

## VERSIÓN PÚBLICA DE RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

De conformidad con los artículos 3, fracción XXI, 115 y 120, de la Ley General de Transparencia y 3, fracción IX, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, esta versión pública corresponde a la resolución emitida en el procedimiento de responsabilidad administrativa **P.R.A. 37/2016-ALS**, en la cual se testa en color negro la información clasificada como confidencial, consistente en datos personales concernientes a las personas que intervinieron en el procedimiento, como pueden ser el nombre, Clave Única de Registro de Población, en su caso, el puesto o área de adscripción, la cita de documentos u otros datos que permitirían identificar o hacer identificable a alguna de las personas involucradas en el trámite de ese procedimiento, por considerar que constituyen información confidencial, acorde con lo sostenido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir la resolución en diversos expedientes, entre ellos, los identificados con números CT-CI/A-15-2019, CT-CUM/J-13-2019, CT-CI/J-42023, CT-CI/A-40-2023, CT-CI/A-42-2023 y CT-CI/J-53-2023.

Ciudad de México, a treinta de abril de dos mil veinticinco.

Abogada Paula del Sagrario Núñez Villalobos  
Directora General

Elaboró versión pública:	Licenciada Brenda Yvette Vázquez López. Profesional Operativa.
Revisó versión pública:	Licenciado Jeesiél Melchor Sánchez. Dictaminador II.
Verificó la versión pública	Maestra Olga Suárez Arteaga, Subdirectora General de Responsabilidades Administrativas.



██████████ ██████████ adscrita a la ██████████ ██████████, determinó que era un problema de comunicación.

Por auto de veinticinco de mayo de dos mil quince, el Contralor tuvo por recibido el escrito de queja y para estar en posibilidades de realizar el pronunciamiento respectivo atendiendo a la naturaleza de los hechos materia de la queja, esto es de “acoso laboral” y “discriminación”, determinó que era necesario realizar un estudio minucioso acorde con el Acuerdo General de Administración III/2012, vigente en la época de los hechos y el Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el Alto Tribunal, por lo que se reservó el pronunciamiento sobre la procedencia de la queja y ordenó que se integrara el expediente (cuaderno auxiliar), al que le correspondió el folio **C.Aux. 22/2015-ALS**.

Por auto de diez de noviembre de dos mil quince, el Contralor levantó la reserva dictada y una vez que se analizaron los documentos y grabación proporcionados por ██████████ en su escrito de queja, señaló que para iniciar procedimiento de responsabilidad administrativa era necesario contar con documentos y elementos probatorios suficientes con los que se acredite la existencia de una infracción y la probable responsabilidad del servidor público del Alto Tribunal a quien se le atribuye su comisión.

En dicho orden de ideas, el Contralor determinó desechar la queja debido a que no se advirtieron elementos de prueba suficientes de que ██████████ hubiera acosado

laboralmente a [REDACTED]. No obstante, consideró que las situaciones referidas se debían a un problema de comunicación y a fin de evitar que aumente en su gravedad o que se configurara alguna infracción administrativa e impedir que se afectara la prestación del servicio público en [REDACTED], dicha situación debía ser solucionada.

Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del Acuerdo General de Administración III/2012<sup>1</sup>, vigente en la época de los hechos, ordenó realizar un procedimiento de conciliación para solucionar la problemática advertida, el cual debería llevarse a cabo en expediente por separado, por lo que ordenó archivar el cuaderno auxiliar **C. Aux. 22/2015-ALS** como asunto concluido (fojas 1-31 del cuaderno auxiliar C. Aux. 22/2015-ALS).

Por auto de veintitrés de noviembre de dos mil quince y en atención a lo ordenado en el citado cuaderno auxiliar **C. Aux. 22/2015-ALS**, el Contralor estableció como mecanismo de solución a la problemática existente entre [REDACTED] y [REDACTED], llevar a cabo un procedimiento de conciliación, ya que si bien esta problemática no podía ser resuelta en un procedimiento de responsabilidad administrativa por el fin que persigue esa rama del derecho administrativo sancionador, consideró

---

<sup>1</sup> AGA III/2012

**Artículo 6.** Durante la investigación y en casos que no revistan gravedad, previa aceptación de la parte ofendida, podrá recurrirse a un mecanismo alternativo de aclaración y/o conciliación para propiciar que las personas involucradas lleguen a una sana convivencia.

