminación de funciones necesarias para realizar su trabajo diario y en evitar dirigirle la palabra. Asimismo, señaló que teme que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tome represalias en su contra o le perjudique en su trabajo. La quejosa abundó:

“En la pasada audiencia declaré que el trato del Lic. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* hacia mi persona había cambiado a uno respeto y disposición, sin embargo, después de dicha audiencia el Lic. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* volvió a tener actitudes negativas conmigo, como lo fue eliminar funciones necesarias para realizar mi trabajo diario y evitar dirigirme la palabra, aún y cuando se requiere que haya comunicación para completar de manera satisfactorias las tareas que nos corresponden.

A partir del día primero del presente mes, dependo directamente del Lic. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* para la asignación de acuerdo, y temo que después de que se lleve a cabo la presente audiencia de pruebas y alegatos haya represalias en mi contra o vea la manera de perjudicarme en mi trabajo”.

Tales temores concuerdan con los de expresaron las quejosas \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en su escrito de alegatos. Este escrito, junto con los alegatos de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, tiene valor de indicio leve conforme al artículo 433 del Código de Procedimientos Penales.

Por otro lado, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en el desahogo de la prueba testimonial a su cargo, expuso sobre una agresión que sufrió por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, la cual da cuenta sobre las conductas de este servidor público que desplegaba hacia sus compañeros y compañeras de trabajo. Además, abundó respecto al levantamiento de la voz por parte de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*:

“Sí, en el mes de enero, febrero del año 2018 fue un abogado a mi oficina para preguntarme sobre un acuerdo dictado en un expediente en el cual es parte actora, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, fue a cuestionarme sobre un auto de radicación de un expediente que él manejaba cuando ví el expediente advertí que el auto de radicación lo firmaron el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, como Secretario de Acuerdo y Trámite, por lo que le solicite que acudiera con él para que arreglaran ese acuerdo pronunciado, regresó el abogado conmigo diciéndome que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* le comentó que yo lo arreglara yo insistí que volviera con el secretario \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, por que insistí en que él había dado fe del mismo, cuando regresa con él licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* irrumpió en mi oficina y de una forma inapropiada y con ademanes groseros me dijo que si no tenía los tamaños para sostenerme, pero de una forma inapropiada de una forma grosera…

Sí, levantarle la voz en el sentido de que les hablara por su nombre para que fueran a su oficina”.

Sobre esta agresión que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* manifestó, las quejosas, al constituirse en el procedimiento como testigas, también la corroboraron.

Por lo que hace a la copia certificada del acta de la primer visita de inspección del año 2018 que realizó la Visitaduría Judicial General al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en tal acta se hace constar la manifestación que personal del juzgado letrado sobre inconformidades en la actuación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* en este centro de trabajo ante sus compañeros y compañeras. En el acta se asentó:

“Parte del personal administrativo manifestaron una queja en contra del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, secretario de acuerdo y trámite, por el trato déspota que reciben en las más de las ocasiones les grita desde su cubículo de forma grosera, al solicitarle material de mala gana les entrega lo necesario, no se atreven a consultarle alguna duda porque dice que él no sabe por lo que se tienen que acercar al titular, en más de las veces llega de mal humor y maltrata a todos dándose cuenta el público, ya se le ha comentado al titular y le ha prometido cambiar y sigue en forma casi a diario cuando no es con una compañera es con la otra la forma poco educada que tiene en el trato”.

Al respecto, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* manifestó en la prueba testimonial a su cargo que ella fue de las personas que hicieron las manifestaciones al personal de la Visitaduría Judicial General.

1. **Estudio de los argumentos del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

Durante el procedimiento, el quejoso expuso diversos argumentos sobre la improcedencia de las quejas y la justificación de su actuación en su carácter de Secretario de Acuerdo y Trámite. Estos se pueden clasificar en formales y de fondo. En lo que sigue se estudian cada uno de ellos bajo este orden.

1. **Argumento formal: falta de ratificación de las quejas**

El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* señaló en el informe preliminar que las quejas eran improcedentes porque no se ratificaron por \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Al respecto este Consejo de la Judicatura desestima esta causa de improcedencia por las siguientes razones:

El artículo 200 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza dispone que la queja se podrá presentar por escrito o por comparecencia ante la autoridad que corresponda. La fracción I, del artículo 206, de esta ley, establece que, una vez que se reciba el escrito de queja, se debe ordenar su ratificación dentro de las 72 horas que sigan a su presentación. Advierte que, si el interesado no se presenta a ratificarlo, la queja se desechará de plano y no se podrá volver a presentar.

De estos artículos se deduce que el supuesto en el que es necesaria la ratificación es aquel en que la queja se presente por escrito y no por comparecencia. Si se hace por la primera modalidad, es razonable que se requiera que la persona interesada ratifique su voluntad y el contenido del escrito de queja. Pero esto no es necesario cuando se comparece, pues las y los interesadas manifiestan su voluntad de viva voz ante la persona fedataria, Secretaria de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura.

1. **Argumentos sobre el fondo del asunto**

El servidor público por sí mismo y por medio de su defensor realizó diversos argumentos. Entre ellos, aludió algunos sobre la improcedencia de la queja. No obstante, tales argumentos corresponden propiamente al fondo de la decisión, de ahí que se estudien en este subapartado. La metodología para tal estudio consiste en abordar los argumentos con base en el tema sobre el que tratan.

