

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

ACTORA: ***[1] VS**

DEMANDADO: ***[6].**

Ciudad de México. Acuerdo del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente a la sesión del once de julio de dos mil veintidós.

VISTOS; Y,

RESULTANDO:

PRIMERO. *****[1], mediante escrito presentado el dieciocho de junio de dos mil diecinueve ante la Mesa de Control de Correspondencia de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, demandó de la *****[6], el cumplimiento y pago de las siguientes prestaciones:

“... **PRESTACIONES RECLAMADAS**

Pido que se investigue y sancione el acoso laboral que denuncié, de conformidad con la normativa aplicable. Al respecto demando lo siguiente:

1. Declaración de que la **[6] no actuaron apegadas a la normativa aplicable, en particular al ‘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’ ni se cumplieron las formalidades esenciales que deben regir a un procedimiento de acoso laboral.***

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

2. **Declaración de la nulidad del auto SCJN/UGIRA/EPRA/017-2019 de 24 de mayo de 2019, por el cual la *****[6] desechan, 'por notoriamente improcedente', mi denuncia de acoso laboral, al no considerar y evaluar todos y cada uno de los hechos expuestos.**
3. **Ordenar a la *****[6] abrir mi denuncia y actuar de conformidad con la normativa aplicable, en particular al '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'.**
4. **Ordenar a la *****[6]***** sancionar administrativamente a la *****[6], por no cumplir con sus obligaciones cabalmente.**
5. **Indemnización a mi favor conforme a derecho por la transgresión a mis derechos fundamentales derivado del indebido actuar de la *****[6]***** ante mi denuncia de acoso laboral.**

DELIMITACIÓN DE LA LITIS EN RELACIÓN CON LAS PRESTACIONES DEMANDADAS EN EL PRESENTE JUICIO LABORAL

¿Las autoridades encargadas de investigar y sancionar el acoso laboral en el Máximo Tribunal cumplieron con las obligaciones previstas en la normativa interna aplicable?

La respuesta a esa pregunta es en sentido negativo (NO).

**COMPETENCIA DE LA COMISIÓN SUBSTANCIADORA
ÚNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
PARA CONOCER ASUNTOS DE ACOSO LABORAL.**

La Comisión Substanciadora Única es un órgano administrativo del Poder Judicial de la Federación, con funciones materialmente jurisdiccionales, responsable de solucionar los conflictos de trabajo suscitados entre el personal y los titulares de los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial de la Federación, con excepción del Tribunal Electoral, así como de emitir con independencia el dictamen técnico jurídico respectivo, el que será resuelto en definitiva por los Plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o del Consejo de la Judicatura Federal, según corresponda.

Esto de conformidad con los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Artículo 152. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

‘Artículo 153. Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

Artículo 154. La Comisión substanciadora se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos.

Artículo 155. La comisión funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado,- y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria. Los sueldos y gastos que origine la comisión se incluirán en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 156. Los miembros de la Comisión Substanciadora deberán reunir los requisitos que señala el artículo 121 de esta Ley. El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro, deberán ser además, licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo que les fije el presupuesto de egresos y únicamente podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes les designaron.

Artículo 157. Los miembros de la Comisión substanciadora que falten definitiva o temporalmente, serán suplidos por las personas que al efecto designen los mismos que están facultados para nombrarlos.

Artículo 158. La Comisión Sustanciadora, se sujetará a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de esta Ley, para la tramitación de los expedientes.

Artículo 159. En los conflictos en que sea parte un Tribunal Colegiado de Circuito, un Magistrado Unitario de Circuito o un Juez de Distrito y tengan que

desahogar diligencias encomendadas por la Comisión Substanciadora, actuarán como auxiliares de la misma con la intervención de un representante del Sindicato. El trabajador afectado tendrá derecho a estar presente.

Artículo 160. El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sea cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora.

Artículo 161. La audiencia se reducirá a la lectura y discusión del dictamen de la Comisión Substanciadora y a la votación del mismo. Si fuere aprobado en todas sus partes o con alguna modificación, pasará al Presidente de la Suprema Corte para su cumplimiento; en caso de ser rechazado, se turnarán los autos al ministro que se nombre ponente para la emisión de un nuevo dictamen’.

Por su parte, la tesis la. CCL-/2014 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estatuye lo siguiente:

‘ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE. (Se transcribe)’.

Tal como se advierte, el trabajador acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario con motivo del acoso laboral de que haya sido objeto, en el entendido de que, según la vía elegida, habrá de ajustarse a lo que disponga la normatividad aplicable y cumplir con las

cargas procesales que ahí se prevean para ver estimada su pretensión.

Ciertamente, la inexistencia de una regulación específica en ordenamientos distintos de la materia laboral, actualmente, no significa la existencia de un vacío legal de regulación, pues incluso, al tratarse de un comportamiento en perjuicio de quien se considera víctima, es aplicable lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley General de Víctimas que, a la letra dice:

ARTÍCULO 10.- Las víctimas tienen derecho a un recurso judicial adecuado y efectivo, ante las autoridades independientes, imparciales y competentes, que les garantice el ejercicio de su derecho a conocer la verdad, a que se realice con la debida diligencia una investigación inmediata y exhaustiva del delito o de las violaciones de derechos humanos sufridas por ellas; a que los autores de los delitos y de las violaciones de derechos, con el respeto al debido proceso, sean enjuiciados y sancionados; y a obtener una reparación integral por los daños sufridos. Las víctimas tendrán acceso a los mecanismos de justicia de los cuales disponga el Estado, incluidos los procedimientos judiciales y administrativos. La legislación en la materia que regule su intervención en los diferentes procedimientos deberá facilitar su participación.

Ahora bien, en la vía laboral, la Ley Federal del Trabajo reconoce el hostigamiento como una conducta que

genera la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción.

‘Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: (...)

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo (...).’

Así, el artículo 47 de la Ley citada, fracción VIII, reconoce como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón —entre otros— actos de hostigamiento cometidos por el trabajador contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo. De igual forma, el artículo 51, fracción II, de la Ley referida reconoce como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, entre otras conductas, en actos de violencia, amenazas, injurias y hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

‘Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: (...)

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Además el artículo 133 del mismo ordenamiento, en las fracciones XII y XIII, prohíbe expresamente a los patrones o a sus representantes a realizar actos de hostigamiento contra cualquier persona en el lugar de trabajo y permitir o tolerar dichos actos de hostigamiento en el centro de trabajo.

‘Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

(...)

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo,

(...)

‘Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

(...)

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; (...)

Finalmente, en cuanto a responsabilidades y sanciones, la Ley laboral en comento, en el artículo 994, fracción VI, establece de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o

permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación es competente para conocer de los hechos que denunció como acoso laboral.

**MARCO JURÍDICO APLICABLE A LAS DENUNCIAS DE
ACOSO LABORAL EN LA SUPREMA CORTE DE
JUSTICIA DE LA NACIÓN**

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el amparo directo 47/2013, sostuvo las siguientes consideraciones.

En un documento elaborado por la Organización Internacional del Trabajo se refiere al término mobbing como una forma de violencia psicológica en el trabajo, a ‘grosso modo’ se afirmó que la violencia en el trabajo puede tomar un sin número de formas diferentes, sean agresiones físicas o amenazas, o puede ser psicológica—expresada a través de la intimidación, el acoso moral o acoso por muchas razones, incluyendo el género, la raza o la orientación sexual—; asimismo, se explicó que, la violencia psicológica (ya sea intimidación, hostigan o violencia emocional) entre los compañeros de trabajo y entre los trabajadores y la dirección, puede suceder y sucede en casi cualquier profesión.

En lo aquí relacionado, se advierte que la palabra mobbing es un término en inglés, que de manera genérica refiere a un acoso de tipo psicológico que tiene lugar en el trabajo. De ahí que el término en inglés mobbing utilizado en países anglosajones, en español sea equivalente a acoso laboral.

Para analizar el significado del término 'acoso laboral', es necesario acudir al significado, de cada palabra que integra esa expresión. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, establece entre varios significados de la palabra 'acosar' que la definen como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.

Por otra parte, respecto a la connotación 'laboral', en el referido diccionario se establece que es lo 'perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social'.

De los anteriores significados es válido afirmar que, en su acepción literal, el acoso laboral implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneiente o relativo al trabajo.

Con esas precisiones, se obtiene que el fenómeno de que se trata se encuentra prohibido en diversos instrumentos internacionales de los que México forma parte, en los que se regula de manera positiva cuáles

son los derechos de los trabajadores y la actitud que deben tener los Estados en torno a la protección a los derechos laborales y las medidas para garantizarlos. En ese sentido se encuentran, entre otras, las siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas:

‘Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual’.

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre:

‘Artículo I.- Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

*Artículo II. - Todas las personas son iguales ante la ley.
(...)*

Artículo XIV- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia’.

Convenio III sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

‘Artículo 1.-

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados;

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo’.

En torno al tema, si bien en el orden jurídico mexicano no aparece ampliamente regulado el ‘mobbing’ o ‘acoso laboral’ como una conducta que amerite un tratamiento específico en los diversos ordenamientos jurídicos, no se soslaya que la desigualdad en las relaciones laborales es un hecho que ha sido patente a lo largo de la historia y con motivo de la cual, derivado de la evolución de la sociedad mexicana, el legislador —en línea directa hacia la toma de conciencia sobre la dignidad de la persona y la necesidad de reivindicar los derechos de los trabajadores— ha incorporado en el ordenamiento jurídico mexicano, disposiciones como los artículos 1, 4 y 123 Constitucionales, en cuyo contenido se encuentra imbibida la prohibición al tipo de conducta u hostigamiento laboral de que se trata, pero que, por su especificidad ha dado lugar, en algunos casos, a un tratamiento especial.

Así, la Ley Federal del Trabajo, por ejemplo, reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción. En ese tenor, el artículo 3 bis define el hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

En lo hasta aquí relacionado y de acuerdo con lo prescrito en nuestra Carta Fundamental, en los diferentes instrumentos internacionales y en lo que hasta ahora ha desarrollado el legislador nacional,

puede afirmarse que en la definición del mobbing laboral deben considerarse los elementos siguientes:

- El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;

- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:

a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto la víctima.

c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

- Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

- La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la

realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Entonces, el mobbing es una conducta que agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte, no se refiere a una institución jurídica que debiera tener una regulación precisa en los diferentes ordenamientos jurídicos, sino a una conducta que da lugar a las diferentes acciones que la ley prevé como mecanismo para garantizar el recurso judicial adecuado y efectivo, según la pretensión que formule la víctima pero que, una vez ejercidas, sujeta al actor a las reglas procesales que privan en el juicio al que acude.

Al respecto, de dicha ejecutoria derivó la tesis la. CCL-II/2014 (10a.), cuyo rubro y texto son los siguientes: 'ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA' (Se transcribe).

En torno al tema, es importante destacar el Acuerdo General de Administración Número III/2012, emitido por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el tres de julio de dos mil doce que, de una manera más acabada contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en el Alto Tribunal. En dicho acuerdo se señala, en lo que al caso importa siguiente:

‘ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2012, DEL TRES DE JULIO DE DOS MIL DOCE, DEL COMITÉ DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, MEDIANTE EL CUAL SE EMITEN LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

PRIMERO. La reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de derechos humanos, publicada el once de junio de dos mil once, hace necesario que la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuente con un marco normativo adecuado para afrontar los casos de acoso laboral y de acoso sexual en el empleo, en tanto que su comisión implica violación de derechos humanos’.