La procedencia de ese mecanismo dependerá, en todo caso, de la temporalidad, de la conducta atribuida y de la seriedad de la acusación; de que razonablemente no existirá una represalia y la integridad de la víctima no correrá riesgo; de que no sean varias las personas afectadas, y de que el servicio público a cargo de las personas involucradas no se hubiere visto perjudicado.

que podía realizarse la conciliación a fin de garantizar el derecho al acceso efectivo a la justicia, en su faceta de tutela no jurisdiccional, lo cual además, garantizaría el derecho humano al trabajo en un ambiente libre de violencia.

Por tanto, ordenó que se notificara personalmente a [REDACTED] [REDACTED] a fin de que manifestara si otorgaba su consentimiento para llevar a cabo la conciliación, la integración del expediente al cual le correspondió el número **CONC.SP 1/2015** de su índice y que se obtuvieran copias certificadas del cuaderno auxiliar **C. Aux. 22/2015-ALS** y fueran agregadas al expediente.

Mediante acuerdo de catorce de diciembre de dos mil quince, una vez que se obtuvo el consentimiento de [REDACTED] [REDACTED] para llevar a cabo el procedimiento de conciliación, el Contralor ordenó dar vista a [REDACTED] [REDACTED] con copia de los hechos a fin de que manifestara su conformidad para ello, lo cual ocurrió mediante comparecencia de doce de enero de dos mil dieciséis.

Sin embargo, en términos de lo dispuesto en el artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a ese procedimiento, el Contralor tuvo como hecho notorio que los días cuatro, seis, trece y quince de abril de ese mismo año, (1) [REDACTED], (2) [REDACTED] [REDACTED] ) y [REDACTED] (3) [REDACTED], (4) [REDACTED] [REDACTED], (5) [REDACTED], (6) [REDACTED] [REDACTED], y (7) [REDACTED],

██████████ a ██████████ de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de escrito y comparecencias presentaron queja en contra de ██████████ ██████████ por su desempeño como ██████████.

Dichas servidoras públicas aludieron al trato que ██████████ ██████████ tuvo con ██████████ así como excluirla de actividades así como otras conductas en perjuicio de algunas personas ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ██████████, ██████████ ██████████ ██████████ ██████████.

En vista de lo anterior, con base en el artículo 6 del Acuerdo General de Administración III/2012, vigente en la época de los hechos, que dispone como requisito para la procedencia de la conciliación que no sean varias las personas afectadas y que el servicio público a cargo de las personas involucradas no se haya visto perjudicado, el Contralor ordenó cerrar el procedimiento conciliatorio **CONC.SP. 1/2015** y archivar ese asunto, dado que fueron siete personas en total quienes aseveraron ser afectadas por ██████████ (fojas 1 a 905 del expediente de conciliación **CONC.SP. 1/2015**).

**B.** Por auto de veinte de abril de dos mil dieciséis, el Contralor tuvo por recibida la queja presentada mediante escrito de cuatro de abril de dos mil dieciséis y las comparecencias de la misma fecha de ██████████ ██████████ ██████████; así como las comparecencias de

seis de abril siguiente de [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] adscritas a  
[REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la  
Nación, en las que informaron que sufren de acoso laboral  
por parte de [REDACTED], en su carácter de  
[REDACTED] (fojas 1 a 149).

En dicho acuerdo, el Contralor se reservó emitir  
pronunciamiento hasta en tanto se llevará a cabo la revisión  
y análisis del escrito recibido, así como de las  
comparecencias rendidas.

Por acuerdo de veintidós de junio de dos mil dieciséis, el  
Contralor tuvo por recibidos el escrito de diecisiete de mayo  
de ese mismo año presentado por [REDACTED]  
[REDACTED], así como el de dieciocho del mismo mes y año de  
[REDACTED]  
[REDACTED], mediante los cuales hicieron de su conocimiento  
diversos hechos relacionados con la queja que presentaron  
contra [REDACTED], por lo que se reservó emitir  
pronunciamiento alguno de dichos documentos y ordenó  
fueran analizados junto con las quejas ya recibidas.

