

Intersección DD HH

Contacto: Sistema de solicitudes de la PNT

P r e s e n t e:

De conformidad al artículo 6, apartado A, fracciones I, II y III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 5, apartado A y B, fracciones I y II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; artículos 1, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17 y 23 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; artículos 1, 2, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 26 fracción III, 135 y demás aplicables de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima, artículos 150 fracción VI y 168 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Colima, así como los artículos 3º, 4º, 5º, 6º y demás aplicables del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Pública del Poder Judicial del Estado; en relación a su solicitud de información con número de folio **06011124000144**, presentada a través de la Plataforma Nacional de Transparencia a través del SISAI 2.0, y mediante la cual requiere lo siguiente:

Descripción de la solicitud

"2/Proporcionar la siguiente información sobre esa institución.

10. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general.

11. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección y atención en casos de antidiscriminación racial y capacitista.

12. Qué principios guían sus políticas institucionales, programas, protocolos para la prevención, protección, atención en casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.

13. Cifras del personal q ha participado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos para la igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista.

Incluir, además: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

14. ¿Cómo socializa la institución con el personal las políticas institucionales, programas, protocolos ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial y capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género?

15. Informe qué dependencias internas son encargadas de implementar las políticas de igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista, en los ejes de prevención. Indicar qué personal labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

16. Informe sobre las dependencias internas encargadas de sancionar el acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista. Desagregar el personal que labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

17. Cifras de denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana, o ninguna.

18. Cifras de denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.

19. Cifras de investigaciones sobre acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.



20. Cifras de investigaciones sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.
21. Cifras de personas victimarias o presuntas victimarias, que sean parte del personal de su institución. Incluir: a.Sexo. 2.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.
22. ¿Qué medidas contempla la institución para la protección a personal en casos de discriminación racial y capacitista, acoso, hostigamiento sexual y violencias de género?
23. Cifras de medidas de protección otorgadas a víctimas de violencia de género, discriminación racial y capacitista. Otorgadas a personal. Incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c. Reconocimiento como persona indígena, afromexicana o ninguna.
24. Informen si en la institución pueden presentarse denuncias anónimas frente a situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista.
25. Informen si existen mecanismos de justicia restaurativa, procedimientos alternativos en situaciones de violencia de género, discriminación racial o capacitista." (Sic)

Se hace de su conocimiento que su solicitud fue turnada a distintas áreas que forman parte del Poder Judicial del Estado de Colima, con la finalidad de emitir respuesta a su solicitud de información, mismas que dieron contestación mediante los siguientes números de oficio y fecha:

1. Mediante oficio UTEE/1272/2024 a la Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos del Tribunal de Justicia del Estado de Colima, quien remite la respuesta con número **UIGDH/022/2024** de fecha 12 de septiembre del 2024.

10. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de acoso, hostigamiento sexual y violencias de género en general.

R= El Poder judicial del Estado de Colima cuenta con un programa propio de sensibilización y prevención denominado "Alto a la violencia contra las mujeres" con el fin de que la política transversal en materia de violencia de género sea alineada a mecanismos de atención, así como instrumentos avalados por la CONAVIM, tomando como base la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Así mismo, enterar que respecto a los protocolos se toma como referencia aquellos que han sido emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación como:

1. Protocolo para Prevenir, Investigar y Sancionar el Acoso y Hostigamiento Sexual: Dirigido a la atención y sanción de casos de violencia sexual, con especial énfasis en garantizar la integridad y derechos de las víctimas.
2. Protocolo para Atender la Violencia de Género en el Ámbito Institucional: Este protocolo establece las medidas de protección, atención y seguimiento de casos que involucran cualquier tipo de violencia de género, desde la denuncia hasta la resolución del caso.
3. Protocolo de Protección para Víctimas de Violencia de Género: Proporciona mecanismos de protección inmediatos y medidas de seguridad tanto físicas como legales para las personas que se encuentran en situación de riesgo por violencia de género.

11. Informar si la institución cuenta con políticas institucionales, programas, protocolos, para la prevención, investigación, sanción protección y atención en casos de antidiscriminación racial y capacitista.

