

ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN I/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTIOCHO DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS MEDIDAS Y ATRIBUCIONES PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR EL ACOSO LABORAL.

CONSIDERANDO

PRIMERO. En términos de lo dispuesto en los artículos 100, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 14, fracciones I, V y XIV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, corresponde al Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación su administración, dictar las medidas necesarias para el buen servicio en sus oficinas, así como expedir los acuerdos generales que en materia de administración se requieran.

SEGUNDO. El artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las

violaciones a los mismos. Asimismo, en la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el Convenio 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, se reconocen el derecho al trabajo y a su libre elección, así como a gozar de un espacio laboral libre de violencia, discriminación y acoso.

TERCERO. Las conductas de acoso laboral constituyen violaciones a los derechos antes señalados, atentan contra la dignidad e integridad de las personas trabajadoras, e impiden su permanencia, desarrollo y progreso profesional, cuya transgresión constituye falta administrativa conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

El acoso laboral también implica el incumplimiento a disposiciones legales y administrativas y, en cualquier caso, se aparta de los principios de legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

CUARTO. Como parte del compromiso institucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para garantizar un espacio laboral libre de violencia, discriminación y acoso, el

Comité de Gobierno y Administración emitió el Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, mediante el cual se establecieron las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Asimismo, por virtud del Acuerdo General de Administración del seis de marzo de dos mil quince, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se creó la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por acoso laboral y/o sexual en el Alto Tribunal y, más tarde, se publicó el Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

QUINTO. Recientemente, se emitió el Acuerdo General de Administración IX/2021 del dos de septiembre de dos mil veintiuno, del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que estableció las directrices del mecanismo integral para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género, como un cuerpo normativo exclusivo y especializado en esta materia, con la intención de reservar el tema de acoso

laboral para su atención en otro Acuerdo General de Administración.

SEXTO. En este contexto, resulta necesario actualizar y mejorar la normativa interna, así como continuar fortaleciendo las medidas administrativas para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral, con énfasis en el rechazo y cero tolerancia a este tipo de conductas contrarias a los valores de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en las disposiciones jurídicas señaladas, se expide el siguiente:

ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. El presente Acuerdo General de Administración tiene por objeto establecer las medidas, obligaciones y atribuciones de los órganos y áreas para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral entre las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El acoso laboral será investigado y sancionado conforme a lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, sin perjuicio de las demás responsabilidades a que haya lugar.

Artículo 2. Las disposiciones del presente Acuerdo General de Administración son de observancia obligatoria y aplicación general para las personas servidoras públicas de los órganos y áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 3. Para los efectos del presente Acuerdo General de Administración, se entenderá por:

- I. **Acoso laboral:** la conducta sistemática que se presenta en el contexto laboral, con el objetivo de intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, a partir de actos o comportamientos hostiles o violentos, mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, agresiones físicas o verbales contra su persona, asignación excesiva de carga en los trabajos

u otros que puedan afectar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, conforme a los tipos siguientes:

a) Horizontal: Se realiza entre pares y quien acosa ocupa un nivel similar en la jerarquía ocupacional, sin que exista dependencia o relación de superioridad o inferioridad con respecto a la persona acosada;

b) Vertical descendente: Se realiza por la persona que ocupa el mismo puesto de jerarquía o superioridad respecto de la persona acosada, y

c) Vertical ascendente: Se realiza por quien ocupa puestos subalternos respecto del superior como persona acosada;

II. Autoridades en materia de responsabilidades administrativas: las autoridades investigadora, substanciadora y resolutora;

- III. Autoridad investigadora:** la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas;

- IV. Autoridad resolutora:** el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o Ministra o Ministro Presidente, según sea el caso;

- V. Autoridad substanciadora:** la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial;

- VI. Ley General:** la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

- VII. Ley Orgánica:** la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;

- VIII. Órganos y áreas:** los previstos con ese carácter en el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los acuerdos generales de administración;