* 1. **Sobre la manera en que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* se dirige a las quejosas**

El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* manifestó lo siguiente:

* La consideración y respeto son elementos subjetivos de la conducta humana.
* Los hechos son parcialmente ciertos porque en su carácter de Secretario de Acuerdo y Trámite tiene que dar órdenes e instrucciones, pero sin que lo haya hecho de manera déspota, altanera prepotente y con abuso, que haya implicado afectación de los derechos de las quejosas.
* De un tiempo para acá, la relación con las auxiliares ha sido de lo más cordial y atento posible. Las quejosas aceptan y están conformes con el actuar del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*.

Al respecto, este Consejo de la Judicatura recuerda que, de acuerdo con la Convención Belem do Pará, la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el conocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. También recuerda que, según lo estipula esta convención, la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

En el artículo primero de la Convención Belem do Para se establece que la violencia contra la mujer consiste en cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

En los artículos 3 y 4 la convención señala que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. También reconoce el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral y a que se proteja su dignidad inherente.

Este órgano de disciplina considera que la violación a estos derechos y, por ende, la violencia contra la mujer (en específico la laboral) constituye una falta administrativa prevista en la fracción XV de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado. Esto es así porque la violencia laboral implica dejar de observar la debida consideración hacia las mujeres trabajadoras del Poder Judicial del Estado.

Luego, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Coahuila de Zaragoza define en el artículo 9, fracción IV, la violencia en el ámbito laboral como la violencia que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, escolar o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la dignidad humana. Estas fracción dispone que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos.

Por su parte, el párrafo quinto de esta fracción especifica que la violencia laboral consiste en la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

De este marco normativo se observa que las conductas referidas por las quejosas y el deber de tener consideración y respeto se pueden apreciar de manera objetiva, tan es así que se regulan jurídicamente en el derecho nacional y en el derecho internacional de los derechos humanos. Si se consideraran conductas subjetivas, implicaría vulnerar la dignidad humana de todas las personas que conlleva respetar la vida, la integridad y la salud mental, así como garantizar una vida libre de violencia en el trabajo.

Consecuentemente, se dejaría de tomar en cuenta las afectaciones que las personas pueden tener, la cuales son diversas y tienen diferentes grados y modalidades. También tendría como consecuencia tolerar conductas que constituyen violencia bajo la circunstancia de que no se pueden sancionar porque son subjetivos los reclamos y los hechos reclamados.

En este sentido, desde las máximas de la experiencia y bajo un escrutinio de razonabilidad los gritos que realizaba el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al igual que las conductas ya atendidas, constituyen una manera que genera violencia hacia las quejosas. Máxime que él tenía la posibilidad de acudir al lugar en que se encontraban ellas sin necesidad de proferir gritos o levantar la voz. Los gritos, que se hicieron de manera continua y sistemática a un grupo de personas en un tiempo más o menos extenso, bajo una relación de subordinación laboral, constituye una forma de amedrentamiento y de violencia laboral.

Desde la perspectiva de derechos humanos y de género, la conducta desplegada por las personas en el ámbito del trabajo debe tomar en cuenta los intereses, la manera de ser y de pensar, y la dignidad de cada persona.

Incluso, el artículo 7 de la Convención Belem do Para ordena a los Estados tomar las medidas para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer y para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

Esto implica, que las autoridades se conduzcan con igualdad sin estereotipos de género[[33]](#footnote-33). Los estereotipos de género son preconcepciones que las personas tienen sobre la manera en que deben de conducirse por ser hombres y mujeres. Uno de ellos es, por ejemplo, el que este Consejo advierte en la conducta que desempeñó el servidor público motivada por tener la falsa idea de que a las mujeres se les puede hablar levantando la voz y gritando en las instrucciones dadas hacia ellas; o considerar que a las mujeres les agrada las bromas que implican llamarlas por otro nombre diverso al suyo. Los estereotipos de género son susceptibles de vulnerar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, como en el presente caso.

De esta manera, para las quejosas los gritos y las conductas analizadas constituyen una manera prepotente, abusiva y humillante de dirigirse hacia ellas. Lo cual les afectó de manera desproporcionada por el contexto laboral en que se encontraban.

Por último, respecto a que, con posterioridad a los hechos, la relación del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y las quejosas ha sido cordial y atenta, y de que están de acuerdo con su conducta, se estima que esto no implica que se dejen de sancionar los hechos ya establecidos y acreditados. Tampoco conlleva la convalidación o la subsanación de tales hechos.

Por otro lado, las quejosas \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, en sus alegatos, mencionaron hechos diversos a la relación atenta y cordial que señala el servidor público. Refirieron que han sido víctimas de represalias y conductas déspotas por parte del licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* puntualizó que el licenciado volvió a tener actitudes negativas con ella.

* 1. **Falta de pruebas documentales suficientes para acreditar las afirmaciones de las quejosas**

De conformidad con el Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza (1999), los hechos pueden acreditarse con diversos medios de prueba.

Ya el artículo 323 de este código dispone que toda decisión juridicial se debe fundar en los medios de prueba que en forma regular y oportuna se aporten al proceso. El artículo 324 dispone que, para conocer la verdad, la persona juzgadora debe valerse de: 1) cualquier persona, sea parte o tercero; 2) cualquier cosa o documento que pertenezca a las partes o a un tercero. Sin más limitaciones que: a) los medios no estén prohibidos por la ley. b) tengan relación con los hechos que deban demostrarse. c) se acuerden dentro de los límites temporales que señala este código.

* 1. **Actualización de la causa de licitud o de justificación establecida en el artículo 56, fracción V, del Código penal del Estado de Coahuila de Zaragoza (2017)**

Este Consejo de la Judicatura considera que debe desestimarse la causa de licitud propuesta por el servidor público por no haber quedado acreditada su actualización.