R= Actualmente, la institución no cuenta con políticas institucionales, programas ni protocolos específicos dirigidos a la prevención, investigación, sanción, protección y atención en casos de discriminación racial o capacitista. No obstante, la institución centra la conducta de las y los servidores públicos en los códigos de ética y de conducta, atendiendo la norma que promueve un entorno inclusivo y respetuoso, alineado con los principios de igualdad y no discriminación, con miras a implementar mecanismos que atiendan estas problemáticas de manera integral.



12. Qué principios guían sus políticas institucionales, programas, protocolos para la prevención, protección, atención en casos de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género, discriminación racial y capacitista.

R= Los principios que guían toda acción institucional se fundamentan en el respeto irrestricto a los derechos humanos y en la búsqueda de un entorno laboral y social inclusivo y libre de violencia, establecido en la norma 025. Estos principios se alinean con las normativas y marcos legales tanto a nivel federal como estatal.

13. Cifras del personal q ha participado en el diseño, implementación y ejecución de políticas institucionales, programas, protocolos para la igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista. Incluir, además: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.

R= Actualmente no se lleva un registro de manera formal la participación del personal en estos procesos, por lo tanto, debido a la falta de sistematización, no se cuenta con un datos específicos que permita proporcionar esta información

14. ¿Cómo socializa la institución con el personal las políticas institucionales, programas, protocolos ha implementado la institución para la prevención, investigación, sanción protección, atención en casos de discriminación racial y capacitista, acoso y hostigamiento sexual, así como violencia de género?

R= Se han realizado visitas a los diferentes juzgados, en las que se ha entregado de manera directa a los jueces los protocolos y la normativa aplicable en estos temas. Esta entrega se ha llevado a cabo tanto en formato físico como digital, garantizando que el personal cuente con acceso a la información necesaria para su correcta implementación.

15. Informe qué dependencias internas son encargadas de implementar las políticas de igualdad de género y antidiscriminación racial y capacitista, en los ejes de prevención. Indicar qué personal labora en esto e incluir: a.Sexo. b.Discapacidad-tipo de discapacidad. c.Reconocimiento como persona indígena, afroamericana o ninguna.

R= Presidencia, Unidad de Igualdad de Género y DDHH y Centro de Estudios Judiciales.

2. Mediante oficio UTEE/1273/2024 a la Dirección de Planeación y Vinculación Institucional del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, quien remite la respuesta con número **DPVI/013/2024** de fecha 11 de septiembre del 2024.

En esta Dirección, no se cuenta con registros de políticas, programas o protocolos solicitados, sin embargo, todas las autoridades se apegan a los documentos emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia de discapacidad, igualdad de género, discriminación, etc. Siendo el área de Unidad de Igualdad de Género y Derechos Humanos la encargada de dar seguimiento a estos temas conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Colima.

3. Mediante oficio UTEE/1274/2024 al Órgano Interno de Control del Poder Judicial del Estado, quien remite la respuesta con número **OIC/123/2024** de fecha 11 de septiembre del 2024, siendo esta la siguiente:



Por consiguiente, tomando en consideración la descripción de la solicitud, que se realizó en el comunicado de referencia; primeramente, es menester señalar que el Órgano Interno de Control del Poder Judicial del Estado de Colima, fue creado por Acuerdo General aprobado en Sesión Ordinaria de Pleno, celebrada el 01 de julio del año 2020, en el Punto Primero se determinó su Naturaleza y Objeto, en el Punto Segundo del Acuerdo antes citado, se estableció su integración; en el Punto Tercero sus Atribuciones Generales, Punto Cuarto las Atribuciones Relacionadas con los casos de Responsabilidades Administrativas y Punto Quinto Faltas Administrativas Graves y No Graves; para mayor ilustración de lo anterior, se transcriben en lo conducente los siguiente:

[“] ACUERDO GENERAL APROBADO EN SESIÓN ORDINARIA DE PLENO, CELEBRADO EL 01 (UNO) DE JULIO DEL 2020 (DOS MIL VEINTE), MEDIANTE EL CUAL SE CREA EL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE COLIMA...