‘BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN’ (se transcribe).

Además, la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió 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 el cual, estatuye, entre otras cuestiones, lo siguiente:

‘BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE LAS QUEJAS RELACIONADAS CON ACOSO LABORAL Y SEXUAL I. CONSIDERAR EL CONTEXTO DE LA VÍCTIMA Y DE LA INFRACCIÓN

PARA DETERMINAR SU EXISTENCIA En la caracterización de un acto u omisión como acoso laboral o sexual, importa, en principio, adecuarse a las definiciones expuestas en el conceptual; después, será necesario ubicar la conducta en contexto, valorando las circunstancias en las que se encuentra la víctima. Para ello, es preciso. A. Distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo B. Distinguir las modalidades del acoso sexual C. Delimitar el espacio laboral en con el acoso laboral y sexual D. Evaluar correctamente la acción de la víctima. E. Aplicar el 'Estándar de la Persona Razonable' para fortalecer la seguridad jurídica. II. **CONTAR CON PERSONAL CAPACITADO PARA LA RECEPCIÓN DE DECLARACIONES DE VÍCTIMAS Y TESTIGOS.** Quien esté a cargo de recibir las declaraciones y desahogar las testimoniales en los casos de acoso laboral y/o sexual no debe entenderse sólo como una persona receptora en dichas diligencias, pues, para que un procedimiento de investigación sea exitoso, quien toma la declaración debe ser un entrevistador o entrevistadora calificada que, primordialmente, otorgue confianza a quienes declaran y garantice la protección de los testigos. La afabilidad no implica incapacidad para detectar inconsistencias en los relatos de víctimas ni testigos. Las víctimas no precisarán detalles si no se encuentran con interlocutores que generen confianza y demuestren su interés por investigar la verdad de los hechos. La mejor manera de transmitir confianza a las víctimas y de garantizar al máximo el buen desarrollo de los procedimientos consiste en determinar

procedimientos coordinados, de principio a fin, por personal específicamente capacitado en la materia. **III. CONSIDERAR LA MECÁNICA DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL PARA VALORAR LA PRUEBA.** *Las investigaciones realizadas por la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación colocan el interés jurídico en la institución más que en las personas que intervienen; es decir, en salvaguardar que en el ejercicio del servicio público dentro del Alto Tribunal se observen los principios que dispone el artículo 100, séptimo párrafo de la Constitución Federal. Por ello, las investigaciones que se llevan a cabo tienen carácter oficioso y la carga de la prueba de que se ha cometido una infracción administrativa corresponde al órgano interno de control.* **IV. RECURRIR A LA OPINIÓN DE PERSONAS EXPERTAS.** *Dada la naturaleza del acoso laboral o sexual, las distintas expresiones en que ocurre, y la diversidad de sus consecuencias, la información que puede auxiliar a probar su existencia en un caso concreto provendrá de diversas fuentes.* **V. PROPONER UN MECANISMO ALTERNATIVO DE RESOLUCIÓN DE CASOS COMO ESTRATEGIA PREVENTIVA.** *Un procedimiento informal es generalmente idóneo cuando la persona acusada admite su comportamiento, las partes involucradas van a seguir en contacto y están dispuestas a aceptar consejos y estrategias para lograr una mejor convivencia.* **VI. SANCIONAR DE MANERA PROPORCIONAL AL DAÑO CAUSADO** *Aunque las infracciones previstas en las fracciones VI y XXIV del Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades de*

los: Servidores Públicos no están catalogadas como graves, puede considerárseles como tales, una vez iniciado el procedimiento’.

Asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación creó la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acose Laboral.

‘ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL SEIS DE MARZO DE DOS MIL QUINCE, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN POR EL QUE SE CREA LA UNIDAD ESPECIAL DE ATENCIÓN A QUEJAS O DENUNCIAS POR ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL EN EL ALTO TRIBUNAL.

ARTÍCULO PRIMERO. *Se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación dentro de la estructura organizacional de la Dirección General de Responsabilidades y de Registro Patrimonial del Alto Tribunal. (...)*

ARTÍCULO TERCERO. *La Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones.*

I. *Recibir de manera prioritaria las quejas o denuncias, verbales o escritas, presentadas por cualquier servidor o servidora pública respecto de conductas que puedan involucrar acoso laboral y/o sexual dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

II. Atender de manera inmediata la orden del Tribunal Pleno, del Comité de Gobierno y Administración o del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con la práctica de investigaciones respecto de conductas que puedan involucrar acoso laboral y/o sexual dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

III. Llevar a cabo las diligencias necesarias para el desahogo de las quejas o denuncias presentadas. En la medida de lo posible, deberá procurarse que esas actuaciones se lleven a cabo en espacios físicos que favorezcan su desarrollo.

IV. Poner en conocimiento al contralor del Alto Tribunal de dichas quejas o denuncias y órdenes de investigación, para efectos de su trámite y registro independiente.

V. En función de las particularidades de la naturaleza de cada caso, proponer al contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la posible adopción de medios de solución alternos.

VI. Excepcionalmente, atendiendo a la gravedad de la queja o denuncia respectiva, solicitar al contralor la autorización inmediata de medidas cautelares previas al inicio del trámite relativo y hasta el inicio de la investigación respectiva, en su caso'.

**RELACIÓN DE HECHOS EN MODO TIEMPO Y LUGAR
RESPECTO DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS**

Pido que se investigue y sancione el acoso laboral que denuncié y se dicten las medidas correspondientes.

Al respecto expongo los siguientes hechos y fundamentos jurídicos:

Denuncio el Incumplimiento de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, ya que no actuaron apegadas al marco legal aplicable, en particular al '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' ni de conformidad con los derechos humanos y las formalidades esenciales que deben regir a un procedimiento de acoso laboral. Esto porque en términos de dicho manual no consideraron el contexto que la víctima, recibieron declaraciones de las partes, recurrieron a personas expertas, propusieron un mecanismo alternativo de solución ni dictaron medidas cautelares. Sino que se limitaron a desechar de forma ilegal la denuncia, por auto SCJN/UGIRA/EPRA/017-2019, de 24 de mayo de 2019, sin darme aviso hasta que comparecí el 11 de junio de 2019.

El 21 de mayo de 2019, presenté denuncia de acoso laboral ante la **[6]. Al respecto, solicité tener por recibida denuncia e iniciar el trámite correspondiente con el fin de que no se siguieran vulnerando mis derechos humanos y laborales.***

*Lo anterior lo hice del conocimiento ante dicha unidad, ya que en términos del artículo 45 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es el área encargada de realizar las investigaciones por acoso laboral. Además, porque en atención al principio general del derecho el que puede lo más puede lo menos, estaba obligada a hacer todos los trámites posibles para que no se siguieran transgrediendo mis derechos, entre ellos hacer del conocimiento de la *****[6] la denuncia que hice de acoso laboral, y realizar las investigaciones correspondientes como es su obligación. La *****[6] es el área encarga de investigar y sancionar el acoso laboral en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*

Lo anterior, de conformidad con los siguientes preceptos:

REGLAMENTO ORGÁNICO EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (...)

Artículo 33. El Director General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las siguientes atribuciones:

(...)

IX. Recibir quejas o denuncias y substanciar los procedimientos por acoso laboral o sexual en atención a la normativa interna aplicable;

Artículo 45. La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas tendrá las siguientes atribuciones.

III. Solicitar a los promoventes, en los casos en que sea necesario, aclaraciones o mayores datos en los escritos en los que se haga del conocimiento alguna infracción administrativa;

IV. Requerir información necesaria para la integración de las investigaciones de presuntas responsabilidades, en los términos establecidos en la normatividad interna aplicable;

V. Requerir a las instituciones competentes la información contable o financiera necesaria para integrar las investigaciones;

VI. Imponer medidas de apremio, de conformidad con lo previsto en el artículo 97 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

VII. Realizar las diligencias y trámites necesarios para impedir que los elementos materia de la investigación se pierdan, oculten, destruyan o alteren;

VIII. Determinar la existencia o inexistencia de actos u omisiones que constituyan faltas administrativas, y en su caso, proponer la calificación de graves o no graves, a partir de la información recabada durante la investigación;

IX. Elaborar y someter a la consideración del Presidente, el dictamen de cierre de investigación o el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa;

X. Realizar las investigaciones por acoso laboral o sexual en los términos establecidos por la normatividad aplicable’.

Por lo anterior, es que el 21 de mayo de 2019 presenté denuncia de acoso laboral ante dicha ***[6].**

Ahora bien, de conformidad con la normativa expedida por este Máximo Tribunal, ya expuesta en el capítulo correspondiente, el acoso laboral, en lo que aquí interesa, se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral que vulneran sus derechos humanos y que tienen por objeto intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente a la víctima; con miras a excluirla ilegalmente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

*En el caso, denunció que soy víctima de acoso laboral en mi área de trabajo, por parte del titular de la *****[6], titular del área a la que ahora adscrita, debido a que he sido expuesta a actos sistemáticos de presión, intimidación, exclusión, aislamiento, entre otras vejaciones; con el fin ruin y cobarde de que les firme mi renuncia. Lo anterior se puede advertir de los siguientes hechos.*

*Con fecha 4 de Marzo de 2019 se le notificó a la suscrita la readscripción de su plaza a la *****[6] con efectos a partir del 16 de febrero del presente año.*

La suscrita no había tenido ninguna entrevista o reunión de trabajo con ninguna de las personas señaladas en el presente curso como las autoras del acoso laboral que se señala:

*Con fecha 30 de abril, se me cita por primera vez a la oficina del *****[6] para sin más, solicitar mi renuncia, que se pretendía fuera con fecha 15 de mayo, la cual evidentemente no presenté por no ser mi voluntad separarme de esta H. Institución tras 21 años de servicio en la misma y porque ello implicaría el perder el único sustento de mi hogar. Durante la misma reunión se me 'ofreció' como nueva fecha al 30 de mayo, supuestamente dándome oportunidad de buscar empleo en otro lado para que a decir del propio licenciado *****[1] él me recomendara en algún otro lugar, fuera de la Corte, nuevamente externe que no es mi deseo presentar la renuncia y me dijo que lo pensara pues 'es el camino más sencillo'.*

*Con la misma fecha, horas más tarde, me mandó llamar la Lic. *****[1] en un tono más elevado para hacerme la misma solicitud, pero ahora con fecha 15 de junio, mencionó: 'aquí solo hay de dos sopas, te pedimos la renuncia, nos la das y todos en paz o te iniciamos un procedimiento de pérdida de la confianza' lo anterior con la finalidad de amedrentarme y presionarme para que firmara algo que no es mi deseo hacer.*

*A partir de la fecha citada con antelación, por instrucciones del *****[4] se me ha excluido e ignorado, instruyéndole incluso a una compañera que para entonces tenía un rango inferior (ya que se le ascendió posteriormente) que realice funciones que la suscrita debiera realizar por el cargo que ocupa.*

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

Asimismo el ***[4] directamente solicitó al personal que se encontraba bajo mi cargo que ya no me reportaran a mí, ni se dirigiera a mí, sino a la compañera a la que se le están dando ilegalmente mis funciones, lo anterior comentándoles que ya me voy de la institución, pues me han pedido la renuncia.**

Con fecha 17 de mayo se suscitó un problema en el módulo de audio-guías del cual me enteré por haberse presentado una representante de contraloría a la que se le indicó, por parte de la ***[4], que se dirigiera con la compañera que he multicitado, a pesar de que yo y la titular de esa área (sic).**

Con fecha 23 de Mayo de 2019, en mi desesperación por conservar mi trabajo y por el miedo que me causa esta situación, envié por correo electrónico un escrito dirigido al Señor Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a su cuenta oficial, exponiendo mi problemática y solicitando ayuda, dicho documento también se ingresó por medio de la Oficina de Certificación Judicial y Correspondencia de manera impresa con fecha 27 de mayo del mismo año.