El quejoso expuso como causa de licitud de su conducta aquella establecida en el artículo 56, fracción V, del Código Penal del Estado de Coahuila de Zaragoza vigente en esta entidad federativa. A continuación se transcribe:

“Artículo 56 (Causas de licitud)

Habrá causa de licitud que excluye al delito:

V. (Cumplimiento legítimo de un deber o ejercicio legítimo de un derecho)

Cuando se lesione a un bien en cumplimiento de un deber jurídico o en ejercicio de un derecho, siempre y cuando exista necesidad racional de los medios empleados en el cumplimiento del deber o en el ejercicio del derecho.

Asimismo, cuando la lesión al bien se origina por cumplir una orden de superior jerárquico, por encontrarse entre las facultades jurídicas del servidor público que la emite y su ejecución dentro de las obligaciones de quien las cumple, a menos que, en su caso, el agente se percate de que la orden es ilegítima y tenga poder de inspección sobre la misma a efecto de no cumplirla, o sea notoria su ilegitimidad, o bien, no haya necesidad racional de los medios empleados en el cumplimiento de la orden”.

En el caso concreto, el servidor público no acreditó la necesidad racional de los medios empleados en el cumplimiento del deber. Si bien es cierto, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, conforme al artículo 50, fracción XVIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado, tenía la obligación de ejercer la supervisión y control sobre las quejosas, también es verdad que la forma en que lo hizo no fue racional. Al contrario, se basó en gritos, amenazas y humillaciones hacia las quejosas, lo cual creó un ambiente hostil de trabajo durante un periodo extenso de tiempo.

* 1. **La sola exigencia a un subordinado para que cumpla sus funciones no configura ninguna falta administrativa**

El servidor público justificó las conductas que se le atribuyeron con base en el criterio 110 del Consejo de la Judicatura de Federal, pues consideró que la sola exigencia a un subordinado para que cumpla con sus funciones no configura falta administrativa alguna.

Este Consejo de la Judicatura considera que tal criterio no es aplicable en el presente caso y, por ende, debe desestimarse el argumento planteado.

Primero, debe puntualizarse que los criterios disciplinarios del Consejo de la Judicatura Federal no son vinculantes para los consejos de la judicatura locales. En todo caso, tienen el carácter orientativo en la actividad disciplinaria.

Luego, en el caso en estudio las conductas realizadas por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* no fueron solamente exigencias, sino también amenazas y humillaciones.

Asimismo, si bien es cierto que hubo exigencias e instrucciones, también es verdad que la manera en que se realizaron ocasionó que el servidor público dejara de observar la debida consideración a las servidoras públicas.

Esto es así, porque realizó gritos de manera continuada y sistemática a las cuatro quejosas en un periodo de tiempo considerable. Como ya se mencionó, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el amedrentamiento en el lugar de trabajo está siendo citado con creciente frecuencia en las quejas sobre violencia laboral[[34]](#footnote-34). Se trata de todo comportamiento ofensivo de un miembro del personal que, mediante actos revanchistas, crueles, malintencionados o humillantes, busque debilitar la condición de otro trabajador o grupo de trabajadores[[35]](#footnote-35). Puede tratarse, por ejemplo, de alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno[[36]](#footnote-36).

Estos gritos, en el contexto del presente caso, constituyen violencia laboral. Se dieron en un vínculo laboral, fue un abuso de poder realizado de manera verbal, y dañó la salud y la integridad de las quejosas. Fue un tipo de discriminación por razón de género al vulnerarles su derecho a la dignidad, a una vida libre de violencia, y a la integridad. Pues les afectó de manera desproporcionada por el hecho de ser mujeres y por ser secretarias taquimecanógrafas sin estudios de derecho como si los tuvo el servidor público.

Este Consejo considera que se dañó la salud y la integridad de las quejosas, en razón de que, conforme a las máximas de la experiencia, los hechos referidos afectan la autoestima y la dignidad de las personas. Ocasionan que se sientan menos, que se aflijan, e incluso que no deseen trabajar. Además, las quejosas manifestaron que se sintieron ofendidas y que se sintieron mal.

Esta desproporcionalidad se dio también porque las exigencias e instrucciones mediante gritos ocurrieron en un tiempo largo en un centro de trabajo por parte del jefe directo de las quejosas. Lo cual pone de manifiesto la situación de desventaja en que se encontraban y los estereotipos de género que rodearon las conductas del quejoso, relativo a la atribución de los hombres de poder dar instrucciones mediante gritos a las mujeres, quienes deben obedecer a toda costa.

**QUINTO. SANCIÓN ADMINISTRATIVA APLICABLE.**

En el presente apartado corresponde decidir sobre la sanción administrativa que se debe imponer al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Este Consejo de la Judicatura considera que la sanción, que corresponde al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* por las faltas administrativas cometidas, consiste en una suspensión de su cargo por un periodo de un mes y quince días sin derecho a percibir remuneración o cualquier otra prestación económica a que tenga derecho. Esta sanción se hará efectiva a partir de que sea formalmente notificado el servidor público de la presente resolución. A continuación, se exponen los motivos que este Consejo toma en cuenta para tal decisión:

El artículo 188 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza, como ya se precisó, regula la falta administrativa atribuida al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. El último párrafo de este presento dispone que las faltas referidas en él, se deben sancionar conforme a las disposiciones previstas en los artículos 196 y 198 de la ley orgánica.