Mediante acuerdo de trece de julio de dos mil dieciséis, el  
Contralor tuvo por recibido el escrito de ocho de julio de dos  
mil dieciséis (con anexos) presentado por [REDACTED]  
[REDACTED], por el cual informó que las [REDACTED]  
correspondientes al [REDACTED] [REDACTED]”, a su parecer,  
carecían de confiabilidad, validez y objetividad respecto [REDACTED]  
[REDACTED] y debido a que ese escrito guardaba

relación con la queja presentada por [REDACTED], se reservó emitir pronunciamiento y ordenó fuera analizado junto con las demás quejas.

Por acuerdo de quince de julio de dos mil dieciséis, el Contralor tuvo por recibidos los escritos de once y trece de julio de dos mil dieciséis y sus anexos, de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por el cual informaron diversos hechos relacionados con los permisos para salir de [REDACTED] en horario laboral.

Debido a que los mencionados escritos guardaban relación con la queja presentada por [REDACTED], el Contralor se reservó emitir pronunciamiento alguno y ordenó fueran analizados junto con las quejas materia del presente asunto.

Mediante acuerdo de diecisiete de agosto de dos mil dieciséis, el Contralor tuvo por recibido el escrito de [REDACTED] [REDACTED], de quince de ese mismo mes y año, por el cual informó presuntas conductas de [REDACTED] [REDACTED].

Toda vez que el citado escrito guardaba también relación con las quejas presentadas con anterioridad, el Contralor se reservó emitir pronunciamiento alguno y ordenó que fuera analizado junto con las quejas materia del presente asunto.

**SEGUNDO. Inicio de procedimiento.** Por auto de veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis, el Contralor levantó las reservas dictadas en los acuerdos de veinte de

abril, veintidós de junio, trece y quince de julio, así como de diecisiete de agosto del mismo año y ordenó el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa al considerar que existían elementos suficientes para tener por probablemente acreditada la causa de responsabilidad prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>2</sup>, por incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos por parte de [REDACTED] (fojas 215 a 326).

Además, en el citado proveído se requirió a la servidora pública involucrada para que en un término de cinco días hábiles formulara su informe por escrito, sobre todos y cada uno de los hechos que se le imputaban. Dicho acuerdo fue notificado personalmente a [REDACTED] el diez de noviembre de dos mil dieciséis (foja 328).

**TERCERO. Informe de defensa de la presunta responsable.** Mediante escrito recibido el dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis [REDACTED] solicitó prórroga para rendir su informe de defensas, designó autorizados y señaló domicilio para oír y recibir notificaciones; por acuerdo de esa misma fecha, se le otorgó la prórroga solicitada por cinco días hábiles a partir del día siguiente a aquel en que feneciera el primer plazo otorgado y se le tuvo por designado el domicilio para oír y recibir notificaciones y autorizadas las personas señaladas (fojas 343 a 345).

---

<sup>2</sup> Vigente hasta el 18 de junio de 2018.

El informe de defensas de [REDACTED] fue presentado el veintiocho de noviembre de dos mil dieciséis, en el cual, reiteró la designación a los autorizados en términos de lo dispuesto en los artículos 10 y 16 del Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>3</sup> y, por acuerdo de ocho de diciembre de dos mil dieciséis, se tuvo por recibido y rendido en tiempo.

En el escrito de defensas [REDACTED] se refirió a todas y cada una de las personas que la denunciaron, así como a los hechos que cada una refirió, específicamente:

i) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en lo tocante a: (1) aspectos discriminatorios por [REDACTED] [REDACTED]; (2) falta de respuesta en torno a las actividades desempeñadas; (3) omisión de asignarle [REDACTED] [REDACTED]; (4) trato hostil; (5) aislamiento y exclusión, y (6) “hipervigilancia” (fojas 372 a 397 del expediente principal).