PRIMERO. Naturaleza y objeto.- La Contraloría del Poder Judicial del Estado, como Órgano Interno de Control, es una unidad administrativa a cargo de realizar las auditorías, revisiones e inspecciones con el propósito de verificar el cumplimiento a la normativa aplicable; promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en el Poder Judicial del Estado; coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales con apego a la normatividad y el uso eficiente de los recursos, así como para iniciar y substanciar los procedimientos de responsabilidad administrativa de los servidores públicos y resolverlos, en los términos establecidos en las disposiciones jurídicas aplicables.

SEGUNDO. Integración.- El Órgano Interno de Control se integrará por una persona titular, la autoridad investigadora y la autoridad sustanciadora.

La autoridad investigadora se formará con dos auditores, uno en contaduría y otro jurídico. La autoridad sustanciadora se conformará con un asesor jurídico.



Unidad de Transparencia, Evaluación y Estadística

Siempre que la autoridad investigadora se integre con los dos auditores, la documentación deberá rubricarse con la firma de los dos auditores.

TERCERO. Atribuciones generales.- El Órgano Interno de Control, además de las atribuciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, tendrá las siguientes:

I. Implementar los mecanismos internos de prevención de actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas;

II. Investigar cualquier irregularidad en el ejercicio del empleo, cargo o comisión del personal del Poder Judicial del Estado;

III. Someter al Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, para su aprobación, los instrumentos normativos que se requieran para el adecuado ejercicio de sus atribuciones;

IV. Solicitar y obtener la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones;

V. Atender las determinaciones y los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción;

VI. Implementar el protocolo de actuación en contrataciones públicas expedido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción;

VII. Llevar el registro y seguimiento de la evolución de la situación patrimonial del funcionariado público del Poder Judicial del Estado;

VIII. Requerir a los servidores públicos las aclaraciones pertinentes cuando sea detectado un aparente incremento inexplicable de su patrimonio;

IX. Emitir, observar y vigilar el cumplimiento del Código de Ética del Poder Judicial del Estado, al que deberán sujetarse los servidores públicos del Poder Judicial del Estado, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción;

X. Tramitar y en su caso resolver, los recursos derivados de los procedimientos de responsabilidad administrativa, según corresponda;

XI. Revisar el cumplimiento por parte del funcionariado público de las obligaciones derivadas de las disposiciones en materia de planeación, presupuesto, ingresos, egresos, manejo, custodia, aplicación y financiamiento de los recursos públicos estatales, así como, del Fondo Auxiliar para la Administración de Justicia;

XII. Expedir los lineamientos y formatos necesarios de entrega-recepción, así como, supervisar los procedimientos de entrega-recepción por inicio o conclusión de encargo del funcionariado público que corresponda;

XIII. Vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de contabilidad gubernamental;

XIV. Coordinar la revisión y vigilancia del proceso presupuestal, así como verificar el cumplimiento de los objetivos, metas, estrategias, líneas de acción y programas aprobados en el presupuesto anual de egresos del Poder Judicial del Estado;

XV. Participar en el Comité de Adquisiciones, Servicios y Arrendamiento del Poder Judicial del Estado con voz, pero sin voto, en los casos que se requiera;