Por su parte, el artículo 189 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado establece un catálogo de diversas sanciones que son aplicables a las faltas administrativas. Estas son: apercibimiento, amonestación, multa, suspensión, destitución e inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargo o comisión en el servicio público.

El artículo 196 de la ley referida dispone que, para calificar la falta e imponer la sanción correspondiente, la autoridad disciplinaria debe atender a lo dispuesto por el artículo 198 de esta ley. Asimismo, ordena que deben analizarse los siguientes indicadores: la modalidad de la falta en que se haya incurrido; el grado de participación; los motivos determinantes y los medios de ejecución; la antigüedad en el servicio; la reincidencia; el monto del beneficio, daño o perjuicio económico derivados de la falta; y el grado de afectación a la administración de justicia.

El artículo 198 de la ley en cita regula diversas reglas que deben ser observadas para aplicar las sanciones por faltas administrativas[[37]](#footnote-37). También define las diversas sanciones que se pueden imponer.

Ahora bien, de conformidad con los artículos 189, 196 y 198 de la ley orgánica, es factible imponer cualquiera de las siguientes sanciones: apercibimiento, amonestación, multa, suspensión, destitución e inhabilitación temporal para desempeñar empleo, cargo o comisión en el servicio público. Esto se debe realizar conforme a los indicadores especificados por la ley. Por lo anterior, se justifica la imposición de la sanción mencionada con base en los indicadores legales.

1. **Modalidad de la falta en que se haya incurrido**

De entrada debe puntualizarse que el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* cometió cuatro faltas administrativas, cada una en contra de: \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* y \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Por lo que este Consejo de la Judicatura toma en cuenta este número.

Las personas agredidas son mujeres y secretarias taquimecanógrafas. Se encontraban en una situación desequilibrada de poder respecto al servidor público. Esto les afectó desproporcionadamente por el simple hecho de ser mujeres y la situación en que se encontraban. Pues aún y cuando se cometían las faltas debían obedecer las instrucciones y continuar en ese ambiente hostil.

Las faltas cometidas constituyen violencia laboral, la cual se cometió por razón de género durante un periodo más o menos largo que abarca desde septiembre de 2016 a octubre de 2019 (en esta última fecha las quejosas presentaron sus alegatos por escritos y refirieron actos de violencia).

Las faltas administrativas consistieron en dejar de observar la debida consideración hacia las quejosas. El servidor público faltó a esta consideración porque realizó violencia verbal y psicológica, consistente en amedrentamiento, amenazas y humillaciones durante un periodo extenso de tiempo. Estas conductas se basaron en estereotipos de género, consistentes en la idea pre-concebida de que a las mujeres, que ocupan un nivel jerárquico inferior, se les puede gritar, amenazar y humillar en el centro de trabajo, lo cual es un trato “normal”.

Esto generó un ambiente hostil y de violencia laboral hacia las quejosas, quienes tenían que acudir a diario al trabajo y, además, realizar sus tareas con diligencia.

1. **Grado de participación**

La participación del servidor público fue directa, como autor material, hacia cuatro personas. Las faltas administrativas no consistieron en un hecho aislado, sino que perduró a través del tiempo mediante una relación de abuso de poder.

1. **Antigüedad en el servicio**

El licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* tiene 18 años y cuatro meses como trabajador en el Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza. Inició su carrera profesional en este poder público como auxiliar administrativo del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* de Primera Instancia en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* el 01 de mayo de 2002.

Además, ha ocupado el cargo de Actuario y el de Secretario de Acuerdo y Trámite en juzgados de primera instancia y en el juzgado letrado al cual está adscrito. Desde el 01 de julio de 2016 está adscrito al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* como Secretario de Acuerdo y Trámite.

Esta información se obtiene de la hoja de servicios que el Oficial Mayor del Poder Judicial del Estado proporcionó a este Consejo de la Judicatura en el presente juicio.

Con ello se obtiene que el servidor público tiene una larga experiencia laboral en el Poder Judicial del Estado, lo cual significa que desde hace 18 años y cuatro meses conoce sus deberes, no solo legales sino también constitucionales y legales. Asimismo, el servidor público sabe que los derechos fundamentales deben respetarse por todas las personas y autoridades del Estado Mexicano, además de que su actuación debe regirse por el principio de igualdad y no discriminación.

1. **Reincidencia**

El artículo 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Coahuila de Zaragoza dispone que la acción disciplinaria prescribe en tres años, contados a partir desde el día siguiente a aquel en que se hubiere cometido la falta, o a partir del momento en que hubiere cesado, si fuere de carácter continuado. También señala que la iniciación del procedimiento interrumpe la prescripción.

Este Consejo de la Judicatura considera que debe aplicarse este plazo de tres años para tomar en cuenta si el servidor público reincidió o no en la comisión de faltas administrativas. Por ende, no se toma en cuenta este indicador, porque el servidor público obtuvo una resolución definitiva en el año 2013, por lo que en exceso pasaron los tres años hasta el inicio del presente procedimiento disciplinario el 14 de marzo de 2019.

Además, no se agregaron al expediente disciplinario los documentos que demuestren la fecha en que quedó firme la sanción impuesta.

Esta decisión se robustece con el criterio 124 del Consejo de la Judicatura Federal, que consiste en que se debe establecer un límite para tener antecedentes negativos de un servidor público atendibles a fin de configurar la reincidencia, ya que no es admisible que las sanciones permanezcan o subsistan indefinidamente, sin limitación temporal[[38]](#footnote-38).