<sup>3</sup> AGP 9/2005

**Artículo 10.** A los expedientes integrados con motivo de un procedimiento de responsabilidades sólo podrán tener acceso el probable responsable, su defensor y el denunciante y/o su representante legal, si los hubiere, una vez que se haya dictado en ellos el respectivo acuerdo inicial, salvo lo dispuesto en la regulación que en materia de transparencia rija a este Alto Tribunal. Al servidor público que indebidamente o en contra de lo dispuesto en el Reglamento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal para la aplicación de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental quebrante la reserva de las actuaciones o proporcione copia de ellas o de los documentos que obren en el expediente, se le sujetará al procedimiento de responsabilidades administrativas sin menoscabo de las responsabilidades penales en que pudiera incurrir.

**Artículo 16.** Las notificaciones personales se realizarán en horas hábiles al probable responsable o a la persona que éste haya autorizado para el efecto. El probable responsable podrá autorizar para oír notificaciones en su nombre, a cualquier persona con capacidad legal, quien quedará facultada para ofrecer y rendir pruebas, alegar en las audiencias, solicitar su suspensión o diferimiento, pedir se dicte la resolución correspondiente y realizar cualquier acto que resulte ser necesario para la defensa de los derechos del autorizante, pero no podrá sustituir o delegar dichas facultades en un tercero.

ii) [REDACTED] ([REDACTED]) y [REDACTED]  
 [REDACTED] iii) [REDACTED], (iv) [REDACTED]  
 [REDACTED], (v) [REDACTED],  
 (vi) [REDACTED] y (vii) [REDACTED]  
 [REDACTED], por; (1) expresiones hacia éstas; (2) comunicación descortés; (3) “hipervigilancia”; (4) clima laboral, y (5) aislamiento hacia la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fojas 397 a 414 del expediente principal).

En su escrito, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] negó “*lisa y llanamente*” haber realizado comentarios o actuaciones en los términos imputados, negó haber acosado laboralmente a [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED] y discriminado [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED], de igual forma, negó que sus acciones u omisiones implicaran incumplimiento a cualquier obligación a su cargo como [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en específico la señalada en la fracción VI, del artículo 8, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, además señaló que, a su parecer, su conducta no encuadra en el concepto de “acoso laboral” tipificado en la normativa interna<sup>4</sup> pues de las pruebas aportadas por las

<sup>4</sup> 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, 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*; Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el

quejas, no se advierte de manera objetiva y sin lugar a duda que se configure discriminación o acoso laboral.

Asimismo, ofreció las siguientes pruebas:

1. Acuerdo de veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis, relativo al inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa.
2. Constancia de notificación de diez de noviembre de dos mil dieciséis, por la que notificaron a [REDACTED] el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa.
3. Acuse del escrito de dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis, por el que la servidora pública imputada solicitó prórroga para rendir su informe de defensas, designó autorizados y señaló domicilio para oír y recibir notificaciones.
4. Oficio **CSCJN/DGRAPP/SGRA/3045/2016** de dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis por el que se le otorga la prórroga solicitada para rendir su informe.
5. Impresión de los correos electrónicos remitidos entre el dos de febrero de dos mil doce y el veintiséis de septiembre de dos mil dieciséis, de los que destacan por estar directamente relacionados con los hechos del presente asunto:

---

acoso laboral y/o sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; Acuerdo de 28 de septiembre de 2016 (resolución del Amparo directo 47/2013).

- Correo electrónico de cinco de septiembre de dos mil trece, mediante el cual [REDACTED] le comenta a [REDACTED] que la busca por ese medio ya que por cuestiones de tiempo no han podido platicar y que debido a lo ocurrido el día anterior le pide una respuesta sobre la situación que le comentó la [REDACTED], respecto a que el viernes anterior [REDACTED] [REDACTED], el cual no estaba [REDACTED]; en respuesta, ese mismo día [REDACTED] en atención a lo solicitado, realiza diversas manifestaciones en torno a [REDACTED], así como a [REDACTED] [REDACTED] que recibe en [REDACTED]. Asimismo, describe que el viernes 30 de agosto llegó [REDACTED] y le dijo "[REDACTED]", ella le pidió que le mostrara [REDACTED], él le respondió "[REDACTED]". porque yo olvide [REDACTED] ya viene mírela", ella observó y [REDACTED] llegó y [REDACTED] saludó cordialmente "[REDACTED] buenas tardes ya aquí [REDACTED]" y en ese momento estando [REDACTED] juntos abrió la puerta y [REDACTED]. Agradeció que tuviera comunicación ya que habían sucedido una serie de situaciones en esos días -sin especificar-, y que el día anterior ya había confirmado porque se daban esos comportamientos (foja 547).

- Correo electrónico de seis de septiembre de dos mil trece, de [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED], quien le agradece la información proporcionada haciéndole algunas observaciones sobre la entrega de diversos [REDACTED], de los cuales señala que si bien ya tenía conocimiento pues fueron entregados al área de Recursos Humanos, le pide copias ya que son necesarias como sustento de su archivo. Le comenta que desconoce a que se refiere cuando le hizo mención sobre una serie de situaciones y a "comportamientos", por lo cual, cuando tuvieran oportunidad lo aclararían personalmente (foja 547).

- Correos de cinco y seis de septiembre de dos mil trece, mediante los cuales el día cinco [REDACTED] le comunica a [REDACTED], que el día treinta de agosto pasado hubo un malentendido sobre lo sucedido con [REDACTED], ya que [REDACTED] acudió a [REDACTED] aún y cuando no estaba [REDACTED], [REDACTED] le dijo a [REDACTED] que si podía [REDACTED] en lo que llegaba [REDACTED], no obstante [REDACTED] no le autorizó [REDACTED] hasta que ella llegó y presentó [REDACTED], también menciona que ella no sabía sobre esto y se enteró un día antes cuando habló con [REDACTED] para pedirle una explicación y esto fue lo que él le comentó; concluyó [REDACTED] pidiendo una disculpa por lo sucedido. En respuesta el día seis siguiente [REDACTED] le señala que se trata de una situación delicada ya que como ella le

<sup>5</sup> Es de destacar que, los nombres [REDACTED] fueron testados al tratarse de datos personales con la finalidad de proteger su identidad, en términos de los artículos 23, 68, fracción VI de la Ley General de Transparencia y de Acceso a la Información Pública y 3, fracción X, 7 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.





██████ sin autorización, lo cual hizo extensivo a todo el demás personal (foja 552).

- Correo electrónico de cuatro de marzo de dos mil dieciséis, de ██████ dirigido a ██████ mediante el cual le pide que realice la supervisión de ██████ sobre todo del personal ██████, quienes ese día no fueron supervisados por el personal ██████, recordándole sobre la visita realizada por ██████<sup>6</sup>, durante la cual se percató que no había supervisión de su parte, asimismo que su prioridad es la ██████, lo cual le ha pedido se lo comunique a ██████ (foja 543).

- Correo electrónico de siete de marzo de dos mil dieciséis, de ██████, mediante el cual les señala que por instrucciones de ██████, ██████ siempre deberán estar acompañadas por ██████, aunque fueran ██████, asimismo, en virtud de que ese día no contaban con la presencia de ██████, les envió un horario con ██████ para ese día (foja 566).

- Correo de ocho de marzo de dos mil dieciséis, de ██████ dirigido a ██████, mediante el cual le envía los resultados de ██████ aplicadas en dos mil catorce y dos mil quince, en atención al correo de dos de marzo pasado por el cual ██████ le señala que se repetía ██████ y que le faltan los resultados del ██████, correspondientes a los ██████ (foja 568).

- Correo electrónico de nueve de marzo de dos mil dieciséis, de ██████ dirigido a ██████, mediante el cual le solicita que le envíe los horarios actuales ya que no coinciden con los que tenía, asimismo, le comenta que ██████ hace unos minutos estaba haciendo uso de su teléfono celular y ya anteriormente le había pedido que interviniera porque ██████ no estaba supervisando la actividad ██████ como había estado sucediendo desde hace tiempo. Asimismo, le señala que derivado de la reunión sostenida días después de la visita del Ministro Presidente con motivo de la inauguración de la semana de ██████, la actividad de ██████ siempre debería ser supervisada por ██████, además, le pidió que invitara a ██████ a seguir las reglas establecidas para ██████, así como que evitaran realizar otras actividades durante el horario de ██████ o cuando estuvieran ██████ (foja 542).