Aunado a lo anterior, con fecha 29 de mayo de 2019 también, envié otro escrito al Lic. ***[1], *****[4], solicitando se me asignen tareas a desempeñar adecuadas al cargo que ocupo, debido a que por sus instrucciones, se le han asignado mis funciones a la compañera señalada como consecuencia de no haber firmado la renuncia que me solicitó.**

Asimismo hice del conocimiento del Lic. **[1] en este escrito: ‘derivado de las instrucciones que usted giró de que la citada compañera se hiciese cargo del módulo de Audio-guías y del personal que lo atiende (personal que se encuentra bajo mi cargo orgánicamente), el 17 de mayo se ha cambiado la combinación de las chapas que resguardan el equipo, tras el inventario realizado por el área de contraloría que usted solicitó que se realizara y que atendiera la compañera antes citada, por lo que me deslindo de cualquier mal manejo que pudiese presentarse derivado de lo anterior. ...Quedo en espera de sus instrucciones’.***

De este documento no se derivó ninguna instrucción a la suscrita y se me ha seguido ignorando.

Con fecha 4 de junio, se me notificó vía telefónica por la noche, que por instrucciones del Lic. **[1] a partir del día siguiente, 5 de junio, debería registrar mi asistencia en los lectores biométricos instalados en el *****[3], para control.***

Con fecha 5 de junio, se me notificó por correo electrónico, la Maestra **[1], *****[4], adscrita a la *****[6], la misma instrucción a petición del *****[4].***

Cabe hacer mención que de esta medida no tengo inconveniente pues no hay nada que esconder, sin embargo dicha acción también me parece un acto de acoso, pues se me ésta haciendo diferencia, respecto

de mis compañeros del mismo rango, ya que soy la única que lo debe hacer, y es usado cómo medio de presión.

Es entonces desde el día 30 de abril de 2019, fecha en que me solicitaron que renunciara, que no se me asigna trabajo, me excluyen del trabajo, me ocultan información referente al área en que laboro, ignoran mis solicitudes y comunicados, así como le asignan mis funciones a otros trabajadores.

Tal como se advierte claramente de la exposición de hechos narrada con antelación soy víctima de acoso laboral, pues existen muchos hechos relacionados entre sí a través de los cuales se busca excluirme del trabajo. Estos eventos resultan incompatibles no sólo con el ordenamiento jurídico en materia de derechos humanos, sino con la función encomendada a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además, el auto de 24 de mayo que desecha por notoriamente, mi denuncia de acoso laboral vulnera mis derechos humanos de legalidad, seguridad jurídica, debido proceso y acceso a la justicia. Dicho proveído dice lo siguiente:

*'SCJN/UGIRA/EPRA/017-2019 --- En la Ciudad de México a veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve, se da cuenta a titular de esta *****[6], con el escrito de denuncia signado por *****[1] de veintiuno de mayo del año en curso en siete fojas útiles. CONSTE ---*

Ciudad de México a veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve ---- Visto, el escrito de cuenta, con fundamento en los artículos 9, fracción y, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 9, fracción I y II; 45, fracción I y II del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se: Acuerda Primero. Se tiene por recibido el escrito de cuenta con el mismo radíquese y fórmese expediente físico y electrónico, hágase la anotación correspondiente en el libro de Gobierno que se lleva en la presente Unidad General con clave alfanumérica SCJN/UGIRA/EPRA/017-2019, por así corresponder al orden consecutivo. Segundo. Túrnese el expediente al Dictaminador que, conforme se lleva en esta Unidad General corresponda y para que formule el estudio de procedencia de la facultad de investigación conferida a esta Unidad General en el artículo 45, fracciones I y II del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. TERCERO. Estudio de procedencia. Previo a emitir pronunciamiento debe precisarse que no pasa desapercibido para esta **[6] que si bien conforme a la normativa interna de las denuncias o quejas por presuntas faltas administrativas deben presentarse ante la Contraloría de este Alto Tribunal y ésta a, su vez remitirla a esta Unidad General al ser la única facultada para iniciar la investigación, no menos cierto es que conforme a lo establecido en los numerales 90, 91, 92, y 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, esta autoridad investigadora tiene competencia para realizar***

*el estudio de procedencia de la denuncia formulada. Bajo ese contexto, para el efecto de evitar mayores dilaciones en la tramitación de la presente denuncia, con fundamento en el artículo 17 Constitucional, en cuanto a la impartición pronta de justicia y acorde con los mecanismos previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como las facultades conferidas a esta Unidad General en su carácter de autoridad investigadora previstas en el artículo 45 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración conforme al cual se privilegia la eficacia en el estudio de procedencia de los hechos dados a conocer a esta *****[6] sobre formalismos procedimentales. Por lo que de la interpretación armónica de los artículos 3, fracción II, IX, 7 fracción V, 90, 91, 92 y 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 30, 33 y 45 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración y 32, párrafo tercero del Acuerdo General 9/2005, se estima procedente realizar el estudio de procedencia de la facultad de investigación pues de su análisis se advierte que la denuncia presentada por *****[1] es notoriamente improcedente. De esta forma, de conformidad con lo establecido en los artículos 91 y 93 de la Ley Genero de Responsabilidades Administrativas, se realiza el análisis de los requisitos de procedencia de la denuncia presentada por *****[1] en donde hace diversas manifestaciones que a continuación se describen: Que el cuatro de marzo de dos mil diecinueve, se readscribió su plaza a la oficina de la presidencia. --- El treinta de abril de la presente anualidad su jefe*

*inmediato pidió la renuncia, a lo que se negó. --- El treinta de mayo de dos mil diecinueve, vuelven a pedirle la renuncia, diciéndole que puede tener tiempo para buscar empleo en otro lado. --- La *****[4] habló con ella para decirle que le dan al 15 de junio de los corrientes para que presente la renuncia o de lo contrario se le iniciará un procedimiento de pérdida de la confianza. La denunciante expresa que ella siempre se negó a entregar la renuncia por lo que ha sido desplazada de sus funciones por otra persona que desempeña funciones inferiores a su rango. --- Que se le ha excluido e ignorado, se le oculta información respecto del área que labora. Dice que pedir la renuncia a los trabajadores es un acto de acoso laboral ilegal, cobarde y ruin, que busca extinguir la relación laboral a través del miedo, opresión y exclusión de trabajador. Manifiesta que los trabajadores de confianza necesitan que se les instaure un procedimiento con las formalidades esenciales. --- Solicita que se finque la responsabilidad administrativa a todos los involucrados. --- Solicita que se dicten medidas cautelares para garantizar la protección de sus derechos, esto es la reubicación de su área. Relatados los anteriores hechos, esta Unidad General de Investigación estima que la presente denuncia resulta notoriamente improcedente, toda vez que no cumple con lo establecido en el Artículo 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en virtud de lo siguiente: ---Se debe tener presente que la Primera Sala de este Alto Tribunal ha definido acoso laboral 'mobbing' como una conducta que se presenta con una*

serie de comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, con el objeto de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, sin que pueda considerarse como acoso un acto aislado. --- En este sentido el Alto Tribunal define que acoso se divide en tres tipos: ---Horizontal, que es cuando el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, su posesión (sic) jerárquica es la misma.--- Vertical descendiente, que es cuando la agresividad se realiza entre personas que tienen un nivel jerárquico. Vertical Ascendente, este se realiza cuando las agresiones provienen de personas que ocupan un puesto inferior al del superior o jefe victimizado. --- De lo referido, se tiene que para actualizar, la conducta de acoso, esta se construye mediante una serie de actos y eventos de hostigamiento constantes y repetitivos respecto de dos o más personas consideradas como el agresor y su víctima; por tanto, si dichas conductas se realizan de manera aislada no se pueden considerar como tal. --- A lo anterior, resulta aplicable el criterio 1aCCLII/2014 (1a) emitido por la Primera Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes: 'ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA'. (Transcribe). --- Ahora bien, en cuanto a su tipología, esta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo, a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía

ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado. --- Asimismo, en el precedente —amparo directo 47/2013-- del que derivó el criterio anteriormente citado, se dijo que el acoso laboral o mobbing se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en, contra de algún empleado o del jefe mismo. --- La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento'. --

- A mayor abundamiento, en la doctrina diversos autores son coincidentes al referir que el acoso laboral o 'mobbing', 'requiere la continuidad y frecuencia de una serie de comportamientos laborales por más de seis meses' lo que se traduce en que para que se actualice una conducta de acoso laboral entre acosador y su víctima se requiere que sea constante y repetitiva y que se dé en un periodo de tiempo y con un fin último,

*está es lograr un menoscabo en su autoestima debido al daño causado por la intimidación, hostigamiento o violencia psicológica derivada del acoso. Sentado lo anterior, la denunciante en esencia considera que ha sido objeto de acoso laboral por parte de la *****[6], ambos de este Alto Tribunal, toda vez que alude que ambos le solicitaron su renuncia al puesto que desempeña como *****[4], adscrita a la *****[6]. --*

*- En efecto, *****[1] narró que le fue solicitada la separación de su cargo y en virtud de que ella se negó le informaron que le iban a iniciar un procedimiento de pérdida de la confianza y a partir de ese momento fue excluida en su lugar de trabajo y le quitaron algunas de sus funciones. Lo anterior no satisface ni aun presuntivamente los presupuestos del acoso laboral, toda vez que su denuncia no contiene elementos mínimos que justifiquen la finalidad propia del acoso laboral, esto es, que se diera bajo un proceso destructivo. Efectivamente, de lo declarado no se advierte una actividad sistémica hostil hacia su persona, con el fin de menoscabar la autoestima, salud, libertad o seguridad de la funcionaria pública denunciante, pues del estudio pormenorizado de su dicho se desprende que en esencia se duele de que le solicitaron la renuncia a su puesto, lo que no se traduce en alguna falta administrativa que haga procedente el inicio de las facultades de investigación de esta Unidad General. --- En este orden, con base en lo manifestado por la denunciante en su escrito de denuncia no es posible establecer ni aún con un estándar mínimo de apreciación que las conductas que se atribuyen a*

*determinados servidores públicos sean constitutivas de acoso laboral, ya que como se dijo, el hecho de que le hayan solicitado la separación de su cargo, bajo ningún supuesto constituye una falta administrativa, pues en todo caso pudiera tratarse de cuestiones relativas al régimen legal de la contratación laboral de la servidora pública denunciante. En virtud de lo anterior, esta *****[6] no ejerce su facultad de investigación al no estar ante elementos mínimos necesarios de alguna falta administrativa, contemplada en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Lo anterior abona con lo establecido en el artículo 17 constitucional en lo relativo a la impartición de justicia pronta y expedita, toda vez que a ningún fin práctico conduciría iniciar la facultad de investigación de esta Unidad General si del estudio pormenorizado de lo denunciado se advierte claramente que no se está ante los supuestos de alguna falta administrativa. CUARTO. Se instruye a los Dictaminadores adscritos a esta Unidad General y al personal operativo, Asesores y Secretarios, que intervenga en la presente investigación a tomar las medidas conducentes para mantener la reserva, confidencialidad o secreta de la información y datos personales derivados de la presente investigación a tomar las medidas conducentes para mantener la reserva, confidencialidad o secrecía de la información y datos personales derivados de la presente investigación que tengan tal carácter conforme lo determinan las leyes aplicables en especial lo dispuesto en los artículos 95, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como reservar*

los datos sensibles de los cuates se encuentra restringido el acceso en términos de los artículos 68, fracción IV y 116, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como los numerales 3, fracción IX y X, 22'.