1. **Monto del beneficio, daño y perjuicio económico derivados de la falta**

Este Consejo de la Judicatura no cuenta con elementos que permitan dilucidar un montó específico sobre el beneficio, daño o perjuicio económico que se hayan derivado de la falta.

Sin embargo, este órgano de disciplina considera que es un hecho notorio que, con motivo de los hechos, existió una afectación psicológica ocasionada a las quejosas. Ellas, incluso, relatan que tuvieron miedo, estrés y que se sintieron ofendidas.

Ya en el Convenio 190 de la Conferencia Internacional del Trabajo “Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, se establece que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

Además, también es un hecho notorio que la violencia laboral que sufrieron las quejosas, afectó su derecho a una vida libre de violencia y el derecho a la dignidad.

1. **Grado de afectación a la administración de justicia**

La Convención Belem do Pará establece que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. También puntualiza que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

El Comité CEDAW ha establecido que la violencia por razón de género afecta a las mujeres a lo largo de todo su ciclo de vida[[39]](#footnote-39). Esta violencia adopta múltiples formas: actos u omisiones destinados a o que puedan causar o provocar la muerte o un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, amenazas de tales actos, acoso, coacción y privación arbitraria de la libertad[[40]](#footnote-40).

ONU Mujeres ha reconocido que la violencia contra las mujeres afecta negativamente el bienestar de las mujeres e impide su plena participación en la sociedad[[41]](#footnote-41). Señala que la violencia contra las mujeres impacta su familia, comunidad y el país. Puntualiza que los altos costos asociados, que comprenden desde un aumento en gastos de atención de salud y servicios jurídicos a pérdidas de productividad, impactan en presupuestos públicos nacionales y representan un obstáculo al desarrollo.

Las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia contra las mujeres en los lugares de trabajo son enormes para quienes las sufren, pero terminan por perjudicar a empleadores y, en el caso del servicio público, incluso al gobierno[[42]](#footnote-42). Los costos financieros con licencias, procesos judiciales y acompañamiento médico y psicológico, así como los costos sociales, son transferidos a toda la sociedad.

En el presente caso, la violencia laboral que sufrieron las quejosas afectó de manera grave a la administración de justicia, así como al Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, al perjudicar el ambiente laboral en que se desenvolvían todas las personas que trabajaban y trabajan en este juzgado. Además, afectó el desenvolvimiento laboral de las quejosas.

En efecto, como hecho notorio, este Consejo de la Judicatura reconoce que el miedo y el estrés en el trabajo impiden el desempeño de las personas en su ámbito laboral; además es un hecho notorio, que estos factores merman la salud de las personas con impacto diferenciado en mujeres que se desenvuelven en ambientes como el que se describe en esta resolución.

Asimismo, se afectaron los derechos a la integridad personal, al ambiente libre de violencia y la igualdad sustantiva entre personas trabajadoras del Poder Judicial.

Además, la imagen y la dignidad del Poder Judicial se vieron amenazadas con los gritos y tratos que constituyeron violencia laboral y que pudieron manifestarse hacia las y los justiciables. Lo cual pudo haber creado la falsa creencia entre las y los usuarios que en este poder público se tolera la violencia contra las mujeres.

Con base en este contexto, el Consejo de la Judicatura considera que en el presente caso debe emitirse una sanción que a la vez sea reparadora y proporcional con la temporalidad, la modalidad y la cantidad de las faltas cometidas.

El Consejo de la Judicatura estima que la violencia contra la mujer por razón de género es intolerable en la administración de justicia. Y debe ser sancionada en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 7 de la Convención Belem do Pará.

En consecuencia, con la apreciación y ponderación de todos estos indicadores se concluye que debe imponerse la sanción administrativa consistente en la suspensión de su cargo por un periodo de un mes y quince días sin derecho a percibir remuneración o cualquier otra prestación económica a que tenga derecho, pues se afectó gravemente a la administración de justicia.

Además, la falta dirigirse con la debida consideración (respeto) se debió a las conductas que el servidor público dirigió en contra de cada una de las cuatro quejosas, las cuales en el marco jurídico nacional e internacional se han definido como violencia laboral que se agrava por razón de género. Tales conductas ocurrieron en un periodo largo de tiempo en contra de cuatro trabajadoras y por parte de un servidor público con una antigüedad en el servicio de 18 años y cuatro meses, cuyo deber es cumplir con los principios y las normas legales, constitucionales y convencionales.

Cabe mencionar que, no obstante que no se tomó en cuenta el factor de la reincidencia, la apreciación de los demás indicadores, por las razones referidas, permite llegar a imponer la sanción administrativa.

En otro orden de ideas, es importante destacar que la sanción impuesta al servidor público es el resultado de un procedimiento llevado a cabo con apego al marco jurídico constitucional y convencional, por lo que no se vulneran derechos humanos al servidor público.

La sanción se impone en virtud de un procedimiento en el que se le otorgó a \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* el derecho a ser oído en su defensa, con las debidas garantías y en un plazo razonable por la instancia competente (independiente e imparcial).

Al servidor público se le siguió un procedimiento establecido con anterioridad a la ley. Fue debidamente citado con la anticipación necesaria. Se le dieron a conocer previamente las conductas irregulares y las causas probables de responsabilidad administrativa que se le atribuían. Se le concedió el tiempo y los medios adecuados para la preparación de su defensa. El servidor público rindió el informe en el que alegó lo que estimó conveniente a sus intereses. Ofreció pruebas en su descargo, las cuales se desahogaron en su momento procesal oportuno y se analizaron y valoraron en esta resolución. El servidor público hizo los alegatos que consideró idóneos.