XVI. Participar en la Comisión de Administración del Supremo Tribunal de Justicia del Estado con voz, pero sin voto;



- XVII. Coadyuvar en la mejora de los programas de modernización y desarrollo administrativo, simplificación de trámites y procedimientos, así como en los relativos a desconcentración y descentralización de la función administrativa que determine el Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, a través de las revisiones que lleve a cabo;*
- XVIII. Coordinar la elaboración del Programa Anual de Control y Auditoría, conforme a lo señalado en la normativa aplicable, con el fin de comprobar la observancia de las disposiciones para el ejercicio del gasto y su congruencia con el Presupuesto de Egresos del Estado, y proponer medidas preventivas y correctivas para el manejo de los recursos humanos, materiales y financieros;*
- XIX. Presentar al Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, dentro de los primeros dos meses del año, el Programa Anual de Control y Auditoría; así como, solicitarle las modificaciones que se requieran;*
- XX. Practicar, y en su caso comisionar, las auditorías, revisiones y visitas de inspección de acuerdo con el Programa Anual de Control y Auditoría que se requieran;*
- XXI. Emitir las observaciones derivadas de las auditorías, revisiones o visitas de inspección que las áreas a su cargo realicen, y supervisar las acciones realizadas para solventarlas;*
- XXII. Someter a la aprobación del Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado, la solicitud de contratación de auditorías técnicas externas que se consideren necesarias;*
- XXIII. Vigilar que se cumpla con la normatividad respectiva en la cuenta pública;*
- XXIV. Colaborar, a través de su titular, con el Órgano Superior de Auditoría y Fiscalización Gubernamental del Estado, para efectos de darle seguimiento al informe de resultados de la cuenta pública;*
- XXV. Llevar el registro de sanciones del funcionariado público derivadas de los procedimientos administrativos no graves y graves;*
- XXVI. Certificar las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones;*
- XXVII. Establecer programas de capacitación en materia de responsabilidades administrativas, ética judicial, anticorrupción y todas aquellas materias necesarias para el cumplimiento de sus objetivos;*
- XXVIII. Presentar, a través de su titular, las denuncias por hechos u omisiones que pudieran ser constitutivos de delito ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción;*
- XXIX. Difundir, capacitar, asesorar y evaluar el control interno institucional, así como promover su mejora continua;*
- XXX. Promover y verificar que las áreas administrativas atiendan oportunamente las recomendaciones y propuestas de mejora en materia de control interno;*
- XXXI. Proponer la celebración de convenios necesarios para el cumplimiento de sus objetivos;*
- XXXII. Auxiliarse del personal de Actuaría adscrito a la Secretaría General de Acuerdos para la práctica de emplazamientos y notificaciones personales que deban efectuarse dentro del Primer Partido Judicial; con la misma finalidad, del personal de Actuario adscrito a las Oficinas de Servicios Comunes del Segundo y Tercer Partido Judicial; y*



XXXIII. Las demás que establezca la legislación aplicable y el Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado.

Tratándose de la fracción IV y por lo que hace a la información relativa a las operaciones de cualquier tipo, proporcionada por las instituciones de crédito, les será aplicable a todo el personal del Órgano Interno de Control la obligación de guardar la reserva a que aluden las disposiciones normativas en materia de transparencia y acceso a la información pública.

La persona titular del Órgano Interno de Control ejercerá las atribuciones previstas, salvo las fracciones II y X en lo que corresponde al trámite, las que serán de la autoridad investigadora y la autoridad sustanciadora, respectivamente.

CUARTO. Atribuciones relacionadas con los casos de responsabilidades administrativas.- El Órgano Interno de Control tendrá a su cargo el inicio, la investigación, la calificación de las faltas administrativas de acuerdo a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la sustanciación, y en su caso, la resolución tratándose de faltas administrativas no graves de acuerdo a la citada Ley General.

La autoridad investigadora tendrá a su cargo la investigación, de oficio, de las posibles faltas administrativas cometidas por parte del funcionariado público del Poder Judicial del Estado, la determinación de la existencia o inexistencia de actos u omisiones que la citada Ley General señale como faltas administrativas, la calificación de la falta como grave o no grave de acuerdo a lo establecido en la citada Ley General, y en su caso, la elaboración del expediente que contendrá el informe de presunta responsabilidad administrativa.

La autoridad sustanciadora se encargará del procedimiento de responsabilidad administrativa, el cual comenzará con la admisión del informe de presunta responsabilidad que para tal efecto le remita la autoridad investigadora.

La función de la autoridad sustanciadora en ningún caso podrá ser ejercida por una autoridad investigadora.

La persona titular del Órgano Interno de Control, en su calidad de autoridad resolutoria, tendrá la función de resolver los casos de faltas administrativas no graves cometidas por el funcionariado público del Poder Judicial del Estado.

QUINTO. Faltas administrativas no graves y graves.- Cuando un acto u omisión sea calificado como falta administrativa no grave, de acuerdo a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, el Órgano Interno de Control será el competente para iniciar, sustanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos del artículo 208 y demás relativos de la citada Ley General.

Si se tratará de faltas administrativas calificadas como graves o de particulares, el Órgano Interno de Control tendrá competencia solamente para sustanciar, por lo que, corresponderá a una de las Salas del Supremo Tribunal de Justicia del Estado la resolución de los procedimientos administrativos de responsabilidad, de conformidad con el artículo 209 y demás relativos de la citada Ley General.