- IX. Persona afectada:** la persona vulnerada que manifieste ser víctima de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral;
- X. Persona denunciada:** la persona a quien se atribuyen conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral;
- XI. Persona denunciante:** la persona que denuncia ante la autoridad investigadora, los actos u omisiones que pudieran constituir conductas de acoso laboral;
- XII. Persona presunta responsable:** la persona a quien la autoridad investigadora imputa una falta administrativa por conductas de acoso laboral, y
- XIII. Suprema Corte:** la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

CAPÍTULO SEGUNDO

ATRIBUCIONES DE LAS AUTORIDADES EN MATERIA DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Artículo 4. La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Establecer vías de fácil acceso para que cualquier persona pueda presentar denuncias por acoso laboral, con el propósito de evitar la revictimización de las personas afectadas;
- II. Recibir de manera prioritaria las quejas y denuncias que le sean presentadas por cualquiera de los medios establecidos para tal efecto respecto de conductas que puedan involucrar acoso laboral por parte de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte, cuyo trámite y registro se llevará a cabo de manera independiente;
- III. Atender de manera inmediata la determinación de las autoridades competentes de la Suprema Corte, en relación con el inicio de investigaciones respecto de conductas que pudieran involucrar acoso laboral;

- IV.** Orientar a la persona denunciante respecto de que la Dirección General de Servicios Médicos está a su disposición para brindarle acompañamiento y atención psicológica si así lo requiere;

- V.** Orientar respecto de los medios institucionales para atender y presentar una queja o denuncia por acoso laboral, considerando las necesidades y la voluntad de la persona afectada y la naturaleza de las conductas de las que señala ser víctima;

- VI.** Proponer a la Secretaría General de la Presidencia, la emisión, modificación o suspensión, de manera inmediata, de medidas cautelares, las cuales serán justificadas y proporcionales y en las que deberá considerarse la voluntad y circunstancias de la persona denunciante, las particularidades y naturaleza del caso, evitando la revictimización y con apego a los principios de respeto a los derechos humanos y presunción de inocencia;

- VII.** Emitir instrumentos jurídicos, en el ámbito de su competencia que establezcan acciones para la

adecuada atención, tratamiento e investigación de las quejas o denuncias por acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en el presente Acuerdo General de Administración;

- VIII.** Hacer del conocimiento de la Unidad General de Igualdad de Género los casos de acoso laboral cuando se vinculen con otros de acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual o de género, para que actúe de conformidad con sus atribuciones;
- IX.** Tramitar las quejas o denuncias con apego a las medidas encaminadas a la protección de la identidad de las personas afectadas de manera directa o indirecta o denunciantes, las y los testigos, en la medida que sea posible para evitar represalias, inhibir la denuncia u obstaculizar la investigación;
- X.** Recabar de manera oficiosa los medios de convicción idóneos, durante la investigación, sin que sea necesario el impulso o que sea la persona denunciante quien los ofrezca o promueva;

- XI.** Informar a la persona denunciante que se puede hacer acompañar de alguna persona de confianza o con licenciatura en Derecho o abogado, debido a que el personal de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas no puede proporcionar consejo legal sobre el caso concreto atendiendo a los principios de imparcialidad y equidad entre las partes;
- XII.** Procurar, en la medida de lo posible, que las actuaciones y diligencias que se lleven a cabo en el expediente de presunta responsabilidad administrativa se realicen en espacios físicos o virtuales que favorezcan su desarrollo;
- XIII.** Implementar acciones con enfoque de justicia restaurativa, cuando la persona denunciante haga referencia a conductas de acoso laboral y existan condiciones para ello de conformidad con la normativa aplicable, y
- XIV.** Las demás que establecen las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 5. La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Proponer a la autoridad que corresponda resolver el procedimiento de responsabilidad administrativa, de acuerdo con la gravedad de la conducta, la emisión, modificación o suspensión de medidas cautelares justificadas y proporcionales, en las que se considere la voluntad y circunstancias de la persona denunciante, las particularidades y naturaleza del caso, evitando la revictimización y con apego a los principios de respeto a los derechos humanos y presunción de inocencia;
- II. Fungir como autoridad substanciadora en el procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso laboral de conformidad con lo dispuesto en la Ley General, la Ley Orgánica y las demás disposiciones jurídicas aplicables;
- III. Proponer a la autoridad resolutora, la adopción de medidas de reparación y garantías de no repetición, en

función de las particularidades y de la naturaleza de cada caso;