**SEXTO. EFECTOS DE LA SANCIÓN**

El artículo 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado dispone que las sanciones impuestas se anotarán en la hoja de servicios del servidor público, a cuyo efecto deberá enviarse copia autorizada de la resolución relativa a la Oficialía Mayor del Poder Judicial. Por ende, en cumplimiento a este precepto, se deberá enviar a la Oficialía Mayor copia de la presente resolución.

Por otro lado, cabe destacarse que, a las quejosas, se les dejan a salvo sus derechos para ejercerlos en las diversas vías legales y procedimientos legales que el sistema jurídico estatal y el nacional prevén en casos de violencia laboral de afectación de derechos humanos por este motivo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, este Consejo de la Judicatura por unanimidad de votos, con voto en contra del Consejero García Villa solo en la parte relativa a la duración de la suspensión que se le impuso como sanción, puesto que a su consideración debió ser menor, determina lo siguiente:

**R E S O L U T I V O S**

**PRIMERO.** Se impone al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, Secretario de Acuerdo y Trámite del Juzgado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* Letrado en Materia \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* del Distrito Judicial de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*, la sanción consistente en la suspensión de su cargo por un periodo de un mes y quince días sin derecho a percibir remuneración o cualquier otra prestación económica a que tenga derecho. Esta sanción se hará efectiva a partir de la fecha en que el servidor público sea formalmente notificado de la presente resolución.

**SEGUNDO.** Se instruye a la Secretaría de Acuerdo y Trámite del Consejo de la Judicatura del Estado para que comunique la presente resolución a la Oficialía Mayor del Poder Judicial del Estado, a fin de que anote lo resuelto en la hoja de servicios del servidor público mencionado. Asimismo, se deberá instruir a la Oficialía Mayor para que realice las acciones necesarias a fin de ejecutar la sanción impuesta y, una vez hecho esto, lo comunique vía oficio a la Secretaría referida.

**TERCERO.** Se instruye a la Secretaría de Acuerdo y Trámite para que incorpore una copia certificada de la presente resolución al acta respectiva de la que formará parte.

**CUARTO.** Se instruye a la Secretaría de Acuerdo y Trámite para que, a través de la Actuaria de la descripción, notifique personalmente esta resolución a las quejosas y al licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. Una vez realizado lo anterior, la Secretaría deberá agregar las constancias relativas a su cumplimiento.

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

[R Ú B R I C A]

**MGDO. MIGUEL FELIPE MERY AYUP**

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO

|  |  |
| --- | --- |
| [R Ú B R I C A]  **MGDO. HOMERO RAMOS GLORIA**  CONSEJERO DEL TRIBUNAL  SUPERIOR DE JUSTICIA | [R Ú B R I C A]  **MGDO. LUIS MARTÍN GRANADOS SALINAS**  CONSEJERO DE TRIBUNAL  DISTRITAL |
| [R Ú B R I C A]  **LIC. ROMÁN ALBERTO CEPEDA GONZÁLEZ**  CONSEJERO DEL PODER  EJECUTIVO | [R Ú B R I C A]  **LIC. OBED SANTIBAÑEZ CABRALES**   CONSEJERO DE JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA |

[R Ú B R I C A]