En este caso, corresponderá a un Magistrado ponente el cierre de la instrucción y poner a consideración de la Sala del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de la que sea integrante, el proyecto de resolución definitiva que corresponda, a fin de que se resuelva lo conducente. Las resoluciones se tomarán por unanimidad o mayoría de votos de sus integrantes, quienes no podrán abstenerse de votar sino cuando tengan excusa o impedimento legal de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado [...].



Por otra parte, el numeral 3, fracción XXI de la Ley General de Responsabilidades Administrativas establece:

[...] Artículo 3. Para efectos de esta Ley se entenderá por:...

XXI. Órganos internos de control: Las unidades administrativas a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de Servidores Públicos; [...].

En observancia a lo anterior, la Ley antes referida en sus artículos 10, 11, 12, 14, segundo párrafo, 49, fracción I, 51, 57, los cuales a la letra dicen:

[...] Artículo 10. Las Secretarías y los Órganos internos de control, y sus homólogas en las entidades federativas tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las Faltas administrativas.

Tratándose de actos u omisiones que hayan sido calificados como Faltas administrativas no graves, las Secretarías y los Órganos internos de control serán competentes para iniciar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos previstos en esta Ley.

En el supuesto de que las autoridades investigadoras determinen en su calificación la existencia de Faltas administrativas, así como la presunta responsabilidad del infractor, deberán elaborar el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa y presentarlo a la Autoridad substanciadora para que proceda en los términos previstos en esta Ley.

Además de las atribuciones señaladas con anterioridad, los Órganos internos de control serán competentes para:

- I. Implementar los mecanismos internos que prevengan actos u omisiones que pudieran constituir responsabilidades administrativas, en los términos establecidos por el Sistema Nacional Anticorrupción;*
- II. Última Reforma DOF 27-12-2022 Revisar el ingreso, egreso, manejo, custodia y aplicación de recursos públicos federales y participaciones federales, así como de recursos públicos locales, según corresponda en el ámbito de su competencia, y*
- III. Presentar denuncias por hechos que las leyes señalen como delitos ante la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción o en su caso ante sus homólogos en el ámbito local.*

Artículo 11. La Auditoría Superior y las Entidades de fiscalización superior de las entidades federativas serán competentes para investigar y substanciar el procedimiento por las faltas administrativas graves.

En caso de que la Auditoría Superior y las Entidades de fiscalización superior de las entidades federativas detecten posibles faltas administrativas no graves darán cuenta de ello a los Órganos internos de control, según corresponda, para que continúen la investigación respectiva y promuevan las acciones que procedan.



En los casos en que, derivado de sus investigaciones, acontezca la presunta comisión de delitos, presentarán las denuncias correspondientes ante el Ministerio Público competente.

Artículo 12. Los Tribunales, además de las facultades y atribuciones conferidas en su legislación orgánica y demás normatividad aplicable, estarán facultados para resolver la imposición de sanciones por la comisión de Faltas administrativas graves y de Faltas de particulares, conforme a los procedimientos previstos en esta Ley....

Artículo 14. Cuando los actos u omisiones de los Servidores Públicos materia de denuncias, queden comprendidos en más de uno de los casos sujetos a sanción y previstos en el artículo 109 de la Constitución, los procedimientos respectivos se desarrollarán en forma autónoma según su naturaleza y por la vía procesal que corresponda, debiendo las autoridades a que alude el artículo 9 de esta Ley turnar las denuncias a quien deba conocer de ellas. No podrán imponerse dos veces por una sola conducta sanciones de la misma naturaleza.

La atribución del Tribunal para imponer sanciones a particulares en términos de esta Ley, no limita las facultades de otras autoridades para imponer sanciones administrativas a particulares, conforme a la legislación aplicable...

Capítulo I De las Faltas administrativas no graves de los Servidores Públicos

Artículo 49. Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

- I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;...*

Capítulo II De las faltas administrativas graves de los Servidores Públicos

Artículo 51. Las conductas previstas en el presente Capítulo constituyen Faltas administrativas graves de los Servidores Públicos, por lo que deberán abstenerse de realizarlas, mediante cualquier acto u omisión.