- IV.** Notificar a la persona denunciante el acuerdo con el que se inició el procedimiento de responsabilidad administrativa, explicándole los alcances del mismo y el desarrollo del procedimiento;

- V.** Dictar las medidas necesarias para el desahogo de pruebas que durante la substanciación del procedimiento involucren la declaración o presencia de la persona denunciante, a fin de evitar su revictimización, o el testimonio de personas relacionadas con conductas de acoso laboral, para evitar alguna afectación a dichas personas y favorecer el adecuado desarrollo de la substanciación, sin restringir o afectar el derecho de defensa de la persona presunta responsable;

- VI.** Solicitar acompañamiento psicológico a la Dirección General de Servicios Médicos, durante el desahogo de las pruebas que involucren la participación de la persona denunciante, sin que ello implique una

representación de su parte, con la salvedad de que la propia persona denunciante se oponga. Esta solicitud podrá hacerse extensiva a personas testigos cuando las condiciones del caso lo ameriten y se otorgue su consentimiento, y

VII. Las demás que establecen las disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO TERCERO

PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

Artículo 6. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Acuerdo General de Administración, el personal de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial deberá ser sensibilizado, capacitado y actualizado, de manera continua con respecto a la atención de personas denunciantes, denunciadas y testigos, además de aquellas que resulten afectadas de manera directa o indirecta con las conductas constitutivas de acoso laboral.

Artículo 7. La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos promoverán que las personas servidoras públicas de la Suprema Corte sean sensibilizadas y capacitadas de manera continua en materia de acoso laboral.

Artículo 8. La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas atenderá las consultas que realicen las personas titulares de los órganos y áreas, así como a la persona afectada respecto a cuestiones generales en materia de responsabilidades administrativas, así como a los medios para la presentación de la denuncia, atención y tratamiento durante la fase de investigación.

Artículo 9. La Dirección General de Servicios Médicos brindará apoyo psicológico a las personas afectadas o denunciantes, cuando le sea requerido por las mismas.

Artículo 10. Las actividades para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral que realicen los órganos y áreas competentes atenderá los principios transversales siguientes:

- I. Respeto a los derechos humanos;
- II. Perspectiva de género;
- III. Interseccionalidad;
- IV. Profesionalismo;
- V. Confidencialidad;
- VI. Ambientes laborales libres de violencia;
- VII. Legalidad;
- VIII. Honradez;
- IX. Lealtad;
- X. Imparcialidad;

XI. Eficiencia;

XII. Excelencia, y

XIII. Cultura de servicio orientada al logro de resultados.

CAPÍTULO CUARTO

DE LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Artículo 11. La atención, investigación, substanciación de los procedimientos de responsabilidad administrativa y seguimiento de casos de acoso laboral se regirán por las disposiciones del presente Acuerdo General de Administración y de los instrumentos que deriven del mismo.

Artículo 12. Los procedimientos en materia de responsabilidad administrativa relacionados con conductas de acoso laboral se regirán por los principios siguientes:

I. Debida diligencia;

II. Respeto;

III. No revictimización;

IV. Confidencialidad;

V. Igualdad y no discriminación;

VI. Celeridad;

VII. Presunción de buena fe, y

VIII. Presunción de inocencia y garantía de audiencia.

Artículo 13. Los criterios de observancia obligatoria para las autoridades en materia de responsabilidades administrativas que se relacionen con conductas de acoso laboral son los siguientes:

I. Distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias propias del empleo, cargo o comisión.

En el supuesto en que la persona denunciante refiera a la asignación no razonable o desproporcionada de trabajo, será necesario analizar si se actualizan cargas

que no se justifiquen, que subestiman o sobrestiman sus capacidades como persona trabajadora o que no obedecen a un criterio equitativo.