**DIP. LIC. JUAN ANTONIO GARCÍA VILLA**

CONSEJERO DEL PODER

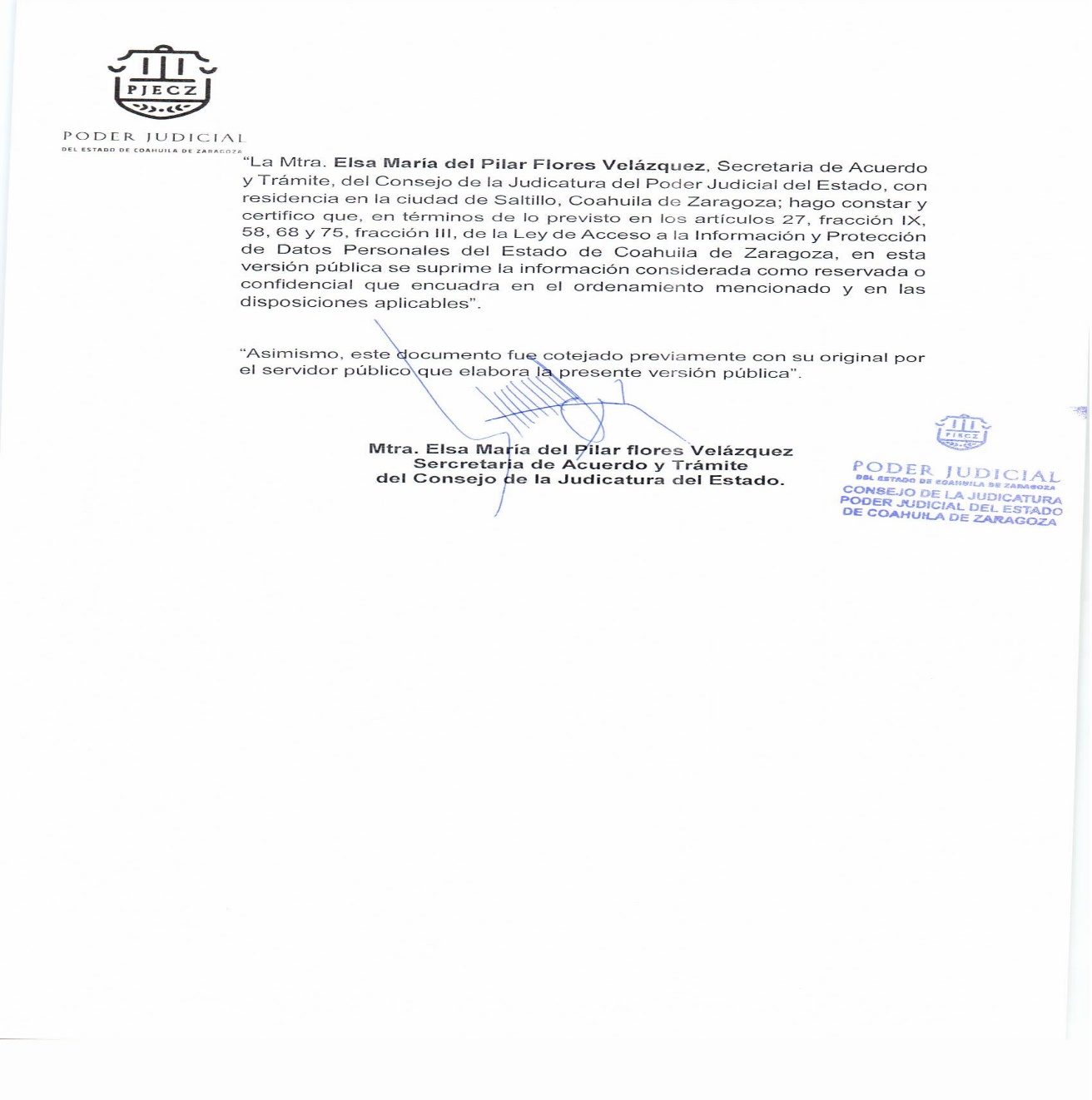
LEGISLATIVO

[R Ú B R I C A]

**LIC. ROSALBA IXCHEL RODRÍGUEZ VILLAGRANA**

SECRETARIA DE ACUERDO Y TRÁMITE DEL

CONSEJO DE LA JUDICATURA DEL ESTADO



1. Artículo 188.- Constituyen faltas administrativas comunes a todos los servidores públicos de la administración de Justicia, además de las previstas en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos Estatales y Municipales del Estado de Coahuila de Zaragoza, en lo relativo, las siguientes:

   XV. Dejar de observar la debida consideración que se deben entre sí los servidores públicos de la administración de justicia, independientemente de su jerarquía. [↑](#footnote-ref-1)
2. Actualmente, el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* es Secretario de Acuerdo y Trámite Auxiliar adscrito a la Sala Colegiada Civil y Familiar del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Coahuila de Zaragoza. [↑](#footnote-ref-2)
3. La visita se realizó el 16 de abril de 2018. [↑](#footnote-ref-3)
4. Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis 1a.J. 22/2016. Rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PESPECTIVA DE GÉNERO. Libro 29, abril de 2016, tomo II. Registro: 2011430.

   El método a que se refiere la Corte para juzgar con perspectiva de género se compone de 6 elementos:

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

   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.

   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.

   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.

   Para ello se debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas.

   Considerar que el método exige 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. [↑](#footnote-ref-4)
5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. [↑](#footnote-ref-5)
6. INEGI (2017). Principales resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. P. 8. Disponible en: *https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016\_presentacion\_ejecutiva.pdf* [↑](#footnote-ref-6)
7. Íbidem, p. 19. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ibidem, p. 20. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibidem, p. 20. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibidem, p. 20. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ibidem, p. 20. [↑](#footnote-ref-11)
12. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2020). Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. P. 5. [↑](#footnote-ref-12)
13. Idem. [↑](#footnote-ref-13)
14. Véanse:

    Comunicado número 16 del Consejo de la Judicatura Federal, de fecha 08 de junio de 2018, mediante el cual se da a conocer la suspensión a magistrada de circuito por hostigamiento y/o acoso laboral.

    Comunicado 09/200 del Consejo de la Judicatura Federal, de fecha 27 de febrero de 2020, mediante el cual se da a conocer que el 01 de marzo de 2020 entró en funciones la Unidad de Prevención y Combate al acoso laboral.

    Comunicado 2/2020 del Consejo de la Judicatura Federal, de fecha 09 de enero de 2020, mediante el cual se da a conocer la destitución a magistrado federal por acoso sexual y nepotismo. [↑](#footnote-ref-14)
15. Este párrafo dispone: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