Artículo 57. Incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta Ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En tanto, en el Código de Ética del Poder Judicial del Estado de Colima, se establecieron un conjunto de valores, principios y reglas de integridad que orientan a las personas servidoras públicas, a aspirar a llevar a cabo con excelencia el desempeño de sus funciones y tomas de decisiones; advirtiéndose entre otros, los siguientes principios Constitucionales que rigen la carrea judicial:



SECCIÓN II

Respeto

[...] Artículo 63. Las personas servidoras públicas se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

SECCIÓN III

Respeto a los Derechos Humanos

Artículo 64. Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

SECCIÓN IV

Igualdad y no Discriminación

Artículo 65. Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

SECCIÓN V

Equidad de Género

Artículo 66 Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones...

SECCIÓN XIII

Decoro

Artículo 74. Es actuar con dignidad en relación con la investidura, con respeto hacia las y los demás compañeros y la institución, tanto en su comportamiento, como en el manejo de redes sociales, o cualquier otro medio tecnológico que pudiera denigrar a estos...

SECCIÓN XV

Tolerancia

Artículo 76. Las personas servidoras públicas, deben desarrollar las tareas laborales con respeto y paciencia hacia las y los demás; respetando las ideas, creencias o prácticas de otros, aun cuando sean diferentes o contrarias a las propias [...].



Así mismo, el Código de Ética del Poder Judicial del Estado de Colima, en su Capítulo Cuarto de los Valores, Sección XII, en lo conducente indica lo siguiente:

[...] Artículo 143.- El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.*
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.*
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.*
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.*
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.*
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.*
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.*
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público a cambio de que la persona usuaria, o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.*
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.*
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.*
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.*
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.*
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.*
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.*
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.*
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.*



p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas [...].

Precisándose en el párrafo segundo del artículo 1, del Código de Ética del Poder Judicial que sus disposiciones son vinculantes, para todas las personas servidoras públicas de la institución; y en su numeral 146, se establece que el Comité de Ética Judicial es el órgano especializado en materia de Ética Judicial que, tiene por objeto vigilar el cumplimiento a través de recomendaciones u opiniones, así como, el ejercicio autónomo e independiente de estudiar, promover, difundir sus principios, e interpretar sus normas con el propósito de facilitar su aplicación mediante consultorías y asesorías.

El Código de Conducta del Poder Judicial del Estado de Colima, tiene por objetivo, establece de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas del Poder Judicial, aplicaran los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética, estableciéndose una serie de reglas de conducta, entre otras:

[...] Décima segunda.- Promover, respetar y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución....

Décima sexta. – Relacionarse con las compañeras y compañeros de trabajo mediante un trato respetuoso, digno y cordial, sin importar su jerarquía, empleando un diálogo cortés, y evitando conductas o actitudes ofensivas.

Décima séptima.- Fomentar la no discriminación, dando un trato igualitario a cualquier persona, y sin distinciones por cualquier circunstancia que atente contra la dignidad humana.

Décima octava.- Contribuir a la institucionalización de la igualdad de género en el servicio público, utilizando un lenguaje incluyente y no sexista en toda comunicación y documentación oficial.

Décima novena.- Garantizar un ambiente laboral en el que prevalezca el mérito y la competencia, así como las oportunidades de desarrollo laboral con base en las capacidades y aptitudes del personal [...].

Ante esa tesitura, se precisa que, en relación a la información solicitada, se procede a dar respuesta únicamente a las interrogantes comprendidas en el ámbito de competencia del Órgano Interno de Control del Poder Judicial del Estado de Colima, cuyas atribuciones relacionadas con los casos de responsabilidades administrativas, por lo que, se hace de su conocimiento a la solicitante que:

a).- El del Órgano Interno de Control del Poder Judicial del Estado de Colima, tiene a su cargo el inicio de investigación, la calificación de faltas administrativas, de acuerdo con la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la substanciación, en su caso, la resolución tratándose de Faltas Administrativas No Graves (artículo 208 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y Punto Cuarto del Acuerdo General aprobado en Sesión Ordinaria de Pleno, celebrado el 01 de julio del 2020, mediante el cual se crea el Órgano Interno de Control del Poder Judicial del Estado de Colima).