La irracionalidad y desproporción en las cargas de trabajo deben evaluarse según el órgano o área en la que preste servicios la persona afectada, la naturaleza del trabajo, el nombramiento, la cédula de funciones específicas de la plaza, así como otras funciones asignadas y las tareas necesarias para su concreción;

- II.** Atender los actos u omisiones narrados por la persona denunciante, y considerar que la existencia del acoso laboral puede acreditarse aun cuando no se hayan alcanzado los objetivos perseguidos por la persona denunciada, o no se hubiera causado un daño;

- III.** Considerar que la intencionalidad para cometer la conducta denunciada no es un elemento indispensable para configurar el acoso laboral;

- IV.** Facilitar los medios de denuncia, atención y trámite que permita a la persona denunciante el acceso y participación en cualquier etapa del procedimiento;

- V.** Deberán tomarse en cuenta los elementos que pudieran representar discriminación, por género, preferencias sexuales, religión, opiniones, edad, discapacidad, origen étnico, 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;

- VI.** Tener presente que en la mayoría de los casos se trata de conductas de realización oculta, por lo que no es indispensable que la persona denunciante proporcione indicios, evidencias o pruebas directas, y deberán considerarse las circunstancias de tiempo, lugar y modo, así como la mecánica de los hechos a partir de la narrativa de la persona denunciante o afectada, sin prejuzgar ni desestimar los elementos de convicción o probatorios que obren en el expediente respectivo, sino analizarlos en su conjunto;

- VII.** Analizar los indicios, evidencias o pruebas unos en relación con los otros de manera razonable, fundada y motivada;

- VIII.** Abstenerse de trasladar la carga probatoria a la persona denunciante;

- IX.** Evitar incurrir en conductas revictimizantes en el desahogo de diligencias y desarrollo de las actuaciones en cualquier etapa del procedimiento, como lo son de manera enunciativa, más no limitativa, la desestimación de su relato, la realización de cuestionamientos reiterativos o innecesarios, manifestaciones de rechazo, reproche o culpabilización, el empleo de estereotipos y prejuicios, y la confrontación directa con la persona denunciada, entre otras;

- X.** Aplicar el enfoque de justicia restaurativa, cuando existan condiciones para ello de conformidad con la normativa aplicable, para lo cual partirá de una visión de los hechos como una responsabilidad colectiva e institucional y no representarán una situación aislada o entre particulares, con el objeto de atender las

necesidades de las personas afectadas, el entendimiento de la persona denunciada, la reflexión de las personas involucradas y el rol de la Suprema Corte en la promoción de ambientes laborales libres de violencia y garantía de no repetición, y

- XI.** Atender a la metodología para juzgar con perspectiva de género, cuyas bases se encuentran, entre otras fuentes, en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), del rubro: “Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género”, cuyos elementos no son una secuencia de pasos, sino que deben valorarse de acuerdo con las particularidades del caso, así como aplicar el contenido del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género y aquellos criterios que surjan de la resolución de asuntos por la Suprema Corte en la materia.

Artículo 14. Las autoridades en materia de responsabilidades administrativas, en el ámbito de sus atribuciones deberán apercibir a la persona denunciada o presunta responsable que se abstenga de cometer, por sí o a través de terceras personas, por medios directos o indirectos, represalias,

amenazas, intimidación o cualquier otra conducta que pudiese atentar contra la dignidad e integridad de la persona afectada o denunciante, las y los testigos, así como evitar cualquier acción que pudiera interferir con el desarrollo de las diligencias o actuaciones propias del procedimiento de responsabilidad administrativa.

El incumplimiento a dicho apercibimiento será constitutivo de falta administrativa y dará motivo al inicio de una nueva investigación, por no colaborar en el procedimiento del que es parte.