    De acuerdo con el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, las categorías sospechosas –conocidas también como rubros prohibidos de discriminación- hacen las veces de focos rojos para las autoridades, específicamente para quienes juzgan. Esto significa que se requeriría un escrutinio estricto y una carga probatoria determinada para establecer la legitimidad o necesidad de una distinción, exclusión, restricción o preferencia. En el caso del sexo, el género, las preferencias u orientaciones sexuales, -y en general todas las categorías sospechosas- conviven con una carga estereotípica sobre el comportamiento que les corresponde. Suprema Corte de Justicia de la Nación (2015). *Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Haciendo realidad el derecho* *a la igualdad*. PP. 56 y 60. [↑](#footnote-ref-15)
16. El Consejo de la Judicatura, en la sesión del 14 de marzo de 2019, emitió el acuerdo en el que decidió iniciar el procedimiento disciplinario por considerar que \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* probablemente incurrió en la falta administrativa prevista en la fracción XV, del artículo 188, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado. Esta falta consiste en dejar de observar la debida consideración que se deben entre sí los servidores públicos de la administración de justicia, independientemente de su jerarquía. [↑](#footnote-ref-16)
17. Comité CEDAW (1992). *Recomendación general No. 19*. *La violencia contra la mujer*. Organización de las Naciones Unidas. P. 1. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ídem. [↑](#footnote-ref-18)
19. Ídem. [↑](#footnote-ref-19)
20. Comité CEDAW. *Recomendación general núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19*. Organización de las Naciones Unidas. P. 4. [↑](#footnote-ref-20)
21. Ídem. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ídem. [↑](#footnote-ref-22)
23. Ídem. [↑](#footnote-ref-23)
24. Ibídem, p. 8. [↑](#footnote-ref-24)
25. El artículo primero de esta convención define la discriminación contra la mujer como: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. [↑](#footnote-ref-25)
26. Suprema Corte de Justicia de la Nación (2018). *Amparo directo en revisión 5490/2016*. P. 12. [↑](#footnote-ref-26)
27. De acuerdo con la quejosa el hecho que originó la falta administrativa ocurrió el 20 de junio de 2017. [↑](#footnote-ref-27)
28. Este testimonio se realizó al desahogar la prueba testimonial ofrecida por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. [↑](#footnote-ref-28)
29. Prueba testimonial ofrecida por el licenciado \*\*\*\*\*\*\*\*\*\* a cargo de \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*. [↑](#footnote-ref-29)
30. Tal apreciación se realiza conforme a los artículos 433 y 446 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza. [↑](#footnote-ref-30)
31. Tal apreciación se realiza conforme a los artículos 433 y 446 del Código de Procedimientos Penales para el Estado de Coahuila de Zaragoza. [↑](#footnote-ref-31)
32. Artículo 449. A falta de prueba directa, el conocimiento de la ilicitud penal de la conducta o del hecho; o la posibilidad razonable de conocer tal ilicitud o el deber jurídico de cuidado y de conductas conforme a derecho, se inferirá en sana crítica de las circunstancias personales del inculpado y del caso concreto que sean conducentes, a menos que se oponga duda razonable. La que el juzgador motivará en la culpabilidad; como parte del contenido de la responsabilidad penal. [↑](#footnote-ref-32)
33. La Corte Interamericana de Derechos Humanos define a 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.

    En el derecho local, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila de Zaragoza, define, en el artículo 8, fracción VII, a los estereotipos sexuales como una idea fija y rígida que se perpetúa a través de las características y conductas que se presuponen propias del sexo femenino y del sexo masculino. [↑](#footnote-ref-33)
34. Organización Internacional del Trabajo. La violencia en el trabajo: un problema mundial. Disponible en: *https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\_008502/lang--es/index.htm* [↑](#footnote-ref-34)
35. Ídem. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ídem. [↑](#footnote-ref-36)
37. Artículo 198. Para la aplicación de las sanciones por faltas administrativas, además de lo previsto en los artículos precedentes, se observarán las reglas siguientes:

    I. Las faltas muy graves darán lugar a la destitución, independientemente de las sanciones que correspondan conforme a otros ordenamientos aplicables. Serán faltas muy graves las previstas en las fracciones I y II del artículo 184; I del artículo 185; I y II del artículo 186; y I a V del artículo 188 de esta ley, además de las que en cada caso considere la autoridad disciplinaria, conforme a los indicadores a que se refiere el artículo 196 de esta ley;

    II. Las faltas graves darán lugar a la suspensión, independientemente de las sanciones que correspondan conforme a otros ordenamientos aplicables. Serán faltas graves las contenidas en las fracciones III a VII del artículo 184; II y III del artículo 185; III a V del artículo 186; I del artículo 187; y VI a VIII del artículo 188, además de las que en cada caso considere la autoridad disciplinaria, conforme a los indicadores a que se refiere el artículo 196 de esta ley;

    III. Las faltas no graves ameritarán apercibimiento o amonestación a criterio de la autoridad disciplinaria, conforme a los indicadores a que se refiere el artículo 196 de esta ley;

    IV. La multa podrá aplicarse como sanción autónoma, con independencia de la calificación de la falta; y en forma conjunta con otras sanciones;

    V. La reincidencia en falta no grave, dará motivo a la suspensión. La reiteración por más de dos ocasiones en faltas no graves o la reincidencia por falta grave, dará lugar a la destitución; y

    VI. La inhabilitación sólo será aplicable por resolución jurisdiccional, que dictará el órgano que corresponda, con arreglo a las leyes aplicables.

    Cuando la destitución del empleo, cargo o comisión, afecte a un servidor público de base, se demandará la terminación de su contrato ante quien corresponda por la Oficialía Mayor del Poder Judicial del Estado, a solicitud de la autoridad que aplicó la sanción. [↑](#footnote-ref-37)
38. Pleno del Consejo de la Judicatura Federal. Criterio número 124. REINCIDENCIA, ANTECEDENTES DEL SERVIDOR PÚBLICO QUE PUEDEN SER TOMADOS EN CUENTA PARA CONFIGURARLA. Denuncia administrativa 54/2009. [↑](#footnote-ref-38)
39. Comte CEDAW (2017). *Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19*. P. 6. [↑](#footnote-ref-39)
40. Ídem. [↑](#footnote-ref-40)
41. ONU Mujeres (2020). *Poner fin a la violencia contra las mujeres*. Disponible en: https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women [↑](#footnote-ref-41)
42. Internacional de Servicios Públicos (2016). *Violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo. Denúnciela, combátala ¡deténgala!* P. 8.Disponible en: *http://world-psi.org/sites/default/files/mujeres\_\_web\_\_.pdf* [↑](#footnote-ref-42)