b).- Si se tratare de Faltas Administrativas calificadas como Graves o de Particulares, el Órgano Interno de Control, tendrá competencia únicamente para substanciar, por lo que, corresponderá a una de las Salas del H. Supremo Tribunal de Justicia del Estado la



Resolución, de conformidad con el artículo 209 y demás relativos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y Punto Cuarto del Acuerdo General aprobado en Sesión Ordinaria de Pleno, celebrado el 01 de julio del 2020, mediante el cual se crea el Órgano Interno de Control del Poder Judicial del Estado de Colima.

c).- El Comité de Ética Judicial es el órgano especializado en materia de ética judicial, que tiene por objeto vigilar el cumplimiento del Código de Ética del Poder Judicial del Estado de Colima, a través de recomendaciones u opiniones, así como el ejercicio autónomo e independiente de estudiar, promover y difundir sus principios, e interpretar sus normas con el propósito de facilitar su aplicación mediante consultorías y asesorías (artículo 146, del Código de Ética). Precisándose que las disposiciones del Código de Ética son vinculantes para todas las personas públicas de la institución (párrafo segundo, del artículo 1, del Código de Ética).

Para estar en aptitud de dar respuesta a las interrogantes consistentes a cifras de denuncias sobre acoso, hostigamiento sexual, violencia de género en general, discriminación racial y capacitista, se giró atento oficio OIC/121/2024 a la Autoridad Investigadora del Órgano Interno de Control del Poder Judicial del Estado de Colima, para que informara en relación a lo anterior; quien mediante oficio número 079/2024, informó lo siguiente:

[...] En virtud de lo anterior, le informo que una vez revisados los archivos de esta Autoridad Investigadora, conforme a los datos que se solicita, transcritos en supra párrafo, esta Autoridad Investigadora NO ha recibido denuncias o quejas, ni han iniciado ningún expediente de investigación, con motivo de supuestos hechos de acoso, hostigamiento sexual y violencia de género en general, en donde la víctima sea personal de la institución, de igual forma, no se ha iniciado ningún expediente de investigación por hechos o denuncias sobre discriminación racial y capacitista, en donde la víctima sea personal de la institución [...].

Cabe señalar que, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en el último párrafo del artículo 64, establece que para los efectos de la fracción anterior -III. Revele la identidad de un denunciante anónimo protegido bajo los preceptos establecidos en esta Ley-, los servidores públicos que denuncien una Falta Administrativa Grave o Falta de Particulares o sean testigos en el procedimiento podrán solicitar medidas de protección que resulten razonables. La solicitud deberá ser evaluada y atendida de manera oportuna por el Ente Público donde presta sus servicios el denunciante; en tanto que, en su Título Segundo del Procedimiento de Responsabilidad Administrativas, en su Capítulo I, Disposiciones Comunes al Procedimiento de Responsabilidad Administrativa, Sección Tercera, establece las Medidas Cautelares, evidenciándose de su artículo 123, lo siguiente:

Artículo 123. Las autoridades investigadoras podrán solicitar a la autoridad substanciadora o resolutora, que decrete aquellas medidas cautelares que:

- I. Eviten el ocultamiento o destrucción de pruebas;**
- II. Impidan la continuación de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa;**
- III. Eviten la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa;**



IV. Eviten un daño irreparable a la Hacienda Pública Federal, o de las entidades federativas, municipios, alcaldías, o al patrimonio de los entes públicos [...]

Estableciéndose en el artículo 124 de la Legislación antes invocada las medidas cautelares que pueden ser decretadas, siendo las siguientes:

[...] Artículo 124. Podrán ser decretadas como medidas cautelares las siguientes:

I.- Suspensión temporal del servidor público señalado como presuntamente responsable del empleo, cargo o comisión que desempeñe. Dicha suspensión no prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad que se le impute, lo cual se hará constar en la resolución en la que se decrete. Mientras dure la suspensión temporal se deberán decretar, al mismo tiempo, las medidas necesarias que le garanticen al presunto responsable mantener su mínimo vital y de sus dependientes económicos; así como aquellas que impidan que se le presente públicamente como responsable de la comisión de la falta que se le imputa. En el supuesto de que el servidor público suspendido temporalmente no resultare responsable de los actos que se le imputan, la dependencia o entidad donde preste sus servicios lo restituirán en el goce de sus derechos y le cubrirán las percepciones que debió recibir durante el tiempo en que se halló suspendido;