El contenido del referido acuerdo vulnera mis derechos humanos, procesales y laborales, por los siguientes razonamientos:

*Por comparecencia conocí del auto de veinticuatro de mayo de la presente anualidad, por medio del cual se desecha mi denuncia por 'no contener elementos mínimos necesarios para darle trámite a la investigación'. En dicho acto solicité copia del referido acuerdo de manera verbal y en mi poder y que cito en la sección de pruebas, dicha copia se me negó sin fundamento legal alguno de manera verbal y tampoco, asimismo, hago precisión de que a pesar de que el mismo se dictó desde el 24 de mayo pasado, se me hizo conocimiento del mismo hasta el 11 de junio presente, con motivo de que una compañera también denunció acoso laboral (conflicto laboral *****[4], radicado ante esta H. Comisión Substanciadora) interpuso un escrito dirigido a la Contraloría de este Alto Tribunal por medio del cual denunció la inactividad de la *****[6] para investigar el acoso laboral, lo anterior dejándome en total estado de indefensión.*

Dicho proveído se apoya en la doctrina de libros sobre que 'acoso laboral requiere la continuidad y frecuencia de una serie de comportamientos laborales por más de

seis meses’, del libro Piñuel Iñaki; Mobbing. Manual de autoayuda, ‘claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo’. Sin embargo, sólo es referencial, además de que cabe hacer destacar que no es considerado todo lo que dice, pues menciona que hay casos en los que en un solo acto se considera acoso laboral.

Por otro lado, de manera no solo referencial sino con peso legal, fundamentado en la fracción I, del artículo 2 del ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NUMERO III/2012, DEL TRES DE JULIO DE DOS MIL DOCE, DEL COMITÉ DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, MEDIANTE EL CUAL SE EMITEN LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, se define acoso laboral de la siguiente manera: ‘los actos o comportamientos en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el

rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo’.

En el caso concreto la solicitud de presentar renuncia es el acto concatenado que derivó en la denuncia de acoso laboral, por la intimidación; amenazas, exclusión (al sustituirme en mis funciones desde el 30 de abril de manera ilegal sin asignarme nuevas funciones, al ignorar mis solicitudes y comunicados, al cambiar la combinación de las chapas del área de trabajo, al solicitar a otra persona del área que atienda una diligencia propia de mi área frente a contraloría, al aislarme, al instruir a mi personal que ya no se dirijan conmigo porque ya me voy, al solicitarme que checara entrada y salida cosa que no ocurre con mis compañeros del mismo rango).

*Asimismo, dichos actos han afectado mi salud (pues el hecho de que mis actividades se le asignen a otra persona y que se me ignore como si no estuviera ahí, me ha generado *****[7], acrecentando mi padecimiento de *****[7], me ha generado *****[7] y ha venido mermando incluso mi autoestima, pues además del obstáculo y freno que se me está poniendo en el ámbito profesional, soy el sustento de mis menores hijos; Afecta de igual manera mis derechos humanos, procesales y laborales; entre otros que de forma sutil y discreta me han ocasionado miedo, mucha *****[7].*

Además, en el multicitado auto se menciona que ‘no satisface ni aun presuntivamente los presupuestos del acoso laboral, toda vez que su denuncia no contiene elementos mínimos que justifiquen la finalidad propia del acoso laboral, esto es, que se diera bajo un proceso destructivo’. Lo que considero arbitrario, ya que sí hay un menoscabo en mi esfera personal, como lo es mi patrimonio, en razón de que yo soy el sustento de mi familia y mi contrato con este Alto Tribunal es indefinido y definitivo, por lo que por orden de prelación de acuerdo con lo establecido en el artículo 43 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es obligación de los titulares preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a quienes representen la única fuente de ingreso familiar, como es mi caso. Es por ello que conforme a la lógica no es posible que existan compañeros de confianza que llevan cuando más apenas un año en el área, a los que no se les haya pedido su renuncia ni se vean afectados en sus plazas con éstas medidas, (y se les asignen mis funciones), sino que se les ha ascendido sin incluso cumplir con el perfil del puesto, refiriéndome con ello a la escolaridad estipulada en el Catálogo y Definición de los Puestos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del Acuerdo General Número 10/2009, de seis de Octubre de dos mil nueve, relativo a la Estructura y a las Plazas del Personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por otra parte, al mencionar que ‘se desprende que en esencia se duele de que le solicitaron la renuncia a su

puesto, lo que no se traduce en alguna falta administrativa que haga procedente el inicio de las facultades de investigación de esta Unidad General' se inadvierte que las conductas de acoso laboral y de acoso sexual constituyen infracciones a los deberes previstos en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en relación con las fracciones I, VIII y XIII del artículo 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. Lo anterior, porque implican: (I) abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión; (VI) constituyen una falta de respeto y rectitud; (XXIV) entrañan incumplimiento a disposiciones legales, reglamentarias y/o administrativas y, en todos los casos, se apartan de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público. Esto de conformidad con el multicitado acuerdo general III/2012.

También se hace referencia a los hechos narrados en mi ocurso no satisfacen ni aun presuntamente los presupuestos del acoso; por lo que contrario a dicho argumento puedo reiterar que es obligación de la Unidad hacerse del caudal probatorio para desestimar que exista acoso, de lo cual no se hace referencia implícita en el acuerdo de 24 de mayo de 2019, pues omite describir las acciones que realizó para llegar a esta convicción, ya que nunca me interrogaron sobre el caso o alguno de mis compañeros que han sufrido el mismo acto de solicitarles la renuncia, prueba de ello es el personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que han renunciado desde el cambio de

administración a la fecha, por lo que habría que valorar si lo hicieron por propia voluntad o por sentirse coaccionados para hacerlo; asimismo, no se me solicitó documentación que pudiera acreditar mi dicho, y me exponen a mis hostigadores.

El auto fundamenta el desechamiento de mi demanda en el artículo 93 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas 'la denuncia deberá contener los datos o indicios que permitan advertir la presente responsabilidad administrativa'. No obstante, los datos e indicios sí se describieron sucintamente en mi escrito de 21 de mayo de 2019, y de los cuales, conforma 19 previsto en el artículo 3 del Acuerdo General multicitado, tenía obligación de analizar la conducta y diferenciarla con las exigencias del empleo, cargo o comisión, por lo que no existe justificación para que me requirieran la renuncia verbalmente me hayan dejado sin actividades desde el 30 de abril del presente a la fecha, excluida y aislada de mi ambiente laboral.

En consecuencia, como víctima de acoso laboral sostengo que he padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficiente abusiva y dominante como para alterar las condiciones de mi empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

También en la resolución de referencia se sostiene que: 'Solicitar renuncia no se traduce en falta administrativa'. Si bien es cierto que la renuncia no se contempla en el catálogo de faltas administrativas

previo en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, también lo es que en los capítulos II y III en los que se prevén no se advierte que el acoso laboral sea considerado como tal y sin embargo lo es.

Al respecto, cito en mi apoyo la tesis 1ª. CCLI/2014 (10ª.) de la Primera Sala de rubro existente y texto siguientes:

'ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL' (se transcribe).

Así, en relación con el tema en concreto, puedo probar lo siguiente:

El objetivo de intimidar, opacar, aplanar amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir, AL SOLICITARME LA RENUNCIA CON FECHA 30 DE ABRIL POR DOS FUNCIONARIOS DISTINTOS, EN MOMENTOS DISTINTOS; AL AMENAZARME PARA QUE LA BRINDE, AL QUITARME MIS FUNCIONES EN EL TRABAJO, AL SOLICITAR A MI PERSONAL PRÁCTICAMENTE QUE ME IGNOREN, AL PONERME CONTROL DE ASISTENCIA, AL IGNORAR MIS SOLICITUDES Y COMUNICADO, AL CAMBIAR LAS CHAPAS DEL EQUIPO DEL ÁREA QUE ESTA A MI CARGO, AL GENERAR MIEDO EN COMPAÑEROS Y SUBORDINADOS PARA QUE APENAS ME DIRIJAN EL SALUDO.

□ *Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos; COMO LO HE NARRADO EN LOS HECHOS MI DENUNCIA QUE PUEDE SER CORROBORADA EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A LA MISMA, QUE OBRA EN LA UNIDAD GENERAL DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; ASÍ COMO EN EL PRESENTE ESCRITO.*

□ *Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso; y, COMO SE NARRA EN LOS EN LA DEMANDA DE ACOSO LABORAL Y EN EL PRESENTE ESCRITO.*

Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda. De ahí que cuando queda demostrada la conducta de acoso laboral (mobbing), existe la presunción ordinaria sobre la afectación del valor moral, controvertido; sin que sobre este elemento se requiera de mayor acreditación, pues no puede dudarse la perturbación que producen en el fuero interno de un individuo las conductas apuntadas, ya que el reclamo de una reparación por esos actos da noticia de que la víctima se sintió afectada en sus sentimientos. ANTE ELLO MIS HECHOS FUERON NARRADOS TANTO EN MI DENUNCIA DE ACOSO LABORAL COMO EN MI DEMANDA ANTE ESTA COMISIÓN SUBSTANCIADORA, YA QUE ME ENCUENTRO AFECTADA DE MANERA EMOCIONAL, PUES MI FAMILIA DEPENDE

ECONÓMICAMENTE DE MÍ. (SOY MADRE DE DOS MENORES DE EDAD QUE CURSAN LA PRIMARIA Y SOY LA ÚNICA QUE ENFRENTA SU MANUTENCIÓN, SIENDO MI SUELDO EL ÚNICO INGRESO FAMILIAR, CUENTO CON UNA HIPOTECA DE INTERÉS SOCIAL OTORGADA POR FOVISSSTE, ME ENCUENTRO ESTUDIANDO LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA CUAL IMPLICA MAS GASTOS, CON EL FIN DE MEJORAR ECONÓMICA Y PROFESIONALMENTE).

En consecuencia, de los hechos narrados con antelación, se puede destacar la inobservancia del ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NUMERO III/2012, DEL TRES DE JULIO DE DOS MIL DOCE, DEL COMITÉ DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, MEDIANTE EL CUAL SE EMITEN LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, así como del 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 que al ser puesto en operación por la Contraloría de este Alto Tribunal tiene por objetivo constituir una guía para el tratamiento jurídico-administrativo de los casos de acoso laboral, sus consecuencias físicas, emocionales y psicológicas, así como sobre las estrategias técnico-jurídicas adecuadas

para darles solución de manera justa, imparcial y expedita.

Por todo lo anterior denunció el incumplimiento de la Unidad General de Investigación de Responsabilidad Administrativa y de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, ya que no actuaron apegadas al marco legal aplicable, en particular al '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' ni de conformidad con los derechos humanos y las formalidades esenciales que deben regir a un procedimiento de acoso laboral.

Al respecto, es importante reiterar y precisar que pedir la renuncia a los trabajadores, en relación con otros hechos concatenados, sí debe considerarse como actos de acoso laboral ilegales, cobardes y ruines que buscan extinguir la relación laboral a través del miedo, opresión y exclusión del trabajador.