Artículo 15. Las denuncias o quejas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral podrán ser presentadas por escrito a través del buzón digital disponible en el portal de internet de la Suprema Corte, mediante correo electrónico a la cuenta institucional de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a través del Sistema Electrónico de la Suprema Corte, adecuado a la etapa de investigación en materia de responsabilidades administrativas, por escrito en ventanilla física, a través de comparecencia presencial o virtual ante dicha Unidad General

o, en su defecto, por cualquier otro medio que la autoridad investigadora establezca para tal efecto.

Artículo 16. La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por cualquier otra que tenga conocimiento de las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral, en todos los casos ya sea que se presente con carácter anónimo o no, se protegerá la identidad y se tomarán medidas para evitar represalias, sin que corra a su cargo la obligación de presentar evidencias que lo acrediten, sin embargo será necesario que se proporcionen los mayores datos e información para que de ser el caso la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas esté en posibilidad de llevar a cabo la investigación de manera completa, eficiente, eficaz y oportuna.

Artículo 17. La información que se genere para fines estadísticos, de análisis de datos o difusión, deberá asegurar la disociación de datos personales, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables en materia de transparencia, acceso a la información pública y protección de datos personales.

Artículo 18. Cuando la denuncia o queja de acoso laboral sea recibida en órganos y áreas distintos a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, deberá remitirse sin demora y sin mayor trámite a la misma, por correo electrónico institucional, sistema electrónico de la Suprema Corte o cualquier otro que se establezca por la autoridad investigadora, para lo cual tomarán las medidas necesarias tanto físicas como electrónicas para conservar la confidencialidad de la persona denunciante o afectadas y demás involucradas. Además, informarán a la persona denunciante para que continúe con el trámite ante la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas.

Artículo 19. Las medidas cautelares podrán tener como finalidad, además de las previstas en la Ley General, Ley Orgánica y en las disposiciones jurídicas aplicables, las siguientes:

- I. Salvaguardar la integridad de las personas afectadas directa o indirectamente y de las personas testigos, y

- II. Garantizar el adecuado desarrollo de la investigación o la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa.

Para su determinación e implementación se evitará cualquier medida que pudiera revictimizar a la persona afectada o representar un riesgo para las y los testigos.

Las medidas cautelares no prejuzgan sobre la responsabilidad de la persona denunciada, no constituyen una sanción, ni atentarán contra el principio de presunción de inocencia de la persona denunciada.

Artículo 20. Los elementos mínimos que deberán evaluarse para determinar la emisión, autorización, modificación o suspensión de medidas cautelares durante la investigación y la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa, serán los siguientes:

- I. Que existan circunstancias de tiempo, lugar y modo derivadas de los indicios o evidencias que se recaben durante la investigación o que las pruebas aportadas en

la substanciación las justifiquen de manera razonable, fundada y motivada;

- II. Las condiciones y necesidades particulares de la persona denunciante o las personas testigos;
- III. La presencia de situaciones de vulnerabilidad, relaciones de jerarquía (formales o materiales) o relaciones asimétricas de poder;
- IV. Los hechos denunciados, su severidad y el riesgo en el que se encuentren las personas denunciantes, testigos o participantes del entorno laboral;
- V. La interacción entre las personas denunciantes, testigos y denunciada;
- VI. La duración y reiteración de los hechos, y
- VII. La reincidencia por parte de la persona denunciada.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo General de Administración entrará en vigor el día siguiente de su aprobación.

SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Acuerdo General de Administración.

TERCERO. Se instruye se realicen las acciones necesarias para que se emitan los instrumentos correspondientes, con el propósito de dar cumplimiento a las disposiciones previstas en el presente Acuerdo General de Administración.

CUARTO. Publíquese el presente Acuerdo General de Administración en el Diario Oficial de la Federación y en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, así como en medios electrónicos de consulta pública de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos del artículo 70, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 71, fracción VI, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Así lo acordó y firma el Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

veintiocho de febrero de dos mil veintidós, ante el Director General de Asuntos Jurídicos que da fe.

**MINISTRO PRESIDENTE ARTURO ZALDÍVAR LELO DE
LARREA**

**LUIS FERNANDO CORONA HORTA
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS**