



**PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA NÚMERO: 23/2015**

SERVIDOR PÚBLICO INVOLUCRADO:

Ciudad de México. Acuerdo del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al **once de septiembre de dos mil dieciocho**.

VISTOS; para emitir resolución en el procedimiento de responsabilidad administrativa número **23/2015-ALS**; y,

RESULTANDO:

PRIMERO. Denuncia. Mediante comparecencia de veintiocho de mayo de dos mil quince,

presentó denuncia ante la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, en relación con insinuaciones verbales y acercamientos corporales de naturaleza sexual de las que indicó haber sido objeto por parte de _____ quien

En atención a lo anterior, mediante proveído de veintinueve de mayo de dos mil quince, el Contralor de

la Suprema Corte de Justicia de la Nación radicó la queja presentada por _____ con el número **23/2015-ALS** y, además, se reservó emitir pronunciamiento sobre la procedencia de la denuncia y ordenó realizar un análisis exhaustivo atendiendo a la naturaleza de los hechos denunciados. (fojas 1 a 11 del expediente)

SEGUNDO. Inicio de procedimiento. El diez de agosto de dos mil quince, el Contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación levantó la reserva dictada y emitió acuerdo de inicio de procedimiento de responsabilidad administrativa a _____

_____ por considerar que, de conformidad con lo denunciado por _____, de manera probable, había elementos suficientes para acreditar la causa de responsabilidad prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, derivada del incumplimiento de la obligación contenida en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con el artículo 2 del Acuerdo General de Administración III/2012, que contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. (fojas 13 a 31 del expediente)

Lo anterior, en esencia, al considerar que hay elementos convictivos suficientes para considerar que el mencionado servidor público incumplió con la



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTÉ DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste, al cometer conductas de naturaleza sexual como insinuaciones verbales, acercamientos corporales y tocamientos que a [redacted] le resultaron indeseados, ofensivos e invasivos de la intimidad, con los que lesionó la dignidad, el derecho a un ambiente laboral digno y libre de violencia, a la salud en el trabajo, a la integridad física, psicológica y, en cierto grado, a la seguridad personal de [redacted] motivo por el cual, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 8 del Acuerdo General de Administración III/2012, también ordenó el dictado de medidas cautelares por conducto de [redacted]

Además, en el proveído señalado se requirió al servidor público involucrado para que en un término de cinco días hábiles rindiera su **informe por escrito**, sobre todos y cada uno de los hechos que se le imputaban y señalara domicilio para oír y recibir notificaciones dentro de la Ciudad de México. También se le hizo saber el derecho que le asistía para autorizar a cualquier persona con capacidad legal para imponerse de autos.

Dicho acuerdo fue notificado personalmente a [redacted] el once de agosto de dos mil quince y el diecisiete de agosto siguiente, el servidor

público presentó su informe sobre los hechos imputados, presentó pruebas documentales y señaló domicilio en la Ciudad de México, aunque se abstuvo de autorizar a persona alguna. (fojas 33 y 35 a 39 del expediente)

TERCERO. Informe sobre los hechos, pruebas y defensas. Por acuerdo de veintiuno de agosto de dos mil quince, se tuvo por recibido el informe de defensas de [redacted] ingresado el diecisiete anterior, el cual fue rendido en tiempo y forma dentro del plazo de cinco días con que contaba.¹

Asimismo, se proveyó sobre las nueve pruebas documentales que presentó:

1. La solicitud del envío o remisión de la documental consistente en su **expediente personal** a efecto de que se tenga a la vista al momento de resolver el presente asunto.

2. Tres documentales referentes a sus **asistencias en su horario laboral** consistentes en:

a) La impresión de los **registros o reportes de entradas y salidas** correspondientes a los años dos mil doce y dos mil trece (periodo "01 ene 2012 a 31 dic

¹ En términos del artículo 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005, en relación con el artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y de los artículos 284 y 321 del Código Federal de Procedimientos Civiles, la notificación surtió efectos el doce de agosto, por lo que el plazo de cinco días hábiles transcurrieron del trece al diecinueve de agosto de **dos mil quince**, al ser inhábiles el sábado quince y el domingo dieciseis



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

2013", en horario (horas"), así como del lapso comprendido del treinta de abril al seis de mayo de dos mil quince (con fecha de elaboración del "11/08/2015") (fojas 40 a 49 del expediente); y,

b) Copia simple de la **solicitud de permisos** de

en el documento denominado "*Solicitud de Permisos 2015 Edificio Sede*", cuyas anotaciones y firmas son autógrafas. (foja 54 del expediente)

3. Cinco documentales referentes a **cuestiones médicas y de salud:**

a)

b)

c)

Respecto de la documental marcada con el número 1, si bien en principio se desechó dicha prueba, aplicando en forma supletoria los artículos 323 y 324 del Código Federal de Procedimientos Civiles,² en el mismo auto la Contraloría solicitó a la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa la remisión en copia certificada del expediente personal de ... con fundamento en lo dispuesto en los artículos 20 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, vigente en

² No pasa inadvertido que no resulta aplicable dicha normatividad en virtud de que el imputado contrario a ser el "actor" o denunciante es, en realidad, el equivalente al "demandado", pues él no ejerció ninguna acción o presentó demanda alguna. Al contrario opone excepciones y defensas y, en términos de los artículos que posteriormente citó el órgano substanciador, dicha documental es necesaria para el conocimiento de la verdad sobre los puntos controvertidos, amén de que no se considera que deba señalarse el lugar en el que se encuentra el original de su expediente, porque si bien es cierto que no obra en poder del servidor público, dicho archivo se encuentra en un área dentro del propio Alto Tribunal, el cual evidentemente no es un órgano ajeno al Poder Judicial de la Federación y, en materia de responsabilidades administrativas corresponde al órgano substanciador la carga de la prueba.



la fecha de inicio del procedimiento; 23, 26, segundo párrafo, y 30 del Acuerdo General Plenario 9/2005, se ordenó girar oficio a la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa para que remitiera la documental referida. (fojas 61 a 63 del expediente)

Las documentales descritas en los números 2 y 3, así como la presuncional en su doble aspecto, se tuvieron por ofrecidas, admitidas y desahogadas por su propia y especial naturaleza. (fojas 61 a 63 del expediente)

Por otra parte, el órgano substanciador en su carácter de rector del procedimiento en términos del segundo párrafo del artículo 26 del Acuerdo General Plenario 9/2005, ejerció sus facultades para ordenar la aportación de las pruebas que juzgó indispensables para mejor proveer, conocer la verdad y formar su convicción respecto del contenido de la litis, por lo que conforme a lo establecido en los artículos 79 y 80 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria en materia de responsabilidades y con apoyo en los numerales 20 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y 30 del Acuerdo General Plenario 9/2005, ordenó la práctica de diligencias para mejor proveer dirigidas a las Direcciones Generales de **(i)** Recursos Humanos e Innovación Administrativa, **(ii)** Seguridad e **(iii)** , así como al **(iv)** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del

Estado (ISSSTE), por haberse expresado cuestiones relativas al estado de salud del servidor público imputado; además de ordenar la realización de un (v) peritaje que contemplara la evaluación de y del servidor público aquí involucrado, para esclarecer los hechos materia de este procedimiento. (fojas 63 a 65 del expediente)

Por último, se le tuvo por designado domicilio para oír y recibir notificaciones y se hizo contar que no señaló autorizados. (fojas 65 a 66 del expediente)

CUARTO. Diligencias para mejor proveer. Por acuerdo de veintiuno de agosto de dos mil quince, el órgano substanciador solicitó a cuatro áreas u órganos lo que se detalla a continuación:

A) Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa.

1. Copia certificada del expediente personal de
2. Copia certificada del registro de entradas y salidas de dicho servidor público, así como de del año dos mil once al dos mil quince.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

3. Informe sobre la persona encargada del registro de control de entradas y salidas en la Suprema Corte de Justicia de la Nación del año dos mil once al dos mil quince, especificando quién es la persona que atiende las solicitudes para expedir los reportes de entradas y salidas, así como la forma y medio en que se atienden esas solicitudes.

4. Informe el nombre de la persona o autoridad que ha realizado las solicitudes sobre el registro de entradas y salidas del Alto Tribunal de [redacted] en los periodos del primero de enero de dos mil doce al treinta y uno de diciembre de dos mil trece, y del treinta de abril al seis de mayo de dos mil quince. (foja 63 del expediente)

Dicho requerimiento fue atendido mediante oficio con registro alfanumérico **DGRHIA/SGADP/DRL/654/2015**, con sello de recepción de uno de septiembre de dos mil quince, suscrito por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, quien remitió el expediente personal de [redacted] el cual a esa data constaba en total de ciento sesenta y ocho fojas útiles; envió las copias certificadas solicitadas e informó sobre las personas encargadas del control y registro de entradas y salidas en el edificio Sede y en el edificio Alterno de 16 de septiembre. (fojas 76 a 269 del expediente)

Posteriormente, mediante proveído de veintidós de septiembre de dos mil quince, se solicitó que informara sobre: el nombre de quien solicitó o comunicó el permiso otorgado a [redacted] para no registrar su ingreso en el reloj checador el **treinta de abril de dos mil quince**, la fecha en que se notificó el permiso a Recursos Humanos y cuál fue el motivo de justificación para su otorgamiento, en atención a que en el Reporte de Entradas y Salidas remitido no existe hora de registro de ingreso y tiene la leyenda "*Permiso del Titular*". (fojas 471 y 472 en relación con la foja 256 del expediente)

La solicitud fue respondida mediante oficio con registro alfanumérico **DGRHIA/SGADP/DRL/771/2015**, de seis de octubre de dos mil quince, suscrito por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, quien remitió copia del oficio [redacted] recibido el siete de mayo de esa anualidad en Recursos Humanos y suscrito por [redacted], en donde aparece la justificación del día **treinta de abril de dos mil quince**, pero no el motivo de ésta.³ (fojas 513 y 514 en relación con la foja 518 del expediente)

Ulteriormente, por acuerdo de veinticinco de septiembre de dos mil quince, el órgano substanciador requirió copia certificada del expediente personal de [redacted], incluyendo la evaluación [redacted]

³ La letra "E" que aparece en el día **treinta de abril de dos mil quince** significa '*justificar la entrada*'. (foja 521)



que le fue aplicada a su ingreso al Alto Tribunal. (foja 479 del expediente)

La documentación fue enviada mediante oficio con registro alfanumérico **DGRHIA/SGADP/DRL/775/2015**, con sello de recepción de siete de octubre de dos mil quince, suscrito por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, quien remitió el expediente personal de [redacted] constante de ochenta y seis fojas a esa fecha. (fojas 526 a 616 del expediente)

Asimismo, por auto de veinticuatro de octubre de **dos mil dieciséis**, el órgano substanciador estimó necesario contar con la cédula de datos biográficos de [redacted] con su fotografía. Dicho requerimiento fue atendido mediante oficio con registro alfanumérico **DGRHIA/SGADP/DRL/937/2016**, de cuatro de noviembre de dos mil dieciséis, señalando que no se cuenta con dicha cédula, ya que únicamente se publican las de aquellos servidores públicos con puestos de profesional operativo o superior, en atención al Acuerdo del Comité de Publicaciones y Promoción Educativa de trece de octubre de dos mil ocho. (fojas 841 a 843 y 850 del expediente)

Finalmente, por auto de diecinueve de septiembre de **dos mil diecisiete**, la Contraloría requirió a la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa de este Alto Tribunal para que le

remitiera un informe sobre la antigüedad de
en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Poder Judicial de la Federación al seis de mayo de **dos mil quince**. (fojas 886 y 887 del expediente)

Este último requerimiento fue desahogado mediante oficio con registro alfanumérico **DGRHIA/SGADP/DRL/787/2017**, de dos de octubre de dos mil diecisiete, suscrito por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, quien informó que al **seis de mayo de dos mil quince**, el servidor público contaba con siete años, seis meses y veintiún días en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Poder Judicial de la Federación. (foja 889 del expediente)

B) Dirección General de Seguridad

Le solicitó el envío de copia de los videos de seguridad correspondientes a las cámaras localizadas **(i)** en

del Edificio Sede del **treinta de abril de dos mil quince**, y **(ii)**

en
del edificio Sede del **seis de mayo de dos mil quince**. (foja 63 del expediente)

Dicho requerimiento fue respondido mediante oficio con registro alfanumérico **DGS/CCTV/26/2015**, de treinta y uno de agosto de dos mil quince, suscrito por el Director General de Seguridad, quien informó que no se cuenta



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA COLECCIÓN DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

con la información solicitada del **treinta de abril de dos mil quince**, pues en virtud del tiempo transcurrido se sobrescribe sobre el disco duro de almacenamiento con nueva información, y envió en formato DVD la información referente al **seis de mayo de dos mil quince**. (foja 270 del expediente)

Por auto de nueve de septiembre de dos mil quince, la Contraloría nuevamente requirió al Director General de Seguridad de este Alto Tribunal para que remitiera copia de los videos que contengan la toma o acercamiento del momento en que una persona **entra** y posteriormente sale **del**

del edificio Sede **del**

entre las nueve horas con veinticinco minutos y las nueve horas con treinta minutos del **seis de mayo de dos mil quince**. (foja 282 del expediente)

El requerimiento se atendió mediante oficio con registro alfanumérico **DGS/CCTV/28/2015**, de catorce de septiembre de dos mil quince, suscrito por el Director General de Seguridad, quien envió la información solicitada. (foja 296 del expediente)

Finalmente, por auto de veintiuno de septiembre de dos mil quince, el órgano substanciador solicitó copia de los videos de la totalidad de las cámaras de seguridad del **del edificio Sede** correspondientes al **seis de mayo de dos mil quince**. (foja 307 del expediente)

Dicha información fue entregada mediante oficio con registro alfanumérico **DGS/CCTV/29/2015**, de veinticinco de septiembre de dos mil quince, suscrito por el Director General de Seguridad. (foja 485 del expediente)

C)

1. Copia certificada del registro que se lleva en respecto de los permisos solicitados por su personal de dos mil once a dos mil quince.

2. Informe quién es la persona encargada de dicho registro. (foja 64 del expediente)

Dicho requerimiento fue respondido mediante oficios de cuatro y diecisiete de septiembre de dos mil quince, suscritos por quien remitió copia certificada de los registros de permisos del personal de pero únicamente de dos mil trece a dos mil quince, y sobre el personal que labora en los edificios de *16 de septiembre* y *Bolívar*. Asimismo, informó sobre la persona encargada del control de permisos en esos edificios. (fojas 278 y 309 a 470 del expediente)

Posteriormente, mediante acuerdo de veintidós de septiembre de dos mil quince, la Contraloría requirió al



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

... de este Alto Tribunal para que informara lo siguiente: (fojas 471 y 472 del expediente)

a) Sobre el treinta de abril de dos mil quince.

- El motivo para justificar que no se registrara el ingreso a laborar de ...
- El nombre del servidor público que lo autorizó, y
- El medio por el que se le hizo saber de ello al área de Recursos Humanos, debiendo adjuntar copia de los documentos que lo sustenten.

b) Sobre el seis de mayo de dos mil quince.

- Informe si en la Dirección General o en alguna de las áreas que la conforman resguardan el original del documento intitulado "*Solicitud de Permisos 2015 Edificio Sede*", en atención a que ... lo ofreció como prueba en su defensa y aparentemente existe un permiso a su favor para ausentarse. (fojas 471 y 472 en relación con la foja 54 del expediente)

c) Remita copia certificada del registro o control que se lleva para la asignación ...

en ...

del edificio Sede correspondiente a los meses de **abril y mayo** de dos mil quince.

Dicho requerimiento fue atendido mediante oficio de ocho de octubre de dos mil quince, suscrito por quien informó lo siguiente: (fojas 622 y 623 del expediente)

a) Sobre el treinta de abril de dos mil quince.

- El motivo para que no se registrara el ingreso a laborar de es porque
- Fue autorizado por
- El medio por el que se hizo del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos fue a través del oficio de seis de mayo de dos mil quince. (foja 622, 624 a 626 y 629 del expediente)

b) Sobre el seis de mayo de dos mil quince.

Informó que ninguna de las áreas que la conforman la resguarda el original del documento intitulado "*Solicitud de Permisos 2015 Edificio Sede*". (foja 623 del expediente)



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

c) Remitió copia certificada del registro o control solicitado correspondientes a los meses de **abril** y **mayo** de dos mil quince.⁴ (foja 623, 634 a 670, así como 651 y 653 del expediente)

D) Dirección Médica del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)

Le fue requerido el informe sobre el expediente clínico de .

y que se acompañara la documentación soporte de lo que se informe. (fojas 64 y 65 del expediente)

Dicho requerimiento fue atendido mediante oficio () con sello de recepción de veintinueve de septiembre de dos mil quince, suscrito por el Subdirector de Regulación y Atención Hospitalaria, quien informó que

⁴ Aunque debe señalarse que en ninguno de los registros que inician el siete de abril y concluyen el veintinueve de mayo, en donde están incluidos los días treinta de abril (foja 651) y seis de mayo (foja 653) cuentan con la firma autografía de como si acontece en el caso de sus demás compañeros y compañeras, lo que corroboró en comparecencia de veintidós de octubre de dos mil quince (foja 687).

Posteriormente, por auto de primero de octubre de **dos mil quince**, la Contraloría requirió nuevamente a la Dirección Médica del ISSSTE para que informara

La información fue entregada mediante oficio , con sello de recepción de treinta de octubre de dos mil quince, suscrito por la Asesora de la Dirección Médica, quien remitió dos oficios de quince de octubre del mismo año, en donde se informó que



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

QUINTO. Notificaciones, consentimientos y práctica de la evaluación

En cumplimiento a la buena práctica número IV⁵ 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*⁶ y al acuerdo de veintiuno de agosto de dos mil quince, se ordenó la realización de un peritaje que contemplara la evaluación de _____ y _____ quienes fueron notificados el día primero de septiembre de dos mil quince, a efecto de citarlos con objeto de conocer si otorgaban su consentimiento para someterse a dicha evaluación. (fojas 73 y 75 del expediente)

Los servidores públicos involucrados otorgaron su consentimiento mediante comparecencia de nueve de septiembre de dos mil quince, por lo que, en auto de diez de septiembre siguiente, se designó a _____ como perito _____, quien aceptó el cargo el veintidós de ese mismo mes. (fojas 284, 286 y 475 del expediente)

⁵ Recurrir a personas expertas en las diferentes ramas de la ciencia que resulten pertinentes al caso concreto como, por ejemplo, en medicina (información médica o clínica), grafología (acoso por medio de notas manuscritas), informática (acoso por correo electrónico u otros medios informáticos), psicología (perfiles), entre otros.

⁶ Manual aprobado el dos de octubre de dos mil doce 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 tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Asimismo, en cumplimiento a las formalidades del procedimiento se otorgó a los servidores públicos involucrados un plazo de tres días para que designaran,⁷ si así lo deseaban y a su costa, perito [redacted] dicho derecho se les tuvo por precluido mediante acuerdo de veintiocho de septiembre de dos mil quince. (foja 486 del expediente)

Finalmente, mediante acuerdo de ocho de diciembre de dos mil quince, se tuvo a la perita designada presentando y ratificando oportunamente los dictámenes periciales [redacted] practicados a [redacted] y a [redacted]. (foja 867 del expediente)

SEXTO. Cierre de instrucción. Seguido el procedimiento administrativo de responsabilidades en sus etapas legales y tomando en consideración que no se encontraba alguna prueba pendiente por desahogar ni diligencia que practicar, el nueve de mayo de **dos mil dieciocho**, el Contralor de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación decretó el cierre de instrucción, en términos de los artículos 39 del Acuerdo General Plenario 9/2005 y ordenó la emisión del dictamen respectivo. (foja 902 del expediente)

SÉPTIMO. Dictamen de la Contraloría. El catorce de mayo de dos mil dieciocho, el Contralor de la Suprema

⁷ Ambos servidores públicos fueron notificados personalmente el diecisiete de septiembre de dos mil quince (fojas 302 y 304).



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Corte de Justicia de la Nación emitió dictamen que culminó con los puntos resolutivos siguientes:

[...]

PRIMERO. Se estima que [redacted] es responsable de la falta administrativa por la que se inició este procedimiento, conforme a lo señalado en los considerandos cuarto y quinto del presente dictamen.

SEGUNDO. Se propone sancionar a [redacted] con **inhabilitación de dos años y amonestación pública**, de acuerdo con lo señalado en el último considerando de este dictamen.

[...]

El dictamen de contraloría se sustenta, esencialmente, en que el servidor público sujeto a investigación,

[redacted], en el cargo que ostenta como

[redacted], incurrió en la causa de responsabilidad prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 8, fracción VI, consistente en observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste, al haberse dirigido hacia

[redacted], sin respeto y con falta de rectitud, a través de conductas de naturaleza sexual como insinuaciones y tocamientos corporales que resultaron indeseados, ofensivos e invasivos de su intimidad, con los cuales lesionó su dignidad, derecho a un ambiente laboral digno y libre de violencia, salud en el trabajo, a la integridad física y psicológica, así como

a su seguridad personal, los cuales constituyeron acoso sexual.

Desde esa consideración, una vez analizados los elementos relativos a la individualización de la sanción, en el dictamen se propuso imponer al presunto infractor la sanción consistente en **inhabilitación de dos años y amonestación pública**. (fojas 904 a 940 del expediente)

OCTAVO. Trámite del dictamen. El dictamen referido, integrado al expediente del procedimiento de responsabilidad administrativa con número de registro **23/2015-ALS**, que ahora se resuelve, se remitió al Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de este Alto Tribunal, para que conozca y resuelva el asunto, en forma definitiva, en términos del artículo 133, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia. El Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver en definitiva el presente asunto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14,



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
CUARTA COLECCIÓN DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

fracciones VII y XXIII⁸, y 133, fracción II⁹, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con lo dispuesto en los artículos 23¹⁰, 25, segundo párrafo¹¹, y 40¹² del Acuerdo Plenario 9/2005, de veintiocho de marzo de dos mil cinco; en tanto se trata de un servidor público de este Alto Tribunal al que se le atribuye una conducta infractora que no está expresamente catalogada como grave.

En términos del artículo 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005,¹³ la substanciación del procedimiento administrativo se siguió conforme a lo ordenado en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el cual lo contempla en su artículo 134 y, en lo que no se oponga a lo dispuesto por dicha Ley será aplicable la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en atención a que el presente asunto versa sobre un procedimiento radicado el

⁸ Artículo 14. Son atribuciones del presidente de la Suprema Corte de Justicia: [...] VII. Recibir, tramitar y, en su caso resolver, las quejas administrativas que se presenten con motivo de las faltas que ocurran en el despacho de los negocios de la competencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, de alguna de las Salas o de los órganos administrativos de la Suprema Corte de Justicia, en términos del Título Octavo de esta ley; [...] XXIII. Las demás que le confieran las leyes, reglamentos interiores y acuerdos generales.

⁹ Artículo 133. Serán competentes para conocer de las responsabilidades de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, así como para aplicar las sanciones a que se refiere el artículo 135 de esta ley: [...] II. El presidente de la Suprema Corte de Justicia, tratándose de servidores públicos de este órgano, en los casos no comprendidos en la fracción anterior.

¹⁰ Artículo 23. Son competentes para investigar y conocer de los procedimientos relacionados con las responsabilidades administrativas de los servidores públicos regulados por este Acuerdo, el Pleno, el Presidente y la Centraloría.

¹¹ Artículo 25. [...] El propio Presidente emitirá la resolución que ponga fin a los procedimientos diversos a los señalados en el citado artículo 24.

¹² Artículo 40. En las resoluciones que dicten el Pleno o el Presidente con las que se ponga fin a los procedimientos de responsabilidades administrativas deberá analizarse la existencia de la conducta infractora y, en su caso, la responsabilidad en su comisión, tomando en cuenta las circunstancias en que se dieron los hechos. De igual manera se verificará que la substanciación del procedimiento se haya realizado conforme a las reglas que prevé este Acuerdo General y, en su caso, se ordenará que se subsane la omisión o deficiencia detectada.

Las resoluciones que dicte el Pleno en los expedientes de responsabilidad administrativa no admitirán recurso alguno. En contra de las resoluciones que emita el Presidente procederá el recurso de inconformidad, en los términos señalados en el presente Acuerdo General.

¹³ De veintiocho de marzo de dos mil cinco del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativo a los procedimientos de responsabilidades administrativas de los servidores públicos de este Alto Tribunal y del seguimiento de la situación patrimonial de éstos y de los servidores públicos a los que se refiere el artículo 222 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

veintinueve de mayo de **dos mil quince** e iniciado el diez de agosto siguiente, esto es, previo a la publicación y posterior entrada en vigor de la *Ley General de Responsabilidades Administrativas*.¹⁴

SEGUNDO. Análisis de la conducta atribuida al servidor público. Del auto que dio inicio al procedimiento de responsabilidad administrativa, así como de los hechos denunciados de los cuales deriva, se advierte que la conducta que se atribuye al servidor público sujeto al presente procedimiento, _____, en el cargo de _____,

_____, es la prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, consistente en la obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste, particularmente, por la forma en que se condujo hacia _____,

lo cual derivó en diversos hechos que constituyeron faltas de respeto, decoro y de rectitud al cometer conductas de naturaleza sexual como

¹⁴ La *Ley General de Responsabilidades Administrativas* fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el dieciocho de julio de **dos mil dieciséis** y entró en vigor el diecinueve de julio de **dos mil diecisiete**; sin embargo, el cuarto párrafo del artículo Tercero Transitorio, prevé que los procedimientos iniciados antes de su vigencia deben concluirse conforme a las disposiciones aplicables a la fecha de su inicio.



insinuaciones y tocamientos corporales que resultaron indeseados, ofensivos e invasivos de su intimidad, con los cuales lesionó su dignidad, derecho a un ambiente laboral digno y libre de violencia, salud en el trabajo, a la integridad física y psicológica, así como en cierto grado, a la seguridad personal, los cuales, ... señaló como acoso sexual.

En principio, debe señalarse que

tiene el carácter o calidad de servidor público de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues así consta en su expediente personal, el cual obra agregado a los autos de este procedimiento, en donde se aprecia copia certificada del nombramiento definitivo que se le otorgó como

, con efectos a partir del primero de junio de dos mil catorce. Asimismo, corrobora esa circunstancia la constancia de antigüedad expedida por la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa. (fojas 134 y 889 del expediente)

Con lo anterior, al estar acreditado que se trata de un servidor público adscrito a este Alto Tribunal, se encuentra obligado a cumplir con la normativa que es propia de todo servidor público que forme parte del Poder Judicial de la Federación.

En ese orden de ideas, para definir si la conducta mencionada configura la causa de responsabilidad que

se le imputa al servidor público denunciado es necesario atender al contenido del marco normativo relevante aplicable al caso, que se desprende de los siguientes artículos:

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

Artículo 131. Serán causas de responsabilidad para los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación:

(...)

XI. Las previstas en el artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, siempre que no fueren contrarias a la naturaleza de la función jurisdiccional;

(...)

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Artículo 8. Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

(...)

VI.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste; (...).

De las disposiciones transcritas, especialmente del contenido de la última, se advierte lo siguiente:

1) Todo servidor público debe cumplir con determinadas obligaciones, en el ejercicio de su empleo o con motivo de las funciones que tenga encomendadas;

2) Que como parte de esas actividades que desarrolle, el servidor público necesariamente tendrá interacción o relación con otras personas, sean compañeros de trabajo o no; y



3) Que el servidor público demuestre buena conducta, para lo cual en su actuar debe conducirse, entre otros aspectos, con respeto y rectitud hacia las personas con las que se relaciona o interactúa.

Los alcances de los elementos mencionados en primer y segundo lugar se explican por sí mismos. El tercero de los elementos implica que incurre en responsabilidad administrativa el servidor público que no cumple en los términos señalados con dicha obligación, esto es, observar buena conducta al comportarse con respeto y rectitud hacia las personas con las que tenga relación con motivo de su trabajo.

En el caso concreto, habrá que dilucidar el contenido o lo que se entiende por "respeto" y "rectitud" para estar en aptitud de valorar el comportamiento imputado al servidor público y, conforme a la normativa vigente al momento de los hechos y del inicio del presente procedimiento, establecer si se está en presencia de un acoso de índole sexual.

La palabra "respeto" señalada en la norma es un concepto jurídico que no se encuentra debidamente determinado o definido en ella y ese aspecto puede dar lugar a que se entienda de diversas formas, lo cual no estaría desligado de cargas axiológicas que harían más complicada su determinación y alcance.

No obstante, para poder estar en condiciones de establecer, más allá de los valores que rijan a cada persona, qué es lo que se puede entender por “*tratar con respeto*” a los demás, especialmente dentro del ámbito de los empleos, cargos o comisiones que desarrollen los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su relación con otras personas en las actividades que se les encomienden o con motivo de ellas, es necesario acudir a otro tipo de lineamientos o criterios que permitan definirlo de una forma más comprensible.

En este sentido, en agosto de dos mil cuatro, los Plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, así como la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación aprobaron el Código de Ética del Poder Judicial de la Federación,¹⁵ el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el tres de diciembre de ese mismo año. Aunque dicho código está dirigido principalmente a los juzgadores, ello no excluye al personal administrativo de la judicatura, porque lo cierto es que, de esa normatividad se puede extraer una pauta de interpretación para establecer la forma en que los servidores públicos de ese ámbito deben conducirse.

Lo anterior es así, en virtud de que todo servidor público debe transmitir los mismos valores que rigen o subyacen en la institución pública para la que laboran y

¹⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación (2004). Código de Ética del Poder Judicial de la Federación. México. SCJN.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

que, en última instancia, representan un apoyo para quienes desempeñan la función judicial propiamente dicha, así como un servicio a la sociedad a la que están obligados a servir, de ahí su carácter de servidores públicos.

Así, en el capítulo V, numeral 5.10, del Código de Ética del Poder Judicial de la Federación, se indica que una de las virtudes que se debe observar es la del “respeto” y considera que actuar con base en él implica abstenerse de lesionar los derechos y la dignidad de las personas, lo que a su vez se relaciona con la “rectitud” y, además, con el “decoro”.

Por lo que se refiere a la connotación de la palabra “rectitud”, hace alusión a un comportamiento propio o correcto, de ahí que el Diccionario de la Lengua Española defina al vocablo “rectitud” como la recta razón o conocimiento práctico de lo que debemos hacer o decir.¹⁶ Se considera como un criterio o medida racional de las cosas, esto es, el principio a través del cual se puede juzgar de acuerdo con la recta razón.

Por lo tanto, actuar con “rectitud” exige que el servidor público no sólo se conduzca racionalmente, sino que actúe de manera recta, justa e intachable, evitando, en consecuencia, toda conducta impropia o considerada social y jurídicamente como incorrecta.

¹⁶ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, edición del tricentenario, actualización 2017, vocablo “rectitud”.

Asimismo, por “decoro”¹⁷ debe entenderse como el hábito o conducta que le es exigido a toda persona que forme parte del Poder Judicial de la Federación en atención a cuidar que su comportamiento habitual en la vida pública,¹⁸ en donde evidentemente está su actuar en el ámbito laboral, en su relación con las demás personas, sean o no compañeros de trabajo, lo que debe estar en concordancia y ser un reflejo de la institución a la que pertenece.

En ese mismo orden de ideas, otra fuente normativa que permite ubicar el concepto de respeto para los efectos del caso, por tratarse de un servidor público de una institución federal lo constituye el *Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal*.¹⁹ A través de este documento se establecieron valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones. Como parte de estas reglas se hace referencia al “respeto”, el cual se entiende de la siguiente manera:

“RESPETO.- Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un **trato digno y cordial** a las personas en general y a **sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados**, considerando sus derechos, de tal manera que propician el **diálogo cortés** y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al

¹⁷ Código de Ética del Poder Judicial de la Federación, capítulo V, numeral 5.11.

¹⁸ E incluso debe permear al ámbito personal en su vida privada como una expresión de congruencia con el cargo y la función que desempeña.

¹⁹ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el veinte de agosto de dos mil quince. Abrogó el *Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal*, publicado el treinta y uno de julio de dos mil dos, en donde también se habían plasmado reglas para que predominara en la actuación de los servidores públicos una **conducta digna**, en donde se entendió el “respeto” como el deber del servidor público de “**dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante**” y “**está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.**”



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SECRETARÍA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

entendimiento, a través de la eficacia y el interés público."

(énfasis añadido)

De lo anterior, puede desprenderse con mayor claridad en qué consiste la obligación de respeto con que debe conducirse todo servidor público en el ejercicio de sus funciones cuando se relaciona con otras personas.

Por ello, es deber de todo servidor público reconocer y considerar los derechos y libertades de los demás al momento de relacionarse con ellos y, como consecuencia, brindar un trato propio de la dignidad humana de la otra persona, es decir, dispensar un trato digno a los demás y, conducirse con cortesía y cordialidad.

Cabe mencionar que esta disposición, aún y cuando se refiere a la administración pública federal y no es vinculante para el Poder Judicial de la Federación, es útil y sirve como referente en el presente caso para ilustrar lo que se pretende, pues deriva de la regulación del mismo ordenamiento que contiene la infracción que se le reprocha al servidor público involucrado.²⁰

Lo antes expresado da pautas de interpretación en el ámbito nacional, aunque también encontramos parámetros similares en el concierto internacional, de ahí que resulte de utilidad acudir a disposiciones semejantes que rigen en otras latitudes para dar

²⁰ La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos conforme al Considerando contenido en el Acuerdo por el que se emitió el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.

contenido a los deberes de “respeto” y “rectitud”, así como la observación de buena conducta a la que se refiere la fracción VI, del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Aunado a lo anterior, a raíz de la reforma Constitucional del año dos mil once en materia de derechos humanos, este Alto Tribunal no sólo se rige por las normas nacionales (principalmente nuestra Carta Magna), sino que también le es dable, en tratándose de cuestiones inherentes a los derechos fundamentales, utilizar, aplicar o valerse de Convenciones, Tratados e Instrumentos Internacionales, ya sea en un ámbito de obligatoriedad o de diálogo entre tribunales,²¹ porque estas referencias pueden proporcionar algunos elementos que permitan comprender de qué manera se entienden determinadas obligaciones de los servidores públicos, como por ejemplo, en el caso concreto, la de conducirse de manera respetuosa hacia las personas.

Contextualizado lo anterior, en el ámbito de la Unión Europea,²² existe un *Código Europeo de Buena Conducta Administrativa*.²³ En dicho ordenamiento se

²¹ Como parte de un ejercicio de análisis de derecho comparado para resolver con un marco de referencia que apoye una justa resolución de los asuntos velando en todo momento por la adecuada protección de los derechos de todas las personas.

²² La Unión Europea es una organización supranacional en la que, en la actualidad, se encuentran integrados veintiocho Estados europeos, entre ellos: Alemania, España, Francia e Italia; la cual cuenta con diversos órganos administrativos como la Comisión Europea, y un órgano legislativo: El Parlamento Europeo.

²³ Asimismo, el Parlamento Europeo dio a conocer en el año dos mil, la *Guía de Obligaciones de los Funcionarios y Agentes del Parlamento Europeo*, en cuyo capítulo II, inciso D), se indica lo siguiente:

“II. OBLIGACIONES DEL SERVICIO

(...)

D) Deber de respeto a los demás funcionarios o agentes



expresa que todo funcionario debe ser **diligente, correcto, cortés**, accesible y servicial en las relaciones que mantenga con el público.²⁴

De las anteriores disposiciones comparadas, las cuales van en el mismo tenor que la normativa nacional, se pueden tomar ciertos parámetros que permiten establecer la manera en que un servidor público de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe actuar para garantizar el respeto hacia los demás.

Así, se obtiene que para considerar que un servidor público se conduce con **respeto** hacia los demás, se le debe exigir que, en las relaciones que con motivo de su empleo mantenga con sus jefes, colaboradores, compañeros de trabajo, subordinados y con toda persona con la que tenga relación derivado de las funciones que tiene encomendadas (ciudadanos en general), les dé o brinde un trato digno, cortés, cordial, decoroso, diligente y correcto, ya que el respeto constituye una de las bases sobre las cuales se sustenta la propia dignidad y se reconoce la dignidad de otros.

1. *En el servicio, el funcionario o agente no debe en ningún caso atentar contra la dignidad de sus colegas o colaboradores con un comportamiento impropio o mediante expresiones agresivas o difamatorias. Estos comportamientos o expresiones podrán ser objeto de sanción disciplinaria.*

2. *El funcionario o agente debe además mostrarse respetuoso de las personas, tanto ante sus jefes, como frente a sus colegas o subordinados. No se pueden tolerar en ningún caso actitudes que demuestren una falta total de respeto, como la negativa a ejecutar instrucciones recibidas, a prestar colaboración o asistencia a un colega sobrecargado o presentarse en el servicio en un estado incompatible con la dignidad del ejercicio de las funciones.*

De lo anterior, se observa que, como parte de una obligación de respeto, en el Parlamento Europeo, los funcionarios (servidores públicos) deben evitar toda clase de comportamientos y expresiones agresivas o difamatorias lo que constituye una falta de trato digno y un comportamiento impropio porque ello atenta contra la dignidad de sus jefes, compañeros o subordinados. Incluso, se establecen, en forma ejemplificativa, tres supuestos en los que la falta de respeto se considera intolerable y, por ende, objeto de una sanción disciplinaria.

²⁴ Defensor del Pueblo Europeo (2005). Código Europeo de Buena Conducta Administrativa. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Especiales de las Comunidades Europeas, página 14.

Por tanto, respetar a alguien significa abstenerse de lesionar sus derechos y su dignidad como persona, para lo cual se exige un comportamiento apropiado. Dicho en otras palabras, para considerar que el comportamiento de un servidor público es respetuoso debe abstenerse de atentar contra la dignidad de cualquier persona con un comportamiento impropio, lo que podría implicar el uso de expresiones discriminatorias, agresivas o difamatorias, e incluso constituir un hostigamiento o acoso, porque ante la falta de respeto, se genera un ambiente laboral que se aparta del trato digno y con ello, de la cordialidad, cortesía, amabilidad e incluso del decoro y la rectitud.

En razón de lo anterior, aterrizando esas conductas en el ámbito interno de este Alto Tribunal y tomando en consideración los comportamientos señalados como acoso sexual por : en su comparecencia de veintiocho de mayo de dos mil quince, es importante atender a lo dispuesto en los artículos 1 y 2, fracción II, del Acuerdo General de Administración número III/2012,²⁵ que señalan lo siguiente:

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.*

²⁵ 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.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

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.

Artículo 2. Para los efectos y con carácter meramente enunciativo, se entiende por:

(...)

II. Acoso sexual: son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede consistir en:

1) Chantaje sexual (quid pro quo): requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación, o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

2) Acoso sexual ambiental: acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

De la transcripción anterior, se desprende que el acoso sexual consiste en una o varias conductas de naturaleza sexual como los contactos físicos indeseados, las insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, las exigencias sexuales verbales o de hecho, entre otros, que razonablemente resulten ofensivas o humillantes para quien las padece o soporta, ya que se

realizan sin el consentimiento de la persona que los recibe y que, por ese hecho, vulneran su dignidad, integridad física o psíquica, libertad o seguridad.

Asimismo, se desprende que el acoso sexual presenta dos variantes: el chantaje sexual²⁶ y el acoso sexual ambiental. El primero, se configura cuando se solicitan favores sexuales a cambio de obtener beneficios en el empleo, evitar aspectos negativos en él o como condicionante para el ascenso, ingreso o permanencia en el trabajo; y, el segundo, cuando se realizan conductas sexuales no deseadas y lesivas en un determinado entorno físico, como acercamientos o tocamientos corporales indeseados o el uso de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que, razonablemente, resulten denigrantes para quienes las perciban.

Es importante destacar que la normativa interna en el Alto Tribunal establece que el acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes involucradas, a diferencia de otros ordenamientos jurídicos que distinguen entre acoso y hostigamiento sexual en función de la relación jerárquica y de la subordinación que tengan el agresor y la víctima.²⁷

²⁶ También denominado *quid pro quo*, locución latina que significa una "cosa por otra" o "favor por favor".

²⁷ El artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual de la siguiente forma:

"Artículo 13. El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva."



961
1094444

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

También se debe tener presente que las conductas que configuran el acoso sexual constituyen una forma de violencia,²⁸ debido a que implican un ejercicio abusivo de poder (de facto) de quien lleva a cabo conductas verbales o físicas de tipo sexual y generan un estado de indefensión y de riesgo en quien recibe esas agresiones.

Como puede observarse de los preceptos reproducidos, en el caso de una conducta de acoso sexual implica la infracción a los deberes previstos en la citada fracción VI, del artículo 8, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

También el artículo 259 bis del Código Penal Federal considera, bajo ciertas circunstancias, el hostigamiento como delito:

“ARTÍCULO 259 bis. - Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuere servidor público y utilice (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

²⁸ La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer refiere que la violencia es cualquier acción o conducta, basada en su género, que causa sufrimiento sexual o psicológico a la mujer, máxime si esta es perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, sin importar el lugar en donde aquella se desarrolla. Así su artículo 2 expresa,

en lo conducente, lo siguiente:

“Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. (...)

b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y (...).”

Lo anterior, fue reconocido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis 1a CLXXXIII/2017 (10a.), con número de registro 2015620, Décima Época, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, página 445, en la que sostuvo que el hostigamiento sexual, cuyos hechos guardan similitud con el acoso sexual, constituye una forma de violencia contra la mujer, de rubro y texto siguientes:

“HOSTIGAMIENTO SEXUAL. CONSTITUYE UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. A la luz del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el hostigamiento sexual constituye una forma de violencia contra la mujer, pues del artículo 259 bis del Código Penal Federal y de los criterios sostenidos por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se advierte que dicho hostigamiento conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico, atenta contra la libertad, dignidad e integridad física y psicológica de las mujeres al ser una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre éstas, al denigrarlas y concebirlas como objetos.”

Públicos, ya que constituye una **falta de respeto y rectitud** en el comportamiento de quien deja de observarlos, por lo que resulta en todos los casos en una violación de los principios que rigen el servicio público, sumado a la lesión de la dignidad e integridad de quien recibe las insinuaciones y actos de índole sexual.

Lo anterior, porque dicha conducta, que resulta agresiva e invasiva, provoca sentimientos de temor, angustia e inferioridad en la persona afectada. De ahí que, para calificar si una conducta encuadra en el supuesto establecido en los artículos transcritos, sea necesario que en la investigación que se realice no se revictimice a quien denuncia y se deban considerar las particularidades del caso, a fin de determinar la existencia de una responsabilidad por parte del servidor público denunciado.

Además, el acoso sexual también constituye una forma de discriminación contra la mujer;²⁹ por ese motivo, la *Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* ha sostenido que el hostigamiento

²⁹ Cfr. Organización de las Naciones Unidas, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, aprobada en sesión plenaria de quince de septiembre de mil novecientos noventa y cinco. Medidas que han de adoptarse:

"Número 178. Medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los empleados, los sindicatos y las organizaciones de mujeres: (...)
b) Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la capacitación, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial." (...)



sexual y, en consecuencia, el acoso sexual, se realiza con actos de tono sexual como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho, conductas que pueden ser humillantes y constituir un problema de salud y de seguridad, incluso, pueden ser discriminatorias cuando generan un medio de trabajo hostil.³⁰

Asimismo, en atención a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "*Convención de Belém Do Pará*",³¹ este Alto Tribunal reconoce que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, lo que limita total o parcialmente a la mujer en el reconocimiento, goce y ejercicio de tales libertades y derechos; y consciente de que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, estima que la eliminación de este tipo de violencia es condición indispensable para el desarrollo individual y social de la mujer y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.

³⁰ CEDAW Recomendación General número 19, observación sobre el artículo 11 de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, párrafo 18: "El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como **contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho**. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil." Cfr. *Recomendación General No. 19, "La violencia contra la mujer"*, (11° periodo de sesiones, 1992), p. 3.

³¹ Convención publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 19 de enero de 1999.

Por lo tanto, los aspectos descritos constituyen las reglas mínimas de comportamiento a las que se encuentra obligado todo servidor público del más Alto Tribunal del país en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, ya que con su actuar refleja hacia el exterior (es decir, respecto de las personas con las que se relaciona con motivo de su empleo) los principios rectores de esta institución.

Por ello, una conducta que no sea acorde a lo anterior, no atendería a los estándares más exigentes que sobre este aspecto deben prevalecer en el más Alto Tribunal de la Nación y que, además, desde el año dos mil doce, fueron plasmadas por el Máximo Tribunal en el Manual de Buenas Prácticas³² que incluye los principios que deben ser basamento en la investigación y sanción de toda conducta que sea o pueda ser constitutiva de un acoso laboral o sexual, porque vulneran la dignidad e integridad personal de quienes la padecen.

Dichos principios son: **a)** igualdad entre las personas y la no discriminación; **b)** el respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal; y, **c)** la debida diligencia. Por ende, si el servidor no actúa conforme a esas reglas, entonces no trataría con respeto a los demás, lo cual a su vez acarrearía como consecuencia que incumpla con su obligación de observar buena conducta.

³² *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*, aprobado por el Comité de Gobierno y Administración en sesión de dos de octubre de dos mil doce.



963

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Si se traslada la premisa anterior al presente caso se obtiene que, para que se acredite la infracción que se le imputa al servidor público involucrado, se debe probar que con su conducta dejó de cumplir su deber de mostrar un trato digno lo que implica, como antes se explicó, respeto, cortesía, cordialidad, decoro y rectitud o corrección en su actuar, evitando todo trato discriminatorio o de vejación al atentar contra la integridad corporal de cualquier persona.

Por lo que, si el servidor público tuvo un comportamiento impropio al no dispensar un trato digno a [redacted], o bien, omitió reconocerle y considerarle sus derechos y libertades al momento de relacionarse con ella o, en su caso, emitió expresiones y cometió actos de naturaleza sexual que pudieron atentar contra su dignidad se estaría en presencia de un acoso sexual.

Sentado lo anterior, debe señalarse que, en la especie, el procedimiento versa sobre la posible infracción en que incurrió [redacted] en su carácter de [redacted]

[redacted], derivado de la denuncia de diversos hechos y actos en su contra por parte [redacted], quien [redacted] tiene el cargo de [redacted]

consistentes en faltas de respeto y rectitud al cometer conductas de naturaleza sexual como insinuaciones verbales, acercamientos corporales y tocamientos en su mano, hombro y dos veces en el glúteo realizados dentro de las instalaciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y durante la jornada de trabajo, que resultaron indeseados, ofensivos e invasivos de la intimidad de [REDACTED], con los cuales lesionó su dignidad, derecho a un ambiente laboral digno y libre de violencia, salud en el trabajo, a la integridad física y psicológica, e incluso, en cierta medida, a su seguridad personal.

En una resolución como la que se dicta, es necesario verificar si determinados hechos constituyen o no causa de responsabilidad administrativa y, para ello, es necesaria una referencia fáctica que será soporte de su determinación.

Esto supone que, partiendo de los hechos que dieron lugar a este procedimiento disciplinario, **se debe comprobar su real acaecimiento**, mediante las pruebas existentes, para estar en aptitud de determinar si efectivamente a partir de éstos se logra integrar la conducta, siendo ineludible la **ponderación de la totalidad de los elementos de prueba**.

Partiendo de lo expuesto, se analizarán las imputaciones en torno a la conducta infractora en relación con las constancias que obran en autos, y con



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

base en ello, realizar la valoración y el juicio correspondiente.

Todo inicia con la declaración de _____ que obra en el acta de comparecencia de veintiocho de mayo de dos mil quince, en donde _____

_____ denunció ante personal de la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, diversos hechos que señaló como acoso sexual por parte de _____, declaración que no puede valorarse bajo los mismos criterios con los que se valora cualquier declaración, debido a que involucra hechos de naturaleza sexual. (fojas 1 a 3 del expediente)

Lo expresado en dicha comparecencia fue numerado en el **auto de inicio** de procedimiento de diez de agosto de dos mil quince, a efecto de que el acusado estuviera en aptitud de responder a todos y cada uno de los hechos imputados. (fojas 13 a 15 del expediente)

Los señalamientos que corresponden al día jueves treinta de abril de dos mil quince, en síntesis se refieren a que ese día aproximadamente a las nueve y media de la mañana, ...

_____ en _____ del edificio sede y ahí se encontraba _____ quien la saludó con un beso en la mejilla (en el acta de hechos

que presentó el siete de mayo de dos mil quince así lo señaló), la abrazó y fue deslizándose su mano izquierda hasta llegar al glúteo, ante lo cual lo aventó, le pidió que no lo volviera a hacer porque no le había faltado al respeto e indicó que lo reportaría si seguía comportándose de esa manera.

Respecto a esta acusación, no pasa inadvertido que en su posterior comparecencia de veintiocho de mayo de dos mil quince indicó que el beso fue en el cuello y además, puntualizó que acostumbra saludar a todas las personas con un abrazo, pero ello no daba pauta para que se comportara de esa manera. (foja 2 del expediente)

Asimismo, los hechos que corresponden al día miércoles seis de mayo de dos mil quince, que en síntesis se refieren a que en esa fecha alrededor de las nueve con veinticinco minutos, se encontraba en del edificio sede de este Alto Tribunal, cuando tocó la puerta y se ofreció a ayudarla, no sin antes saludarla con un beso en la mejilla y un abrazo, aunque luego deslizó su mano izquierda hasta llegar al glúteo de, por lo que muy molesta lo aventó y le dio un golpe en el brazo izquierdo, diciéndole que su comportamiento no era correcto y que no le había faltado al respeto, que ya le había



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

solicitado que no se repitiera esa conducta, por lo que le pidió que se saliera y no volviera a dirigirle la palabra.

Sobre lo antes narrado, en el presente expediente obran las siguientes pruebas:

1. Declaración que obra en el acta de comparecencia de veintiocho de mayo de dos mil quince de _____, mediante la cual denunció diversos hechos que señaló como acoso sexual por parte de _____

2. Los registros o reportes de los horarios de labores que envió la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa respecto de _____, que contiene las horas de entrada y salida de éste:

- i. Del primero de enero de dos mil once al treinta y uno de diciembre de dos mil trece, en donde se aprecia que tenía _____ (fojas 165 y 246 a 252 del expediente)
- ii. Del primero de enero de dos mil catorce al veintisiete de agosto de dos mil quince, el cual carece de registro de entrada en el día **treinta de abril de dos mil quince** y el motivo de esa circunstancia fue el permiso otorgado por el titular, pero sí contiene el registro de entrada y salida del día **seis de mayo de dos mil quince**. (fojas 253 a 257 del expediente)

3. Los registros o reportes de los horarios de labores que adjuntó la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación de [redacted] que contiene las horas de entrada y salida de ésta, del primero de enero de dos mil doce al treinta y uno de diciembre de dos mil trece, en donde se puede constatar que tenía [redacted].³³ (fojas 258 a 264 del expediente)

4. Copia certificada del expediente personal del servidor público acusado constante de ciento sesenta y ocho fojas útiles a agosto de dos mil quince, en el que, en lo que aquí interesa, se aprecian diversos cambios en su horario de labores a partir del dos mil once, así como múltiples licencias por motivos personales y de salud. (fojas 77 a 252, así como 154 a 157, 165, 167 a 171, 176 a 184 y 189 del expediente)

5. Copia certificada del expediente personal de [redacted] constante de ochenta y seis fojas útiles a octubre de dos mil quince, en el que, en lo que aquí importa, se aprecia que, desde el veinticuatro de octubre de dos mil once, le fue asignado su horario de labores en el edificio Sede en [redacted]; [redacted]. (fojas 76, 526 y 567 del expediente)

6. Acta de hechos levantada el siete de mayo de dos mil quince, por parte de [redacted] con [redacted]

³³ El lapso comprendido del 1° al 31 de enero de 2012, se encuentra en una tarjeta de asistencia. Por otra parte, según informó la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa a [redacted] se le empezó a controlar su asistencia a laborar a partir del 24 de octubre de 2011, pero las tarjetas de control de octubre a diciembre de 2011 se encuentran en el archivo del Centro Archivístico Judicial (CAJ). Fojas 76, 258 y 259.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

motivo de los acontecimientos del **treinta de abril y seis de mayo** de dos mil quince. (foja 6 del expediente)

7. Oficios con registros alfanuméricos **DGRHIA/SGADP/DRL/771/2015**, de seis de octubre de dos mil quince, y ... de ocho de octubre de dos mil quince, remitidos por las Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa y la ... , respectivamente, en donde indicaron que

... : efectivamente tenía justificado que no registrara su entrada el **treinta de abril de dos mil quince** en virtud de que ese día

... (fojas 513, 514 y 518, así como 622 a 633 del expediente)

8.

Dichos documentos fueron adjuntados por ,
 y confirmada su existencia y contenido
a través de los **informes** que rindió el Instituto de
Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del
Estado (ISSSTE).

9. Informes del Instituto de Seguridad y Servicios
Sociales de los Trabajadores del Estado (**ISSSTE**)
remitidos mediante oficios ,
 , recibidos
el veintinueve de septiembre y treinta de octubre de dos
mil quince,³⁴ respectivamente, en donde se indica que

Asimismo, en dichas comunicaciones se informó que el

³⁴ A su vez adjuntaron los oficios de las áreas tratantes correspondientes que contienen el parte médico y la información solicitada. (fojas 496, 497, 723 y 724)



10. Oficio

de ocho de octubre de dos mil quince, remitido por ... en donde hizo constar que en ninguna de las áreas que la conforman

se resguarda el original del documento intitulado "*Solicitud de Permisos 2015 Edificio Sede*". que adjuntó como prueba a su escrito de defensas con la intención de justificar su ausencia de las 8:00 a las 11:00 horas del **seis de mayo** de dos mil quince. (fojas 54, 622 y 623 del expediente)

11. Tres **recetas médicas** en original de consulta fechadas el **seis de mayo** de dos mil quince, expedidas por una doctora particular en las que se prescriben medicamentos, se describe el procedimiento médico realizado y el diagnóstico indicando. (fojas 51 a 53 del expediente)

12. **Videos de seguridad** correspondientes a las cámaras localizadas en del edificio Sede, especialmente las correspondientes a las

inmediaciones de de
..... de
dicho inmueble, correspondientes al **seis de mayo** de
dos mil quince. Dichas pruebas fueron entregadas
mediante oficios con registros alfanuméricos
DGS/CCTV/26/2015, **DGS/CCTV/28/2015** y
DGS/CCTV/29/2015, de treinta y uno de agosto,
catorce de septiembre y veinticinco de septiembre de
dos mil quince, suscritos por el Director General de
Seguridad. (fojas 270, 296 y 485 del expediente)

13. El reconocimiento de
como la persona que aparece en los videos de las
cámaras de seguridad del **seis de mayo** de dos mil
quince, que realizó mediante
comparecencia de diecisiete de noviembre de dos mil
dieciséis. (fojas 865 y 866 del expediente)

14. El reconocimiento que hace de sí mismo
..... como la persona que aparece en los
videos de las cámaras de seguridad del **seis de mayo**
de dos mil quince, en su comparecencia de diecisiete
de noviembre de dos mil dieciséis. (fojas 867 y 869 del
expediente)

15. Los dictámenes realizados a ambos
servidores públicos por la perito
(Cuadernos de Pruebas 1 y 2)

Pues bien, el contraste entre los hechos narrados y las
pruebas antes descritas permiten, desde este



momento, revelar la actualización de la responsabilidad atribuida al servidor público involucrado.

Para sustentar tal afirmación debe tenerse en cuenta, por principio, que en los casos de acoso sexual, la actividad valorativa de los medios de prueba, al tratarse de conductas de oculta realización, exige la obligación de atender cuidadosamente el contenido que proporciona la declaración de quien acusa, así como a su posible confirmación con otros medios de prueba indirecta.

Por ello, a continuación se analizará la declaración de [redacted] respecto de lo ocurrido el treinta de abril y el seis de mayo de dos mil quince, para determinar si puede o no constituirse en el sustento total de una determinación que acredite la existencia de una causa de responsabilidad administrativa y, como consecuencia, se imponga una sanción disciplinaria al servidor público infractor.

En ese orden, la queja o denuncia requiere reunir ciertos atributos que la doten de eficacia probatoria, los cuales se pueden identificar a partir de un análisis crítico, considerando **tres factores** que se apegan a las normas que regulan la valoración de la prueba:

- Que ofrezca garantía de conocimiento y **veracidad**, de tal manera que sea capaz de **convencer**, por la razón de haber conocido los hechos o por determinadas circunstancias

personales que convierten a la declarante insospechable de parcialidad;

- Que sea precisa en la **forma** en que refiere se desarrollaron los hechos, así como con las **circunstancias particulares** del evento; y, finalmente,
- Que lo narrado se encuentre **adminiculado** con el resto de las pruebas directas o indirectas que determinen fehacientemente la responsabilidad que se le atribuye al servidor público.

En un primer plano –examen individual– se pondera el aspecto **interno**, la personalidad y capacidad de quien declara para a continuación examinar con juicio crítico el **contenido** de sus manifestaciones en sí, para estar en aptitud de determinar si éstas son verosímiles, creíbles, consistentes, confiables, convincentes y no contradictorias, para finalmente, atender al aspecto **externo** –examen conjunto–, relativo a la ponderación de lo relatado en su contexto y a través de las pruebas indirectas que conforman el sumario.

En relación con el **aspecto interno**, se debe ponderar si el declarante tiene la capacidad para comprender los hechos sobre los cuales versa su declaración y si éstos fueron susceptibles de ser apreciados por sus sentidos, pues es una verdad empírica que en acontecimientos como los narrados de naturaleza sexual o lasciva, la percepción del hecho por parte de la víctima, dependerá



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACION
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

en buena medida de su agudeza sensorial, aunado desde luego a otros factores como si por su edad y entorno social, tiene el criterio necesario para juzgarlos, lo que en el caso resulta positivo, habida cuenta que al momento en que ocurrieron los hechos contaba con años de edad, lo que lleva a suponer que presentaba conciencia clara de la agresión sufrida, máxime que en forma detallada narró los hechos que sufrió y percibió, por lo que demuestra que tenía la capacidad para comprenderlos y describirlos; emitiendo su declaración en forma clara y precisa, sin dudas ni reticencias sobre su sustancia y circunstancias esenciales en las que señaló de manera pormenorizada el **lugar, tiempo, modo y ocasión** en que se desarrollaron los hechos.

Asimismo, no existe prueba alguna de que haya sido impulsada a declarar por fuerza o miedo, ni por engaño, error o soborno.

Se afirma lo anterior porque durante el procedimiento disciplinario de oficio no se demostró que la capacidad sensitiva de estuviera mermada o alterada de alguna forma que le impidiera, dificultara o distorsionara percibir el real acaecimiento de los hechos en la forma que los narra; por el contrario, tanto la identificación del lugar donde afirma ocurrieron, como el reconocimiento de como su agresor, no requiere de destreza o agudeza visual, pues no puede perderse de vista que los actos se suscitaron en el centro de trabajo de ambos.

En esa tesitura, es evidente que .

cuenta con la personalidad y capacidad tanto psíquica como sensorial necesaria para comprender y apreciar en su contexto el **acoso sexual** que narró.

Por otro lado, por cuanto hace al **contenido** intrínseco de su comparecencia, para alcanzar eficacia probatoria debe ser verosímil, confiable, creíble, consistente, convincente y no contradictoria.

Así, se estima que su declaración es **verosímil**, pues tiene apariencia de verdadera, toda vez que no sólo relata los acontecimientos, sino que narra la experiencia que vivió de manera continua y reiterada dentro de su jornada laboral en su centro de trabajo, cuando

fungía como

en el mismo horario y edificio de este Alto Tribunal.

La narrativa de , también se considera **confiable**, al no advertirse dato alguno que ni aun de forma indiciaria permita dudar acerca de la probidad con que se condujo al emitirla, lo que hace



insospechable de parcialidad, y es indicativo de que se produjo en forma libre y espontánea, de buena fe, sin malicia, por lo que ante la falta de prueba que evidencie que o alguien más tuviera un motivo manifiesto de odio o rencor para conducirse de la forma en que lo hizo, resulta improbable pensar que estuviera conduciéndose con falsedad con algún afán de perjudicar al multicitado servidor público, por lo que no se genera sospecha de parcialidad.

Asimismo, es **creíble**, porque su versión de los hechos no se advierte tendencia hacia la fantasía o a la mendacidad y por ende, es muy factible que así hayan sucedido los hechos, por lo que se estima ofrece garantía de conocimiento, pues no se advierten dudas, apreciaciones subjetivas, emocionalidad o exageración en los hechos descritos, por el contrario, la estructura de su relato corresponde al control lógico –formal–, de un evento cuya evocación y transmisión no revela mayor complejidad.

La manifestación vertida por respecto del treinta de abril y del seis de mayo de dos mil quince, también se estima **consistente** pues fue uniforme y persistente sobre la esencia de los hechos y su atribución a , no como un aspecto meramente formal, sino en su constancia sustancial al especificar con precisión:

1. Tiempo y lugar en que tuvo verificativo el acoso sexual, al indicar que ocurrieron dentro de su jornada laboral, en su centro de trabajo.

2. La plena identificación de su agresor, que en el caso lo fue _____ quien fungía _____ como _____

_____ de este Alto Tribunal.

3. El motivo por el que esa conducta se realizaba cuando desarrollaba sus labores _____

4. Las acciones que el mencionado servidor público realizaba, consistentes en acercamientos corporales y tocamientos (abrazarla y deslizar su mano izquierda hasta el glúteo)

Por tanto, sobre esta situación se concluye que su versión fue consistente, externada sin que presentara omisiones, olvidos, vagaciones, alteraciones ni modificaciones substanciales, lo que confirma que resulta homogénea y por ende, aumenta la probabilidad de que describa un hecho real, auto experimentado.

Igualmente, es **convinciente**, ya que resulta capaz de persuadir, no solo porque no exista una relación laboral de subordinación que produzca un desequilibrio de poder entre la víctima y su victimario, ni tampoco porque



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPLENTE COMITÉ DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

sea factible deducir las condiciones idóneas para la comisión de conductas como las que se le atribuyen al servidor público denunciado, sino porque se desprende que al momento de narrar los hechos, los describe de manera singular y pormenorizada refiriendo las **circunstancias esenciales** en que sucedieron, ya que expone paso a paso la forma en que percibió cada uno de los eventos, sin que se adviertan aspectos que puedan ser considerados fuera de contexto.

Su testimonio **no es contradictorio** en sí mismo, pues narró las circunstancias en que vivió y percibió los hechos que motivaron el inicio del procedimiento disciplinario, apreciándose que es coherente, pues existe conexión lógica entre sus diversas partes; lo anterior es así, en virtud de que en sus manifestaciones va narrando de forma detallada y concatenada el acoso que sufrió, sosteniendo la imputación hecha contra el mencionado servidor público.

No pasa inadvertido que en el acta de hechos de siete de mayo de dos mil quince, adujo que el treinta de abril de dos mil quince, al momento del tocamiento en su glúteo que realizó

, le dio un abrazo y un beso en la mejilla, mientras que en su comparecencia ante la Contraloría el veintiocho de mayo de dos mil quince, señaló que le dio un beso en el cuello, esa circunstancia si bien es cierto que constituye una variación en lo declarado por , también lo es que **no afecta**

la **verosimilitud de su dicho**, dado que ambas declaraciones son coincidentes en la mecánica en que se desarrollaron los hechos, es decir, con un saludo, abrazo y un beso, así como el posterior deslizamiento de la mano del referido servidor público hasta el glúteo de _____, por lo que tal imprecisión no modifica la esencia de las imputaciones que _____ realizó a _____, consistentes en que tanto el treinta de abril, como el seis de mayo de dos mil quince, éste la saludó y realizó un tocamiento de glúteos, lo que transgredió el límite del respeto.

En este contexto, una vez analizada la personalidad y capacidad de _____, así como el contenido de su declaración, es válido considerar que efectivamente su versión resulta verosímil, confiable, creíble, consistente, convincente y no contradictoria, además de que no se advierte la existencia de anomalías psíquicas y de carácter fabulador.

Además en cuanto al **aspecto externo**, existen pruebas indirectas que corroboran y robustecen la imputación de **acoso sexual** que realiza _____ contra _____, en primer lugar el **acta de hechos** levantada unos días después de lo ocurrido (el siete de mayo de dos mil quince), por parte de _____ con motivo de los acontecimientos del **treinta de abril y seis de mayo** de dos mil quince y, en segundo lugar, se encuentra el **dictamen** elaborado respecto de _____ por parte de una perito _____, quien encontró que



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

lo cual encuentra coincidencia con el testimonio rendido por

En consecuencia, el resultado del estudio que le fue practicado a es consistente con su testimonio rendido al momento de presentar su denuncia, al existir coincidencia en el sentido de que el servidor público, la tocó, lo que le molestó.

En tales condiciones, se estima que los hechos narrados por respecto del treinta de abril y seis de mayo de dos mil quince, permiten concluir su acaecimiento, en cuanto a que lo declarado por adquiere valor probatorio suficiente para generar convicción y acreditar la responsabilidad de en la realización de los hechos que quedaron descritos, aunado a que se estima que los hechos narrados por durante el periodo comprendido entre el año dos mil once a dos mil trece confirman la relación y el trato que él le prodigaba.

Todo lo anterior, adquiere valor probatorio pleno en términos de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 5 del Acuerdo General Plenario III/2012, y en los artículos 93, fracción II y IV, 129 y 202 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación

supletoria conforme a lo dispuesto en los diversos 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005 y 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, por tratarse el acta de hechos de un documento expedido por un servidor público en ejercicio de las facultades que la norma le otorga y respecto al dictamen pericial, en tanto se trata de los dictámenes de un experto y que en el caso concreto sirve para la valoración de los hechos materia del presente procedimiento, así como la existencia, en su caso, de las repercusiones psicológicas de

De igual forma, se estima suficiente para tener por plenamente acreditado que el servidor público denunciado transgredió lo dispuesto en la fracción VI, del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con lo señalado en el artículo 2, fracción II, numerales 1 y 2, del Acuerdo General de Administración III/2012, ya que dejó de observar buena conducta en su empleo y dejó de tratar con respeto a las personas con las que tenía relación con motivo de éste.

Concretamente, por lo que hace a las conductas del treinta de abril y seis de mayo de dos mil quince, en esencia, ambas imputaciones consistieron en besarla, abrazarla y deslizar su mano izquierda hasta el glúteo, como una conducta continuada, propia del acoso sexual.



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA FEDERACIÓN

En efecto, y específicamente lo narrado por [redacted] respecto al **seis de mayo** de dos mil quince, queda plenamente acreditado en autos, pues aunque sobre este hecho [redacted] negó lo acontecido e incluso intentó justificar que no se encontraba ese día y a esa hora en [redacted]

[redacted] para lo cual adjuntó un documento denominado "*Solicitud de Permisos 2015 edificio sede*", y tres recetas expedidas por una doctora particular, lo cierto es que, su dicho y pruebas carecen de fuerza convictiva en virtud del cúmulo de las pruebas de cargo que corroboran lo declarado por [redacted]

Lo anterior se encuentra robustecido con las siguientes pruebas directas e indirectas:

1) La inexistencia del documento que contiene el supuesto permiso solicitado el día seis de mayo intitulado "*Solicitud de Permisos 2015 edificio sede*", pues así lo indicó [redacted]

.35

2) La no realización de [redacted], al tratarse de [redacted] y así estar expresamente señalado por el Instituto de [redacted]

³⁵ En ese sentido deba tenerse como un documento apócrifo cuya intención era hacer o inducir a error a esta autoridad resolutora al tener una prueba de descargo o coartada para el día y hora en que le fue imputada una conducta jurídicamente reprochable.

Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE);³⁶

- 3) La pericial [redacted] que concluye [redacted]
- 4) Los videos de seguridad del seis de mayo de dos mil quince, relativos al primer piso del edificio Sede de la Suprema Corte de Justicia de la Nación entregados por la Dirección General de Seguridad en donde se aprecia las labores que ese día realizó [redacted], así como su ingreso [redacted] a las 9:25 horas, y su salida de ese lugar cinco minutos después (9:30 horas).
- 5) El reconocimiento por parte de [redacted], en la comparecencia de diecisiete de noviembre de dos mil dieciséis, realizada para hacer de su conocimiento las pruebas recabadas en video por parte de la Contraloría, quien manifestó que "*Si en las cámaras de seguridad aparece que [redacted] estuvo ahí y que no es cierto que [redacted] le dio permiso de ausentarse en esa fecha (...), lo cual coincide con lo que yo he relatado*". (sic)

³⁶ 1



974

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

6) La confesión que realiza [redacted] en la comparecencia de diecisiete de noviembre de dos mil dieciséis, realizada para hacer de su conocimiento las pruebas recabadas en video por parte del órgano substanciador, quien expresamente señaló al verse que: “Sí ingreso [redacted] pero porque [redacted] y entré a [redacted] para ayudarle a [redacted] (...), entonces salí”, y sobre otra de las grabaciones manifestó “A las 9:15 reconozco a [redacted], ahí se ve que una compañera quiere pasar, supongo que porque [redacted] A las 9:25 ahí yo entro y le pregunto a [redacted] si puedo pasar, [redacted] (...). A las 9:30 salgo (...).”

Las pruebas descritas, cuentan con pleno valor probatorio en términos de lo dispuesto en los artículos 93, fracción I, II, IV; VII y VIII³⁷, 143³⁸, 151³⁹, 189⁴⁰ y 211⁴¹ del Código Federal de Procedimientos Civiles, en

³⁷ Artículo 93. La ley reconoce como medios de prueba:

- I.- La confesión;
- II.- Los documentos públicos;
- III.- (...);
- IV.- Los dictámenes periciales;
- V.- (...);
- VI.- (...)

VII.- Las fotografías, escritos y notas taquigráficas, y, en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos de la ciencia, y

VIII.- Las presunciones.

³⁸ Artículo 143. La prueba pericial tendrá lugar en las cuestiones de un negocio relativas a alguna ciencia o arte, y en los casos en que expresamente lo prevenga la ley.

³⁹ Artículo 151. Si los peritos están conformes, extenderán su dictamen en un mismo escrito que presentarán, o en un acta que harán asentar por el secretario del tribunal, firmando los dos. Si no lo estuvieren, formularán su dictamen en escrito por separado, del que acompañarán una copia.

⁴⁰ Artículo 189. En todo caso en que se necesiten conocimientos técnicos especiales para la apreciación de los medios de prueba a que se refiere este capítulo, oír al tribunal el parecer de un perito nombrado por él, cuando las partes lo pidan o el lo juzgue conveniente.

⁴¹ Artículo 211. El valor de la prueba pericial quedará a la prudente apreciación del tribunal

atención a las pruebas que se describieron previamente y se marcaron con los números 1 a 15, las cuales son aptas y suficientes para acreditar que

transgredió lo dispuesto en la fracción VI, del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con lo señalado en el artículo 2, fracción II, numerales 1 y 2, del Acuerdo General de Administración III/2012, ya que dejó de observar buena conducta en su empleo y dejó de tratar con respeto a las personas con las que tenía relación con motivo de éste.

Además, como antes se evidenció, no sólo existen indicios, circunstancias y pruebas indirectas, sino que respecto al seis de mayo de dos mil quince, constan pruebas directas en autos consistentes en los reportes de horario laboral (entradas y salidas), los informes rendidos por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), los videos de seguridad, el reconocimiento en esos videos realizado por

respecto de
y la confesión del acusado al verse a sí mismo en dichos registros, adminiculado con el estudio psicológico y el acta de hechos de fecha siete de mayo de dos mil quince, lo que confirma fehacientemente el dicho de

Esto atendiendo a que, con las actitudes demostradas ante
,, el servidor público dejó de cumplir con su obligación de observar buena



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

conducta en su empleo al no tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste. Dicho incumplimiento se agrava⁴² con los tocamientos de carácter sexual cometidos en contra de [redacted] pues con ello atentó contra su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad, cuestiones que no deben ser permitidas en ningún servidor público de este Alto Tribunal, toda vez que en su conjunto, llegan a violentar los derechos de las personas y con ello se les impide desarrollarse plenamente en su trabajo.

Así se concluye porque, de acuerdo con el principio de respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, en los casos en que se investigue una denuncia por acoso sexual, ésta debe realizarse de manera que no se revictimice al o a la denunciante desestimando su relato o estableciéndole cargas probatorias desproporcionadas, pues este tipo de conductas generalmente se realizan sin la presencia de testigos o dentro de un ambiente en el que la normalización o aceptación de ciertos comportamientos, aunque resulten agresivos, pueden provocar tanto en la víctima como en el resto de las personas que no se distingan. Es por ello, que con el objeto de allegarse de medios probatorios suficientes, en el presente caso, se realizaron diligencias para mejor proveer, entre ellas, los dictámenes periciales en

⁴² Además de su actitud procesal al comprobarse la falsedad del documento que contiene el supuesto permiso solicitado el día seis de mayo intitulado "Solicitud de Permisos 2015 edificio sede" y la nula validez de las recetas médicas expedidas por una doctora particular.

materia de psicología a fin de determinar la existencia tanto de una conducta acosadora, como de una persona víctima de acoso sexual.

Luego, valoradas las mencionadas pruebas de autos en los términos indicados y analizadas las manifestaciones y confesión vertida por [redacted] se arriba a la convicción de que se encuentra acreditada la responsabilidad derivada de la conducta imputada al servidor público denunciado; infracción prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el artículo 8, fracciones VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con el artículo 2, fracción II, numeral 2 del Acuerdo General de Administración III/2012.

TERCERO. Sanción. Al haber quedado demostrada la infracción administrativa atribuida al servidor público involucrado, consistente en la omisión de cumplir con su obligación de observar buena conducta en su empleo al no tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste y, en particular, por las insinuaciones y tocamientos de carácter sexual cometidos en contra de [redacted] se procede a individualizar la sanción que le corresponde, conforme a lo dispuesto en los artículos 136 de la Ley Orgánica



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

del Poder Judicial de la Federación⁴³ y 14 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con los artículos 45 y 46 del Acuerdo General Plenario 9/2005, en los términos siguientes:

a) Gravedad de la infracción. La conducta atribuida al infractor no está expresamente catalogada como grave, toda vez que no encuadra en ninguno de los supuestos previstos en el artículo 131, fracciones I a VI, conforme a lo establecido en el artículo 136, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, ni 13, antepenúltimo párrafo, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; no obstante, la falta cometida por

(prevista en el artículo 8, fracción VI de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos), de no tratar con respeto y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de su trabajo y en el presente asunto, respecto a las insinuaciones y tocamientos de carácter sexual cometidos en contra de [redacted] constituyen una práctica que no debe tolerarse en forma alguna, debido a que pone en riesgo la correcta prestación del servicio público que brinda el Alto Tribunal y al sano desarrollo laboral y personal que debe procurarse a sus trabajadores.

⁴³ "Las faltas serán valoradas y, en su caso sancionadas, de conformidad con los criterios establecidos en los tres últimos párrafos del artículo 53 y los artículos 54 y 55 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos"

Además una conducta de esa índole daña la imagen positiva que debe prevalecer respecto de la máxima institución de judicial del país, cuya función primordial es la de impartir justicia, por lo que tales prácticas no deben tolerarse a ningún servidor público de este Alto Tribunal, sin importar del nivel jerárquico que sea, dado el carácter ejemplar que reviste nuestra institución para el país.

En efecto, la obligación de observar buena conducta en el empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia y rectitud a las personas con las que tienen relación con motivo de su trabajo, se refiere, en esencia, a la deferencia que todo servidor público debe observar hacia las personas con las que tiene trato en sus labores, ya que de no conducirse de esa manera se genera un ambiente de trabajo desfavorable en las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues el profesionalismo que debe caracterizar a todo servidor público implica que debe mostrar una conducta intachable y su lesión o amenaza reviste gran trascendencia para el adecuado ejercicio de las funciones del Alto Tribunal, de lo contrario, se reitera, generan un ambiente falto de respeto que obstaculiza aquéllas.

Por ende, la situación aunque no se agrava por el hecho de que no existe una relación jerárquica formal o informal ya que

....., sí se encuentra



obligado a tratar con decoro y respeto a los demás compañeros de trabajo, motivo por el cual, la conducta del referido servidor público debía ser ejemplar e institucional, situación que no aconteció debido a que incurrió en una serie de actos atentatorios de la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de

de ahí que sea necesario suprimir ese tipo de prácticas a fin de evitar un ambiente de trabajo negativo y dar una mala imagen institucional.

Por ello, con independencia de la clasificación hecha por el legislador respecto de la gravedad de las conductas en el artículo 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, es factible que otras puedan considerarse como graves, atendiendo a la naturaleza de las conductas reprochadas, en este caso, de connotación sexual que constituyen un abuso de poder y, por ende, materializan formas de violencia contra la mujer, así como al efecto o vulneración que pudieran causar, ya sea en la prestación del servicio público o en la dignidad de las personas que tratan con motivo de su empleo, como sucede en este caso.

Este criterio encuentra sustento en la jurisprudencia sostenida por la Segunda Sala del Alto Tribunal en la jurisprudencia 2a./J. 139/2009, registro 166295, Nación visible en la página 678 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, Septiembre de 2009, Novena Época, con el rubro y texto:

"RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL ANTEPENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO ESTABLECE LIMITATIVAMENTE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CALIFICARSE COMO GRAVES POR LA AUTORIDAD SANCIONADORA. El artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos determinarán sus obligaciones y las sanciones aplicables, así como los procedimientos y las autoridades facultadas para aplicarlas, a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones. Asimismo, de la exposición de motivos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se advierte que parte de su objeto fue **reducir la discrecionalidad de las autoridades en la imposición de las sanciones administrativas,** evitando conductas arbitrarias contrarias a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, e impidiendo actos a través de los cuales pretenda eludirse la imposición de una sanción a los servidores públicos infractores de dicho ordenamiento. Por lo anterior, el legislador dispuso en el antepenúltimo párrafo del artículo 13 de la ley citada, que en todo caso el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8 de la propia ley se considerará como grave para efectos de la sanción correspondiente, lo cual **constituye una limitación para la autoridad sancionadora,** pues al ubicar la conducta irregular de un servidor público en las referidas fracciones, deberá indefectiblemente calificarla como grave. Lo anterior no significa que tales infracciones sean las únicas que pueden catalogarse como graves por la autoridad sancionadora, pues el indicado artículo 13 no acota sus facultades para clasificar así a las infracciones no señaladas en su antepenúltimo párrafo, por lo que en ejercicio de sus atribuciones legales puede determinar, dentro del marco legal aplicable a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, si las infracciones a las obligaciones previstas en las fracciones I a VII, IX, XV,



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

XVII, XVIII, XX, XXI y XXIV del artículo 8 de la ley de la materia resultan graves o no, atendiendo a las circunstancias socioeconómicas, nivel jerárquico, antecedentes del infractor, antigüedad en el servicio, condiciones exteriores y los medios de ejecución, la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones y el monto del beneficio, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de dichas obligaciones". (énfasis añadido)

En esta línea de pensamiento, al tener en cuenta que cometió conductas de naturaleza sexual como tocamientos físicos indeseados de índole sexual en contra de los cuales son constitutivos de acoso sexual y le resultaron ofensivos e invasivos de su intimidad, con los que lesionó su dignidad y su derecho a un ambiente laboral libre de violencia, se estima que ese actuar es altamente reprochable, lo que amerita de manera justificada la imposición de una sanción de la misma intensidad para que el servidor público sujeto al presente procedimiento se abstenga de cualquier acción o práctica de violencia contra cualquier otro servidor público de este Alto Tribunal con quien guarde relación laboral, y en específico de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o vulnerar cualquier derecho de

b) Circunstancias socioeconómicas. No es necesario analizarlas, debido a que la conducta no generó algún daño material al patrimonio del Alto Tribunal que amerite su reparación o la imposición de sanción pecuniaria.

c) Nivel jerárquico y antigüedad en el servicio. De las constancias del expediente personal de

que obran en autos del presente procedimiento, así como del oficio identificado con el registro alfanumérico **DGRHIA/SGADP/DRL/787/2017**, de dos de octubre de dos mil diecisiete, signado por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, se acredita que al seis de mayo de **dos mil quince**, fecha que se consideró para el cálculo, el servidor público ocupaba el puesto de

..... y contaba con una antigüedad de siete años, seis meses, veintiún días. (foja 889 del expediente)

d) Condiciones exteriores y los medios de ejecución. En este aspecto, debe atenderse, por una parte, al bien jurídico salvaguardado, así como a las repercusiones en la vida social que emanan de su lesión o amenaza y a la importancia y necesidad de que permanezcan incólumes y, por otra parte, a las circunstancias que rodearon la comisión de la falta, así como los medios empleados para ejecutarla.

La obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia y rectitud a las personas con las que tienen relación con motivo de su trabajo, se refiere, en esencia, al respeto que todo servidor público debe observar hacia las personas con las que tiene trato en sus labores, ya que al no conducirse de esa manera se



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

genera un ambiente de trabajo desfavorable en las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues el profesionalismo que debe caracterizar a todo servidor público implica que debe mostrar una conducta intachable y su lesión o amenaza reviste gran trascendencia para el adecuado ejercicio de las funciones del Alto Tribunal, de lo contrario, se reitera, generan un ambiente sin respeto que obstaculiza aquéllas, máxime si se considera que en el caso del acoso sexual se atenta contra la dignidad y la libertad psicosexual.

Así, en cuanto a las circunstancias que rodearon la comisión de la falta y los medios empleados para ejecutarla, de autos se advierte que

realizó acercamientos corporales y tocamientos de carácter sexual cometidos en contra de , situación que aunque no se agrava por el hecho de que no existe una relación laboral de poder formal (superior jerárquico) o informal (), sí quedó acreditado que aprovechó su condición de para cometer dichos actos, en lugar de conducirse con respeto y en forma decorosa como era su deber.

Dadas las funciones que desempeñaba , aunque le resultaba exigible un elevado nivel de compromiso para conservar un comportamiento adecuado a las labores que realiza por formar parte de esta respetada institución, se estima

que tales circunstancias ameritan una sanción severa que impida que vuelva a incurrir en ese tipo de conducta sobre todo en virtud de los tocamientos en dos ocasiones en el glúteo de una compañera de trabajo dentro de las instalaciones de este Alto Tribunal y durante la jornada de trabajo de ambos.

e) Reincidencia. No es reincidente, como se puede advertir de la constancia de siete de mayo de dos mil dieciocho, que emitió la Subdirectora General de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como de la copia certificada del expediente personal de [redacted], en virtud de que no existe registro de que haya sido sancionado con anterioridad, por algún procedimiento de responsabilidad administrativa instruido en su contra. (foja 901 del expediente)

f) Monto del beneficio, lucro, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones. En la especie, no existen pruebas de que [redacted] hubiese obtenido algún beneficio o lucro indebido, ni ocasionado daño o perjuicio económico a este Alto Tribunal con motivo de la infracción que se le imputa.

En tales condiciones, con el objeto de suprimir prácticas que infrinjan de cualquier forma el deber de todo servidor público de cumplir con su obligación de observar buena conducta en su empleo al no tratar con



9870
FORMA A-1-1

PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste, así como evitar conductas que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas, en específico a

con fundamento en lo dispuesto en los artículos 14, fracciones VII y XXIII; 131, fracción XI, 132 y 133, fracción II; 135, fracción IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 8, fracción VI y 14 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; y, 45, fracción IV y 46 del Acuerdo Plenario 9/2005; el Acuerdo General de Administración III/20112, del Comité de Gobierno y Administración y el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; esta Presidencia estima que se debe imponer al infractor la sanción consistente en la **suspensión por seis meses**.

Por otra parte, en aras de coadyuvar a la **implementación de medidas que mantengan los estándares óptimos** en materia de ambiente laboral sano y libre de cualquier tipo de sexualización, se estima pertinente la implementación de medidas que coadyuven a la sensibilización del personal de ... por medio de la realización de algún tipo de **capacitación** o curso teórico-práctico que permita la concientización sobre el acoso laboral y el acoso sexual, y sus implicaciones legales, así como una

reflexión con una perspectiva de género basada en el respeto y la dignidad de la persona.

Asimismo, deberá remitirse copia certificada de la presente resolución a la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a efecto de que sea agregada al expediente personal del servidor público.

Por lo expuesto y fundado:

R E S U E L V E:

PRIMERO. Quedó plenamente acreditada la causa de responsabilidad administrativa materia del presente procedimiento, atribuida a
referente a los hechos ocurridos, conforme a lo señalado en el considerando segundo de la presente resolución.

SEGUNDO. Se impone al servidor público
la sanción consistente en la **suspensión por seis meses**, la cual deberá ejecutarse en términos de lo señalado en la parte final del considerando tercero de la presente resolución.

TERCERO. Se recomienda a
la implementación de medidas a fin de mantener los estándares óptimos en materia de ambiente laboral sano y libre de cualquier forma de sexualización, mediante la concientización y sensibilización de su personal conforme a lo establecido



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

en la parte final del considerando tercero de la presente resolución.

Devuélvase el expediente a la Contraloría de este Alto Tribunal para los efectos legales a que haya lugar y, en su oportunidad, archívese como asunto totalmente concluido.

Así lo resolvió el Ministro Luis María Aguilar Morales, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien actúa con el Licenciado Alejandro Manuel González García, Secretario Jurídico de la Presidencia de este Alto Tribunal que certifica.

Esta hoja corresponde al Procedimiento de Responsabilidad Administrativa 23/2015-ALS.

RPVS/LDV

CONFIDENTIAL