Además, en términos de los artículos 1, 4, 14, 16 y 20 de la Constitución Federal, en relación con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDW por sus siglas en inglés), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará), se advierte que la violencia

contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, que limita total o parcialmente su goce o ejercicio, esto es, la violencia contra la mujer incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad; por lo que el Estado también es responsable de los actos de violencia contra las mujeres perpetrados por los patronos equiparados en tanto no adopte medidas con la diligencia debida para impedir la violación de derechos o para investigar y castigar actos de violencia e indemnizar a las víctimas.

En ese sentido, cuando la autoridad o el juzgador (en el caso Comisión Substanciadora única del Poder Judicial de la Federación) advierta de autos que una mujer sufre, sufrió o puede sufrir algún tipo de violencia, oficiosamente debe dar vista con tales hechos a la autoridad ministerial a fin de que ésta determine lo que a su representación social corresponda y se castigue la violencia contra la mujer...”.

SEGUNDO. Por auto de veinticuatro de junio de dos mil diecinueve, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación ordenó la formación del expediente respectivo, el que se registró con el número 3/2019-C; tuvo por señalado el domicilio que la actora indicó para oír y recibir notificaciones; y con fundamento en los artículos 123, apartado B,

fracción XII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 10; fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 152, 153 y 160 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como el 685, párrafo primero de la Ley Federal del Trabajo, se declaró **incompetente** para conocer del asunto en razón de la vía para substanciar este asunto, por lo que dejó a salvo los derechos de la promovente para que los hiciera valer en la vía que estimara procedente.

TERCERO. El doce de julio de dos mil diecinueve, *****[1] promovió juicio de amparo indirecto ante la Oficina de Correspondencia Común de los *****[6], la que remitió la demanda al *****[6], cuya titular por auto de dieciséis de julio del citado año la registró con el número *****[4] y se declaró legalmente incompetente por considerar que el acto reclamado es susceptible de impugnarse en amparo directo y no en la vía indirecta, por lo que remitió los autos al Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente, que lo fue el *****[6], que por auto presidencial de catorce de agosto de dos mil diecinueve, la admitió a trámite.

CUARTO. El veinticinco de septiembre de dos mil diecinueve, el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito dictó sentencia en la que otorgó el **amparo a *****[1] en contra del Tercer Integrante de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación** para el efecto de que:

“...1. Deje insubsistente la resolución de veinticuatro de junio de dos mil diecinueve; 2. Emita una nueva en la que intervenga la mayoría de los integrantes de la comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, misma en la que: A) deberá requerir a la

actora para que aclare su demanda señalándole con precisión las irregularidades en que incurrió al indicar el objeto de su pretensión, así como la narración de los hechos, siguiendo los lineamientos establecidos en esta ejecutoria y B) hecho lo anterior aclarada o no la prevención que al efecto se impone, emita la determinación que en derecho corresponde con plenitud de jurisdicción...” (foja 92-92 vuelta del sumario).

QUINTO. En cumplimiento a lo anterior, el ocho de octubre de dos mil diecinueve los integrantes de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvieron a *****[1] formulando demanda laboral contra el *****[6]; dejaron insubsistente el acuerdo de veinticuatro de junio del dos mil diecinueve y requirieron a la actora para que precisara la acción laboral que pretendía ejercer.

SEXTO. El catorce de octubre de dos mil diecinueve, mediante escrito presentado ante la mesa de control de correspondencia de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, la actora presentó **aclaración a la demanda**, en la que señaló lo siguiente:

“...Ahora bien, con el fin de aclarar mis pretensiones señaladas en dicho curso, me permito manifestar lo siguiente:

En la vía laboral, competencia de esta H. Comisión, pido que se analicen, conozcan, hagan respetar mis derechos laborales, así como las prestaciones reclamadas en mi escrito inicial así como el caudal probatorio y se dicte

resolución en la que se establezca que fui víctima de acoso laboral.

Lo anterior, de conformidad con la tesis 1a. CCL/2014 (10a.), de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que estatuye lo siguiente: ‘ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE’ (se transcribe).

Lo anterior, en virtud de que el trabajador acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario con motivo del acoso laboral de que haya sido objeto, en el entendido de que seguir la vía elegida, habrá de ajustarse a lo que disponga la normatividad aplicable y cumplir con las cargas procesales que ahí se prevean para ver estimada su pretensión...”.

En ese mismo escrito la actora con fundamento en el artículo 766 de la Ley Federal del Trabajo solicitó la **acumulación del conflicto en que se actúa con el diverso 4/12019-C** del índice de la Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en los siguientes términos:

“...Solicito a la Comisión substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación acumule el conflicto de trabajo con el diverso 4/2019-C promovido por la actora. Lo anterior porque éste último es como la materialización

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

final del Acoso Laboral suprimiendo mi plaza...” (foja 188 del sumario).

SÉPTIMO. Por acuerdo de quince de octubre de dos mil diecinueve, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo a la actora aclarando la demanda en sus términos, por señalado el domicilio para oír y recibir notificaciones, por ofrecidas las pruebas a las que hizo referencia en su escrito inicial de demanda, y se reservó acordar sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno, en términos de lo previsto en el artículo 132 del ordenamiento citado.

Asimismo, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 127, 130 y 136 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ordenó emplazar y correr traslado a la parte demandada, para que en el plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al en que le fuera notificado el acuerdo en comento, diera contestación a la demanda laboral entablada en su contra, apercibida que de no hacerlo en ese lapso o de resultar mal representada, se tendría por contestada en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario.

En ese mismo acuerdo, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, **declaró improcedente la acumulación solicitada por la actora, al considerar que en el expediente *****[4], por auto de nueve de octubre de dos mil diecinueve se tuvieron por formulados los alegatos.**

Cabe señalar que dicha determinación no fue impugnada por la parte actora mediante el recurso de revisión previsto en el artículo 128

de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado¹, relativo a los medios de defensa que tienen las partes para impugnar las determinaciones que se adopten en las audiencias respectivas.

OCTAVO. El veinticuatro de octubre de dos mil diecinueve, ante la mesa de control de correspondencia de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, el demandado, *****[6], solicitó se le reconociera la personalidad con la que compareció y se tuviera por designados como sus apoderados y representantes legales, en términos del artículo 134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a las personas que señaló en su escrito; además, dio contestación la demanda instaurada en su contra en los siguientes términos:

“...CONTESTACIÓN A LAS PRESTACIONES

Niego y me opongo a todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la parte actora en su escrito original de demanda, así como a la única prestación que indica o precisa en su escrito aclaratorio, toda vez que resultan improcedentes, como se detallará en el presente escrito.

¹ **Artículo 128.-** Las audiencias, según corresponda, estarán a cargo de los Secretarios de Audiencias, del Pleno o de las Salas y Salas Auxiliares. El Secretario General de Acuerdos del Tribunal o los Secretarios Generales Auxiliares de las Salas y Salas Auxiliares, resolverán todas las cuestiones que en ellas se susciten. A petición de parte, formulada dentro de las veinticuatro horas siguientes, estas resoluciones serán revisadas por el Pleno o por las Salas respectivas.

Para el funcionamiento del Pleno se requerirá la presencia del Presidente del Tribunal y de la mayoría de los Magistrados que lo integran. Los acuerdos del Pleno se tomarán por mayoría de votos de los Magistrados presentes. Para el funcionamiento de las Salas y Salas Auxiliares, bastará la presencia del Presidente de la misma, pero los tres Magistrados que la integran deberán conocer necesariamente de las resoluciones siguientes:

I.- Las que versen sobre personalidad;

II.- Las que versen sobre competencia;

III.- Las que versen sobre admisión de pruebas;

IV.- Las que versen sobre nulidad de actuaciones;

V.- El laudo, en el caso de las Salas, y

VI.- Las que versen sobre el desistimiento de la acción de los trabajadores, en los términos del artículo 140 de esta Ley.

Específicamente:

- 1. Niego que la parte actora tenga acción y derecho para que en la vía laboral, se analice o se haga declaración alguna sobre cualquier actuación de índole administrativo, porque la competencia de la *****[6] deriva y tiene su fundamento en el derecho administrativo sancionador y no en el laboral.**
- 2. Niego que la parte actora tenga acción y derecho para que en la vía laboral se declare la nulidad de actuaciones de autoridades que se rigen por el derecho administrativo, como lo es *****[6].**
- 3. Niego que la parte actora tenga acción y derecho para que en la vía laboral una autoridad del trabajo le ordene realizar actuaciones a autoridades que se rigen por el derecho administrativo, como lo es la *****.**
- 4. Niego que la parte actora tenga acción y derecho para que en la vía laboral le ordene realizar actuaciones a la Contraloría del Máximo Tribunal.**
- 5. Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar indemnización alguna por lo que desde su óptica califica como un 'indebido actuar', porque se trata de una cuestión que debe ventilarse en la materia civil o administrativa y no en la vía laboral.**
- 6. Niego la acción y derecho de la parte actora de reclamar en la vía laboral el supuesto acoso laboral, porque la acción presentada es de índole**

administrativo (prestación señalada en el escrito de 'aclaración a las prestaciones reclamadas').

Todo lo anterior, en virtud de que:

1. No es dable jurídicamente que se le solicite a una autoridad laboral la revisión de la actuación de autoridades diversas que actúan válidamente dentro de un marco jurídico distinto: el derecho administrativo sancionador, esto es, dentro del marco de las responsabilidades administrativas de los servidores públicos (prestaciones 1 a 4).

2. La actora confunde la indemnización constitucional de índole laboral que corresponde a los trabajadores DE BASE con derecho a la estabilidad en el empleo, con indemnizaciones de carácter civil y/o administrativa y que por ende, deben ser analizadas en distinta sede a la del trabajo (prestación número 5).

3. El acoso laboral es una de las manifestaciones que puede presentar el acoso y cuya acción fue planteada por la actora como una sanción hacia los servidores públicos que considera realizaron un acto indebido, de ahí que sea un acto revisable en la vía administrativa y no en la laboral (prestación marcada con el número 6).

4. Corrobora lo anterior, el que pretenda llamar como 'terceros interesados' a las autoridades administrativas a la Contraloría, la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y a la Unidad

General de Investigación de Responsabilidades Administrativas.

CONTESTACIÓN A LOS HECHOS

Independientemente que la actora no expone de manera concreta los hechos, sino que en el capítulo correspondiente hace manifestaciones y aseveraciones que, en su opinión, tienen una interpretación determinada; se procede a emitir contestación a los mismos como se aprecian.

*1. El hecho relativo a la fecha en que se le notificó la readscripción a la *****[6], ni se afirma ni se niega, toda vez que no compete al suscrito notificar las readscripciones de plaza. Sin embargo, es cierto, que la actora y toda el área a la que pertenecía, fue readsrita a la referida área.*

2. El hecho consistente en que ‘no había tenido ninguna entrevista o reunión con ninguna de las personas señaladas en el presente curso, como las autoras del acoso laboral’, por un lado lo desconozco por no ser propio y por otro, niego haber intervenido en conductas de acoso laboral.

*Respecto de la cita el 30 de abril en la cual sostiene que le solicité su renuncia, se niega pues lo que en realidad sucedió es que con motivo de la reorganización administrativa en este Alto Tribunal se suprimió la plaza *****[4].*

3. *Por lo que hace a que ‘más tarde, me mandó llamar la ***** [1]’, lo desconozco por no ser un hecho propio.*

4. *Tocante a que ha sido excluida e ignorada y que el suscrito ha instruido para que realice sus funciones, se NIEGA.*

5. *En cuanto a su afirmación de que ‘el Coordinador directamente solicito al personal que se encontraba bajo mi mando que no se dirigieran a mí’, se NIEGA.*

6. *Respecto a que el 17 de mayo, el suscrito indicó que el representante de la Contraloría se dirigiera ‘con la compañera que he multicitado’, se NIEGA.*

7. *Respecto al correo y escrito que dice envió al Ministro Presidente el 23 y 27 de mayo, respectivamente. Se desconoce por no ser un hecho propio.*

8. *Tocante al escrito que dice me remitió el 29 de mayo, no es un hecho propio; sin embargo, dicho escrito sí fue recibido en esta oficina, siendo falso el contenido en el mismo pues, se reitera, el suscrito no dio las instrucciones que señala ni solicitó renuncia alguna, además en mi calidad *****[6] no me correspondía asignarle trabajo a la actora, sino al personal de la Dirección General del área a la que se encontraba adscrita.*

9. Respecto a la instrucción para registrar su asistencia en los lectores biométricos, señalo que si bien es cierto que el respeto a los horarios de la Institución son medidas de orden y control en el área a mi cargo, sin embargo ello, nada tienen que ver con actos de acoso o presión alguna, sino como se mencionó de cumplimiento a los horarios establecidos en este Alto Tribunal.

10. Se NIEGA lo manifestado por la actora en el sentido de que fue excluida del trabajo, se le ocultó información, ignorado sus solicitudes, etc.

Por lo que hace al resto de su demanda en el que se refiere a la actuación de la ***[6] y al trámite de la denuncia administrativa presentada, al no ser hechos propios no se hace manifestación.**

Sin embargo, se manifiesta que lo señalado por la actora resulta inatendible, pues dicha área no sólo no es parte en el presente juicio, sino que su actuación en cuanto autoridad investigadora ya causó estado y, en consecuencia, es un acto consentido, amén de que dichas facultades y atribuciones derivan de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y del artículo 45 del ROMA-SCJN.

A mayor abundamiento, con ello se evidencia que la actora decidió iniciar un procedimiento de responsabilidad administrativa por un posible acoso laboral, debió sujetarse a la normativa sustantiva y procesal que se refiere al derecho administrativo

sancionador y que la propia actora transcribe en su demanda, en el capítulo que denominó 'Marco Jurídico aplicable a las denuncias de Acoso Laboral en la Suprema Corte de Justicia de la Nación', en lo que aquí interesa:

- *Acuerdo General de Administración III/2012, de 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la SCJN, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la SCJN.*

Incluso transcribió y subrayó lo establecido en su artículo 1:

'Artículo 1. Las conductas de acoso laboral y de acoso sexual constituyen infracciones a los deberes previstos en las fracciones I, VI y XXIV del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con las fracciones I, VIII y XIII del artículo 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación'.

- *Si bien es cierto que en la época de los hechos y de cuando dice que presentó su denuncia ante la UGIRA (21 de mayo de 2019) ya no estaba vigente la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, lo cierto es que en esa materia la normativa aplicable es la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la UGIRA en el nuevo sistema administrativo sancionador funge como autoridad investigadora.*

- ***Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia d la Nación.***

Dicho Manual fue aprobado el 2 de octubre de 2012 por el Comité de Gobierno y Administración de este Alto Tribunal, el cual fue emitido en cumplimiento del Acuerdo General de Administración III/2012 del 3 de julio de 2012 del Comité de Gobierno y Administración de la SCJN.

- ***Acuerdo General de Administración del 6 de marzo de 2015, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se crea la Unidad Especial de Atención a quejas o denuncias por acoso laboral y/o sexual en el Alto Tribunal.***

Sobre este Acuerdo, la actora también transcribió y subrayó el artículo Primero:

‘ARTÍCULO PRIMERO. Se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de la estructura organizacional de la Dirección General de Responsabilidades y de Registro Patrimonial del Alto Tribunal’.

De lo que se advierte que la vía idónea es la ADMINISTRATIVA y reconoce que lo que desea es que se investigue y sancione lo que considera como un

posible acoso laboral lo cual no tiene relación con la competencia de esta Comisión.

*En efecto, reconoce -y confiesa- que los hechos que considera acoso laboral los ‘hice del conocimiento ante dicha unidad, ya que en términos del artículo 45 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es el área encargada de realizar las investigaciones por acoso laboral. [...] La *****[6] es el área encargada de investigar y sancionar el acoso laboral en la Suprema Corte de Justicia de la Nación’.*

*Incluso, la servidora pública de confianza actora, cita y transcribe los artículos 33, fracción IX y 45, del ROMA-SCJN que se refieren, respectivamente, a las facultades del *****[4] en torno a las denuncias y substanciación de los procedimientos por acoso laboral o sexual, así como a su investigación.*

En efecto, en términos de lo dispuesto en el Acuerdo General de Administración número III/2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con lo establecido en los artículos 49, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y 45, fracción X, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las

conductas de acoso laboral son jurídicamente consideradas como infracciones administrativas, y por lo tanto, corresponden a la materia de responsabilidades administrativas, por lo que esta vía resulta improcedente para lo pretendido.

*Finalmente, se hace notar a esa Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación que en su escrito adicional, es decir, en el diverso ocurso por el que *****[1] realiza la ‘aclaración a las prestaciones reclamadas’ no hay capítulo de HECHOS y, aunque pretende enderezar su demanda, señalando como prestación que en la vía laboral se establezca que fue víctima de acoso laboral, sin embargo, de ninguno de los hechos narrados por la actora se desprende su intención o se aprecia acción alguna tendente a obtener la rescisión del contrato laboral.*

En efecto, conforme al criterio jurisprudencial antes transcrito de rubro ‘ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE’, para que se considere idónea y prospere la vía laboral es menester que la actora hubiese demandado la rescisión del contrato laboral, pero como se ha demostrado, no fue así, sino que las prestaciones que inició fueron todas —sin excepción— de índole administrativo y eso debe analizarse en distinta sede a la laboral.

Finalmente, por tratarse de un asunto en el que se presentó una supresión de plaza (la plaza ***[4]) debe tenerse presente lo siguiente:**

- **Se llevó a cabo la reestructuración organizacional de las áreas que conforman el Máximo Tribunal por necesidades propias del servicio, de ahí que se haya determinado dar por concluidas las funciones correspondientes a la subdirección de área de audioguías y en consecuencia, la supresión de la plaza *****[4] y con ello, los efectos del nombramiento que existía a su favor.**
- **Que la supresión de la plaza *****[4] está sustentada en el Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Readscripción de Plazas DGPSI/DPR/04/28-05-2019, de 28 de mayo de 2019, emitido de conformidad con la fracción XXVI del artículo 22 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración, en el que, entre otras cuestiones se solicitó y analizó la pertinencia de la cancelación de dicha plaza, en aras de adecuar los puestos con el nivel de responsabilidad, contar con estructuras más compactas y evitar la duplicidad de funciones.**
- **El propio Presidente de este Alto Tribunal fue quien autorizó la cancelación de la plaza *****[4], de confianza en atención a su facultad originaria para la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto a sus recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales corresponden al Presidente**

del Alto Tribunal por mandato Constitucional (artículo 100, in fine), lo que es reiterado en el artículo 14 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación (especialmente las fracciones I, VI, XIII, XIV y XIX) y en los artículos 4º, fracción V, y 6º, último párrafo, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

➤ *Que la actora era una trabajadora DE CONFIANZA, por lo que, no tiene derecho a la estabilidad en el empleo, ni a la inamovilidad por el sólo transcurso del tiempo, según lo establecido en el artículo 6 de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de este Alto Tribunal.*

➤ *Que en términos de los artículos 2º y 8º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, quedan excluidos del régimen de esta Ley los trabajadores de confianza, de donde se desprende la IMPROCEDENCIA de sus prestaciones, y la INCOMPETENCIA de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, lo que se señalará en el capítulo de EXCEPCIONES Y DEFENSAS.*

EXCEPCIONES Y DEFENSAS

Opongo todas y cada una de las excepciones y defensas que se deriven de la respuesta a cada uno de los hechos controvertidos en el presente escrito; y de manera particular se oponen las siguientes:

A) INCOMPETENCIA.

Se hace valer la falta de competencia de esta Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, así como la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en atención a lo establecido en la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en sus artículos 2° y 8° y a que las pretensiones y los hechos que pretende sean dilucidados en esta vía, no son de naturaleza laboral.

Adicionalmente, debe tomarse en cuenta que la actora ***[1] se desempeñó como servidora pública de confianza desde el 16 de julio de 2015 y contaba con nombramiento definitivo como *****[4], como puede apreciarse en el nombramiento expedido a su favor que obra a foja 457, tomo 3, de su expediente personal, y cuyo nombramiento de confianza no sufrió ninguna modificación en virtud de su readscripción a la Coordinación de la Oficina de la Presidencia, como puede verse a foja 497, tomo 3, del expediente personal *****[4].**

B) IMPROCEDENCIA DE LA VÍA.

Se hace valer la improcedencia de la vía, en virtud de que de la lectura de las prestaciones reclamadas y de los hechos expuestos por la actora su accionar se dirige en todos los casos y sin excepción alguna a aspectos que son inherentes a materias distintas a la del trabajo. Ello independientemente de su escrito aclaratorio pues si bien señala ‘se hagan respetar mis derechos laborales’, remite a la obtención de las

prestaciones reclamadas en el escrito inicial, los cuales, como se ha reiterado, no resultan competencia de esta Comisión.

C) FALTA DE ACCIÓN Y DERECHO (FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA).

La parte actora carece de acción y de derecho para reclamar las prestaciones señaladas en su demanda, toda vez que, como ya se refirió el supuesto acoso laboral, no es materia de un conflicto laboral porque no encuentra sustento jurídico ni fáctico (según lo que planteó como 'hechos').

Ello, además de que la actora tenía la calidad de confianza, por lo que se ubica en los supuestos establecidos en los artículos 5° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

D) FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.

En tanto el suscrito carece de facultades para satisfacer las pretensiones de la demandante, pues no está dentro de mis atribuciones satisfacer ninguna de las pretensiones señaladas por la actora en su demanda ni en la aclaración a ésta.

E) INAPLICABILIDAD DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

La inaplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en/este caso específico

deriva de que la actora era servidora pública DE CONFIANZA; ello en atención a lo establecido en; la propia Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que en sus artículos 2° y 8°...”

NOVENO. Mediante proveído de veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tuvo a la parte demandada contestando en tiempo y forma **la demanda y aclaración** a la misma instaurada en su contra; por opuestas las excepciones y defensas que hizo valer en los escritos de cuenta, por ofrecidas las pruebas que estimó pertinentes y se reservó acordar sobre su admisión o desechamiento para el momento procesal oportuno.

Asimismo, señaló las **diez horas con treinta minutos del veintidós de noviembre de dos mil diecinueve**, para que tuviera verificativo la continuación de la audiencia en la que se recibieran los medios probatorios señalados en el párrafo anterior.

DÉCIMO. El cinco de noviembre de dos mil diecinueve el Presidente de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, tuvo por recibida la copia certificada del expediente de responsabilidad administrativa SCJN/UGIRA/EPRA/017-2019 del índice de la *****[6] y la copia certificada del cuaderno auxiliar CSCJN-DGRARP-C.AUX.42/2019 del índice de la *****[6].