II.- Exhibición de documentos originales relacionados directamente con la presunta Falta administrativa;

III.- Apercibimiento de multa de cien y hasta ciento cincuenta Unidades de Medida y Actualización, para conminar a los presuntos responsables y testigos, a presentarse el día y hora que se señalen para el desahogo de pruebas a su cargo, así como para señalar un domicilio para practicar cualquier notificación personal relacionada con la substanciación y resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa;

IV.- Embargo precautorio de bienes; aseguramiento o intervención precautoria de negociaciones. Al respecto será aplicable de forma supletoria el Código Fiscal de la Federación o las que, en su caso, en esta misma materia, sean aplicables en el ámbito de las entidades federativas, y

V.- Las que sean necesarias para evitar un daño irreparable a la Hacienda Pública Federal, o de las entidades federativas, municipios, alcaldías, o al patrimonio de los entes públicos, para lo cual las autoridades resolutoras del asunto, podrán solicitar el auxilio y colaboración de cualquier autoridad del país [...].

Indicándose también que, en el Código de Ética del Poder Judicial del Estado de Colima, se establece un conjunto de valores, principios y reglas de integridad que, orientan a las personas servidoras públicas del Estado de Colima en el

desempeño de sus funciones y toma de decisiones; en el Código de Conducta del Poder Judicial del Estado de Colima, se establecen reglas de conducta que en lo conducente se describieron en supra líneas.



Ahora bien, por lo que respecta a entregar información desagregada por **SEXO, DISCAPACIDAD - TIPO DE DISCAPACIDAD, RECONOCIMIENTO COMO PERSONA INDÍGENA, AFROMEXICANA O NINGUNA**; se hace de su conocimiento, que tal y como se establece en el artículo 1º Constitucional, la discriminación motivada por **origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades**, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o **cualquiera otra que atente contra la dignidad humana** y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, se encuentra prohibida, por lo que cumplimiento a lo que mandata nuestra Carta Magna, todas las personas servidoras públicas que laboran dentro el Poder Judicial del Estado de Colima atienden a todas las personas sin distinción alguna y de forma igualitaria. Por lo que contar con dichos criterios de identificación son carácter discriminatorio y violatorio de derechos humanos.

También se hace de su cognición que el **origen étnico o nacional, género y discapacidades**, de cualquier persona, son datos personales que se consideran de carácter **SENSIBLES**, ya que estos se refieren a la esfera más íntima de su titular y como ya se mencionó en supra líneas, la utilización indebida de estos datos puede dar origen a una discriminación o conllevan un riesgo grave para su titular. Por lo que, por regla general este Sujeto Obligado no trata o recaba datos personales sensibles.

El manejo de esta información clasificada como confidencial, está sujeta a los artículos 4 fracción VIII y 5 a la Ley Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Colima, los cuales enuncian lo siguiente:

Artículo 4. Definiciones

1. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

VIII. Datos personales sensibles: Aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual;

Artículo 5. Datos personales sensibles

1. Por regla general no podrán tratarse datos personales sensibles, salvo que se cuente con el consentimiento expreso de su titular o en su defecto, se trate de los casos establecidos en el artículo 31 de esta Ley.

Lo anterior de conformidad al artículo 10 de la citada Ley y 6º del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Poder Judicial del Estado de Colima, la obligación de proporcionar información no comprende el procesamiento específico de la misma, ni el presentarla conforme al interés del solicitante, sino que deberá ser entregada en el estado en que se encuentre, tampoco comprende la obligación de crear, producir o proporcionar información que no exista o que no se encuentre en posesión del Poder Judicial.

Finalmente, por medio del presente se le hace de su conocimiento que cuenta con un término de 15 días hábiles para presentar el recurso correspondiente, de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Colima.

Esperando que la información proporcionada le sea de utilidad, sin otro en particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial y respetuoso saludo.

Atentamente

Rúbrica

Licda. Carla Alejandra Martínez Ríos
Encargada de la Unidad de Transparencia
del Poder Judicial del Estado de Colima