DÉCIMO PRIMERO. El **veintidós de noviembre de dos mil diecinueve** se llevó a cabo la continuación de la audiencia que prevén los artículos 131, 132 y 133 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se abrió el periodo de recepción de pruebas y se admitieron las siguientes:

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

De la actora *****[1]:

1. Copia certificada del expediente de denuncia de Acoso Laboral que se encuentra en la *****[6], promovida por la actora *****,[1] el cual solicita se requiera a dichas dependencias, mismas que mediante proveído de cinco de noviembre del año en curso, se tuvieron por recibidas.
2. Copia certificada del expediente de responsabilidad administrativa número SCJN/UGIRA/EPRA/017-2019, del índice de la *****[6].
3. Copia certificada del cuaderno auxiliar CSCJN-DGRARP-C.AUX.4/019 del índice de la *****[6].
4. Acuse del escrito de veintidós de mayo de dos mil diecinueve, signado por la actora, dirigido al titular de la *****[6], con sello de recibido de veintiuno de mayo de dos mil diecinueve.
5. Acuse del escrito de veintinueve de mayo del año en curso firmado por la actora y dirigido al *****[4].
6. Correo electrónico de cinco de junio de dos mil diecinueve.
7. Acuse del escrito de once de junio de dos mil diecinueve signado por la actora y dirigido a la *****[6].
8. La presuncional en su doble aspecto legal y humana, y la instrumental de actuaciones.
9. **La confesional** a cargo del demandado *****[6], calificándose de legales las posiciones **siete, nueve a dieciséis, dieciocho a veinte y veintidós a veintiséis**, toda vez que se encontraban formuladas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 790, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. En cambio se calificaron

de no legales de la uno a la seis, ocho, diecisiete, y veintisiete a treinta y tres por no ser hechos controvertidos en el presente asunto, y no estar formuladas conforme a lo establecido en el citado precepto legal. También se calificó de ilegal la posición veintiuno al no estar formulada en términos claros ni precisos.

Por otro lado, de las pruebas que ofreció la parte demandada Coordinador de la Oficina de Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se admitieron las siguientes:

1. Los autos del diverso conflicto de trabajo *****[4], del índice de esta Comisión Substanciadora, **los cuales solicitó se tenga a la vista al momento de resolver el presente asunto.**
2. Copia certificada del Dictamen de procedencia y Razonabilidad de Readscripción de Plazas DGPSI/DPR/04/28-05-2019, de veintiocho de mayo de dos mil diecinueve, el cual obra en los autos del diverso conflicto de trabajo 4/2019-C.
3. La instrumental de actuaciones.

Asimismo, la parte demandada hizo suyos los medios de convicción ofrecidos por la actora que le sean admitidos en todo lo que beneficie sus intereses.

DÉCIMO SEGUNDO. Desahogo de pruebas. Las documentales antes precisadas se tuvieron por desahogadas atendiendo a su propia y especial naturaleza, y en esa misma fecha **la actora desistió** de la prueba testimonial a cargo de

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

*****[1]*****[1] (foja 238 vuelta), petición que se acordó de conformidad en perjuicio de la trabajadora.

DÉCIMO TERCERO. Alegatos. Por diversos escritos presentados el trece de diciembre de dos mil diecinueve y el dos de enero de dos mil veinte, la parte demandada y la actora, respectivamente, presentaron sus escritos de alegatos, los cuales se ordenaron agregar a los autos mediante acuerdos presidenciales del dos y tres de enero de dos mil veinte. En el último de los mencionados proveídos se tuvo por cerrada la instrucción y se ordenó turnar al representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la elaboración del proyecto de dictamen correspondiente.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia. Del análisis integral de la demanda se advierte, por una parte, que la actora se duele de diversas conductas de la *****[6], así como de la *****[6] y, por otra parte, se duele del acoso laboral del que dice fue objeto y que culminó en la cancelación de su plaza.

Ante ello, se estima que la vía laboral competencia de esta Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación es improcedente para conocer de los siguientes planteamientos de la actora:

- “1. Se declare que la *****[6] no actuaron apegadas a la normativa aplicable, pues incumplieron las formalidades esenciales que deben regir a un procedimiento de acoso laboral;**

2. Se declare la nulidad del auto SCJN/UGIRA/EPRA/017-2019 de 24 de mayo de 2019, por el cual la *****[6] desecharon la denuncia de acoso laboral de la actora;
3. Se ordene a la ***** abrir la denuncia interpuesta por la actora y obligarla a actuar de conformidad con la normativa aplicable;
4. Se ordene a la Contraloría del Máximo Tribunal sancionar administrativamente a la *****[6], por no cumplir con sus obligaciones cabalmente.
5. Se ordene la indemnización a favor de la actora por la transgresión a sus derechos fundamentales derivado del indebido actuar de la *****[6]*****"ante mi denuncia de acoso laboral".

Lo anterior con fundamento en el artículo 123, apartado B, fracción XII, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos², artículo 10, fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación³; artículos 152, 153 y 160 de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado⁴; así como el

² Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última".

³ Artículo 10. La Suprema Corte de Justicia conocerá funcionando en Pleno:

IX. De los conflictos de trabajo suscitados con sus propios servidores en términos de la fracción XII del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a partir del dictamen que le presente la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en términos de los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo conducente".

⁴ Artículo 152. Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 153. Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

Artículo 160.- El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se reunirá cuantas veces sea necesario, para conocer y resolver los dictámenes que eleve a su consideración la Comisión Substanciadora.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

diverso 685, primer párrafo, de Ley Federal del Trabajo⁵ de aplicación supletoria de esta última ley.

En efecto, de la interpretación de los preceptos referidos se desprende que la Comisión Sustanciador Única del Poder Judicial de la Federación es competente para conocer de los conflictos de carácter laboral suscitados entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores, es decir, para sustanciar los procedimientos en los que alguno de esos sujetos de derecho soliciten la tutela de los derechos y atribuciones que con motivo de un vínculo laboral equiparado les asistan.

Ante ello, los reclamos relacionados con la actuación de diversos órganos de este Alto Tribunal vinculados con una falta administrativa son ajenos a la materia propia de un conflicto laboral.

En cambio, la vía laboral sí es procedente para conocer del planteamiento sobre el acoso laboral que también reclama la actora, pues este Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para resolver sobre conflictos laborales, en los términos antes precisados, **siendo que en el caso se trata de un juicio promovido por quien gozaba de un nombramiento para ocupar una plaza de este Alto Tribunal en el cual hace valer la existencia de un acoso laboral, aun cuando, como se precisa más adelante, dicha conducta no se vincula con alguna prestación específica.**

En efecto, si bien es cierto el acoso laboral se ha regulado como una responsabilidad administrativa en términos de lo establecido en el

⁵ Artículo 685. *El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.*

Acuerdo General de Administración número III/2012, del tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que emite las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ello en relación con lo dispuesto en los artículos 49, fracción I, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas⁶ y 45, Fracción X, del Reglamento Orgánico en Materia Administrativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁷, ello no obsta para que la actualización de una conducta de acoso laboral pueda sustentar el incumplimiento de alguna de las obligaciones que se establece en el artículo 43⁸ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

⁶ **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;

⁷ **Artículo 45.** La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas tendrá las siguientes atribuciones:

X. Realizar las investigaciones por acoso laboral o sexual en los términos establecidos por la normativa interna aplicable (...).

⁸ **Artículo 43.-** Son obligaciones de los titulares a que se refiere el Artículo 1o. de esta Ley:

I.- Preferir en igualdad de condiciones, de conocimientos, aptitudes y de antigüedad, a los trabajadores sindicalizados respecto de quienes no lo estuvieren; a quienes representen la única fuente de ingreso familiar; a los Veteranos de la Revolución; a los supervivientes de la invasión norteamericana de 1914; a los que con anterioridad les hubieren prestado servicios y a los que acrediten tener mejores derechos conforme al Para los efectos del párrafo que antecede, en cada una de las dependencias se formarán los escalafones de acuerdo con las bases establecidas en el título tercero de esta ley;

II.- Cumplir con todos los servicios de higiene y de prevención de accidentes a que están obligados los patrones en general;

III.- Reinstalar a los trabajadores en las plazas de las cuales los hubieren separado y ordenar el pago de los salarios caídos, a que fueren condenados por laudo ejecutoriado. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente en categoría y sueldo;

IV.- De acuerdo con la partida que en el Presupuesto de Egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar en una sola exhibición los sueldos o salarios caídos, prima vacacional, prima dominical, aguinaldo y quinquenios en los términos del laudo definitivo.

V.- Proporcionar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido;

VI.- Cubrir las aportaciones que fijen las leyes especiales, para que los trabajadores reciban los beneficios de la seguridad y servicios sociales comprendidos en los conceptos siguientes:

a) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria, y en su caso, indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b) Atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en los casos de enfermedades no profesionales y maternidad.

c) Jubilación y pensión por invalidez, vejez o muerte.

d) Asistencia médica y medicinas para los familiares del trabajador, en los términos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

e) Establecimiento de centros para vacaciones y para recuperación, de guarderías infantiles y de tiendas económicas.

f) Establecimiento de escuelas de Administración Pública en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

g) Propiciar cualquier medida que permita a los trabajadores de su Dependencia, el arrendamiento o la compra de habitaciones baratas.

h) Constitución de depósitos en favor de los trabajadores con aportaciones sobre sus sueldos básicos o salarios, para integrar un fondo de la vivienda a fin de establecer sistemas de financiamiento que permitan

Estado, a cargo de los titulares que actúan como patrón equiparado en representación de un Órgano del Estado, tal y como puede advertirse, en lo conducente, de lo sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis jurisprudencial CCL/2014 (10a.)⁹, cuyo rubro y texto son del tenor siguiente:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE. La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en el trabajador acosado, quien posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y el

otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad o condominio, habitaciones cómodas e higiénicas; para construir las, repararlas o mejorarlas o para el pago de pasivos adquiridos por dichos conceptos.

Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, cuya Ley regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales se otorgarán y adjudicarán los créditos correspondientes.

VII.- Proporcionar a los trabajadores que no estén incorporados al régimen de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las prestaciones sociales a que tengan derecho de acuerdo con la ley y los reglamentos en vigor;

VIII.- Conceder licencias a sus trabajadores, sin menoscabo de sus derechos y antigüedad y en los términos de las Condiciones Generales de Trabajo, en los siguientes casos:

- a).- Para el desempeño de comisiones sindicales.
- b).- Cuando sean promovidos temporalmente al ejercicio de otras comisiones, en dependencia diferente a la de su adscripción.
- c).- Para desempeñar cargos de elección popular.
- d).- A trabajadores que sufran enfermedades no profesionales, en los términos del artículo 111 de la presente Ley, y
- e).- Por razones de carácter personal del trabajador.

IX.- Hacer las deducciones, en los salarios, que soliciten los sindicatos respectivos, siempre que se ajusten a los términos de esta ley.

X.- Integrar los expedientes de los trabajadores y remitir los informes que se le soliciten para el trámite de las prestaciones sociales, dentro de los términos que señalen los ordenamientos respectivos.

recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, según lo que el afectado pretenda obtener. Así, por ejemplo, si pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador -sustentadas en el acoso laboral (mobbing)- ese reclamo debe verificarse en la vía laboral; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores; asimismo, podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, o la civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta; de ahí que cada uno de esos procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que el actor deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas”.

En ese contexto debe estimarse que si un trabajador plantea en su demanda laboral que ha sido objeto de acoso laboral ello, por sí solo, no implica que se trate de un planteamiento ajeno a la materia de un juicio laboral burocrático, sino que, en todo caso, será necesario analizar las acciones que hace valer y la vinculación que, en su caso, pudieran tener las conductas en las que sustente su reclamo con dichas acciones, por lo que al abordar el análisis de los planteamientos

⁹ Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página: 138.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

respectivos será posible determinar si el acoso del que se duele la actora pudiera trascender a las acciones que hace valer.

En conclusión, lo planteado en la demanda respectiva en cuanto a la existencia de un acoso laboral si es competencia de esta Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

Cabe señalar que esta determinación se emite atendiendo al texto vigente de los referidos preceptos antes de la entrada en vigor del DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación; se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley Federal de Defensoría Pública; de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de la Ley Reglamentaria de las fracciones I y II del artículo 105 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y del Código Federal de Procedimientos Civiles, publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de junio de dos mil veintiuno, considerando lo dispuesto en su artículo QUINTO transitorio, el cual indica: “...**Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán tramitándose hasta su resolución final de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio...**”. ya que la parte actora presentó su escrito de demanda el dieciocho de junio de dos mil diecinueve ante la Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

SEGUNDO. Delimitación de la materia del presente conflicto.

De la lectura integral del escrito de aclaración a la demanda se advierte que la pretensión de la trabajadora es que se dicte resolución en la que se establezca que fue víctima de acoso laboral que culminó en la cancelación de su plaza; y el demandado *****[6], señala que no existe en los hechos narrados por la actora, la intención de su acción derivada del acoso laboral, pues para ello era necesario que hubiese demandado la rescisión del contrato laboral; asimismo, argumenta que la cancelación de la plaza que ocupó la actora respondió a la reestructuración organizacional de las áreas que conforman el Máximo Tribunal.

Cabe agregar que si bien la actora no precisa expresamente que el objeto de su pretensión es que se declare la nulidad de la cancelación de su plaza, lo cierto es que del análisis integral de sus planteamientos se advierte que sustenta un derecho a ser reinstalada en virtud del acoso laboral que dice sufrió.

De la síntesis anterior se concluye que la **litis** consiste en determinar **si como lo reclama la actora, existió acoso laboral en su contra que culminó con la cancelación de su plaza, o bien como lo señala el demandado, no hay acción que derive del acoso laboral, pues su plaza fue suprimida por las atribuciones que tiene el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

Ante ello, en principio, es necesario pronunciarse sobre las excepciones planteadas por el titular demandado y de no prosperar alguna, se analizará si la actora tiene derecho a que se declare ilegal la supresión de su plaza y se le reinstale en el mismo o un puesto parecido al que ocupaba o bien se le indemnice.

TERCERO. Excepción de incompetencia por haber sido la actora empleada de confianza. Alega la parte demandada que la Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación es incompetente para conocer del presente conflicto, porque la actora fue **empleada de confianza**, y en términos de los artículos 2° y 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado le resulta inaplicable dicha legislación.

Se estima infundada la excepción planteada, porque con independencia de que la actora se desempeñara en una plaza de confianza, lo cierto es que la competencia del Pleno de este Alto Tribunal para resolver los conflictos laborales entre la Suprema Corte de Justicia de la Nación y sus trabajadores, deriva del artículo 123, apartado B, fracción XII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual dispone:

“Artículo 123 (...) apartado B) (...) fracción XII, Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última”.

Ante ello, si de lo dispuesto en la fracción XII del apartado B del artículo 123 constitucional se advierte que la competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para resolver los conflictos que se susciten entre ésta y sus trabajadores, no se limita a trabajadores de base, sino a cualquiera de sus empleados, debe estimarse que constitucionalmente el Pleno de este Alto Tribunal y, por ende, la Comisión Sustanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, en

términos de lo previsto en los artículos del 152 al 156¹⁰ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es competente para conocer de las demandas de carácter laboral promovidas por los trabajadores de confianza contra un órgano de este Alto Tribunal.

No obsta a lo anterior lo establecido en el artículo 8° de la referida ley burocrática en el sentido de que quedan excluidos del régimen de esta ley los trabajadores de confianza, dado que en todo caso, ese pronunciamiento legislativo debe interpretarse conforme a lo previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, ante ello, concluir que se refiere únicamente a los derechos sustantivos conferidos a los trabajadores de base en el referido ordenamiento federal, de los que constitucionalmente están excluidos los trabajadores de confianza.

Dicho en otras palabras, lo establecido en el artículo 8° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no implica desconocer que desde la propia Constitución y atendiendo al derecho de acceso efectivo a la justicia reconocido en el artículo 17, párrafo segundo constitucional, los trabajadores de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuentan con una vía prevista en esa norma fundamental para demandar la eficacia de sus derechos laborales ante el Pleno de este Alto Tribunal.

¹⁰ **Artículo 152.-** Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, serán resueltos en única instancia por el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Artículo 153.- Para los efectos del artículo anterior, se constituye con carácter permanente, una comisión encargada de substanciar los expedientes y de emitir un dictamen, el que pasará al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su resolución.

Artículo 154.- La Comisión substanciadora se integrará con un representante de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nombrado por el Pleno, otro que nombrará el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, y un tercero, ajeno a uno y otro, designado de común acuerdo por los mismos. Las resoluciones de la comisión se dictarán por mayoría de votos.

Artículo 155.- La comisión funcionará con un Secretario de Acuerdos que autorice y dé fe de lo actuado; y contará con los actuarios y la planta de empleados que sea necesaria. Los sueldos y gastos que origine la comisión se incluirán en el Presupuesto de Egresos del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 156.- Los miembros de la Comisión Substanciadora deberán reunir los requisitos que señala el artículo 121 de esta Ley. El designado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el tercer miembro, deberán ser además, licenciados en derecho y durarán en su encargo seis años. El representante del Sindicato durará en su encargo sólo tres años. Los tres integrantes disfrutarán del sueldo que les fije el

CUARTO. Estudio del acoso laboral planteado por la actora que culminó en la cancelación de su plaza. En primer lugar debe establecerse los términos en que la actora aclaró su demanda:

“...En la vía laboral, competencia de esta H. Comisión, pido que se analicen, conozcan, hagan respetar mis derechos laborales, así como las prestaciones reclamadas en mi escrito inicial así como el caudal probatorio y se dicte resolución en la que se establezca que fui víctima de acoso laboral...”

Visto lo anterior, resulta **inoperante la pretensión de la actora de que se declare fue víctima de acoso laboral**, porque del estudio de la aclaración de su demanda no se desprende que ejerza alguna acción derivada del acoso laboral, pues toda acción laboral debe ser analizada y vinculada con las conductas en las que sustente su reclamo la actora.

Ahora bien, respecto del argumento en el sentido de que la **supresión de su plaza es la materialización del acoso laboral**, resulta **inatendible**, porque dicho reclamo está encaminado a combatir un aspecto ya fallado en un diverso conflicto laboral, aunque con razones diversas de las que ahora pretende.

En efecto, en el conflicto de trabajo *****[4] promovido por la ahora actora en contra del Titular de la *****[6], demandó como acción principal: **“...Se deje sin efecto el acuerdo que determina la supresión de mi plaza 2500 creada, con carácter de definitiva, por**

presupuesto de egresos y únicamente podrán ser removidos por causas justificadas y por quienes les designaron.

acuerdo 4/2005 del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación...”.

Tal reclamo ya fue resuelto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el conflicto de trabajo *****[4], en el sentido de que: ***“Es atribución del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación crear y transformar tanto puestos como plazas de la estructura administrativa de este Alto Tribunal, lo que lleva implícita su atribución para cancelar las que no sean necesarias para el adecuado funcionamiento de las estructuras orgánicas respectivas. Ante ello, la plaza ocupada por la actora fue cancelada en ejercicio de las atribuciones que el artículo 100, párrafo último, de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos le otorga al Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.***

Además, tal y como ya fue resuelto en cuanto al acoso laboral planteado por la actora, ***“que la validez de la cancelación de su plaza no guarda relación con las conductas que según la trabajadora lo actualizan, por lo que resulta innecesario, al no trascender a la validez de esta cancelación, pronunciarse sobre la existencia o no del acoso”.***

En ese tenor, se determina que este Alto Tribunal se encuentra imposibilitado para abordar nuevamente la materia de estudio que resolvió en el referido conflicto de trabajo, en el que ya se determinó la ***“validez de la terminación de la relación laboral de la actora con la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.***

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

En ese contexto se determina declarar inoperante el planteamiento de la actora en cuanto a que se le reinstale por motivo de la existencia de un acoso laboral.

Por lo expuesto y fundado, con apoyo además en lo dispuesto en los artículos 152 a 161 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el 10, fracción IX, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se resuelve:

PRIMERO. Es improcedente la vía laboral para conocer de los planteamientos relacionados con la *****[6].

SEGUNDO. La actora *****[1] no acreditó sus pretensiones y el demandado demostró sus defensas.

TERCERO. Se absuelve al *****[6] de la pretensión planteada por la actora.

CUARTO. Devuélvase el expediente relativo a la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, para los efectos de las notificaciones respectivas, realice los trámites para su cumplimiento y, en su oportunidad, lo archive como asunto concluido.

CÚMPLASE.

Así lo resolvió el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por mayoría de diez votos de las señoras Ministras y de los señores Ministros Gutiérrez Ortiz Mena, González Alcántara Carrancá, Esquivel Mossa, Ortiz Ahlf, Aguilar Morales, Pardo Rebolledo, Ríos Farjat, Laynez Potisek, Pérez Dayán y Presidente Zaldívar Lelo de Larrea. La señora Ministra Piña Hernández votó en contra.

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

El señor Ministro Presidente Zaldívar Lelo de Larrea hizo la declaratoria correspondiente.

Firman el señor Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Secretario General de Acuerdos que da fe.

EL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

MINISTRO ARTURO ZALDÍVAR LELO DE LARREA

EL SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS

LIC. RAFAEL COELLO CETINA

La presente foja corresponde a la parte final de la sentencia dictada en el Conflicto de Trabajo 3/2019-C suscitado entre *****[1] y el *****[6]. Conste.-

Unidad Administrativa: Comisión de Conflictos Laborales del Poder Judicial de la Federación.

Clasificación de información: Confidencial por contener datos personales.

Periodo de clasificación: Sin temporalidad por ser confidencial.

Fundamento Legal: 113, fracciones I y III, de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y, el punto *Sexagésimo Tercero de los Lineamientos Generales en materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de Versiones Públicas.*

CONFLICTO DE TRABAJO 3/2019-C.

Documento del que se elabora la versión pública: 3/2019-C

Lista de datos personales testados:

- * [1] Nombre y/o apellido persona física
- * [2] Nombre de persona moral
- * [3] Domicilio de particulares
- * [4] Nombre o número de puesto, expediente, folio
- * [5] Cifra monetaria
- * [6] Nombre y/o domicilio de diverso órgano
- * [7] Estado de salud
- * [8] Fecha de nacimiento o edad

Fecha y número del acta de la sesión de Comité donde se analizó la confidencialidad de diversos datos:
Resoluciones de cumplimiento 40/2019 y 42/2019, de 5 y 12 de diciembre de 2019, respectivamente.

Link a la versión pública de las determinaciones del Comité de Transparencia

https://www.cjf.gob.mx/hrt_A70_FXXXIX_2019_C11_Cumplimiento_40_2019.pdf
https://www.cjf.gob.mx/hrt_A70_FXXXIX_2019_C11_Cumplimiento_42_2019.pdf

Nombre: Miguel Ángel Iturbide García
Puesto: Coordinador Técnico B.