- Correos electrónicos de catorce de abril de dos mil dieciséis, mediante los cuales ██████ le señala a ██████, que la supervisión del personal de ██████ debe

<sup>6</sup> Entonces ██████.

ser constante, asimismo le solicita que trabaje en los procedimientos para la [REDACTED], el cómo se maneja día a día, el [REDACTED], así como la asistencia los [REDACTED]; en respuesta [REDACTED] le comenta que pondría a una persona de planta durante las suplencias del personal [REDACTED], asimismo, le pregunta que a cuál tema le da prioridad -propuestas [REDACTED] o procedimiento de [REDACTED]- y, respecto al cronograma manifiesta que no lo puede realizar si no se basa en tiempos reales y para eso necesita contar con [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], etc., finalmente [REDACTED] le responde que ambas cosas son necesarias y que se organice y, sobre el material le sugiere que empiecen a trabajar con los recursos disponibles (fojas 561 y 562).

- Correo electrónico de veinte de abril de dos mil dieciséis, de [REDACTED] dirigido a [REDACTED], mediante el cual le pide indicaciones sobre la solicitud formulada por [REDACTED] para participar en [REDACTED] que dejó "[REDACTED]" (foja 582).

- Correo electrónico de veintiséis de abril de dos mil dieciséis, mediante el cual [REDACTED] le reenvía a [REDACTED] el correo que le envió [REDACTED] por el que ésta menciona que sigue en espera de la respuesta sobre si puede retomar [REDACTED] y [REDACTED], reiterando su solicitud con base en la necesidad que hay de personal en [REDACTED] en respuesta [REDACTED] le comenta que [REDACTED] ya están cubiertas según lo habían comentado vía telefónica, no obstante, no era posible que [REDACTED] las retomara, en virtud de que, se le retiró [REDACTED] porque [REDACTED] [REDACTED] y el treinta de marzo permitió [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 535, repetido a foja 584).

- Correos electrónicos de diecisiete de junio de dos mil dieciséis, mediante el cual [REDACTED] hace del conocimiento de [REDACTED], entonces [REDACTED], que un día antes [REDACTED] se quejó [REDACTED] [REDACTED] porque le había "[REDACTED]" [REDACTED], después le pidió que le pasara [REDACTED] y estos se le cayeron y con cara de molestia le dijo "[REDACTED]", lo cual [REDACTED]. Asimismo, señala la situación que se dio con [REDACTED] una semana, la cual se sentía incómoda porque [REDACTED] la cuestionaba constantemente respecto a lo que [REDACTED] hablaba con [REDACTED], así como de los comentarios de [REDACTED], las quejas de [REDACTED] y porque señala que a pesar de haber platicado con [REDACTED], no había ningún cambio significativo en su conducta ni en la comunicación con [REDACTED], por lo cual adoptaría como medida que, siempre estuviera acompañada [REDACTED] y en constante supervisión de su [REDACTED]; en respuesta [REDACTED]

██████████ le dice que en su próximo acuerdo lo comentarían y le pide que traten de ser prudentes (foja 539).

- Correos electrónicos de seis de julio de dos mil dieciséis, por el cual ██████████ le señala a ██████████, que conforme a sus indicaciones reagendó las citas para acudir ██████████ los días veintitrés y veinticinco de agosto de ese año, en respuesta ██████████ le señala que es lo mejor ya que como le había comentado ██████████ le dijeron, aún no avanzaban sobre su ██████████ (fojas 555 y 556).

- Correo electrónico de siete de julio de dos mil dieciséis, mediante los cuales ██████████ le comenta a ██████████, que sobre el ██████████ ██████████ iban a trabajar en equipo para redactarlo en el mismo tono, así como que ██████████ se canceló porque las manifestaciones habían hecho imposible llegar en el horario indicado y que comentó con ██████████ sobre lo que quería que trabajara, en respuesta ██████████ le señala que ██████████ había visto como área de oportunidad trabajar en ██████████ (foja 555).

- Correo electrónico de trece de julio de dos mil dieciséis, mediante los cuales ██████████ le envía a ██████████ el ██████████ modificado para el ██████████ ██████████ ██████████, en espera de sus comentarios y resultados de ██████████, a lo cual ██████████ la cuestiona sobre a qué ██████████ se refiere mencionando que ya las tiene todas, sólo le falta la de ██████████ quien se la entregó al último y por ello no se han terminado de aplicar para tener los resultados, así como que ya había hablado con ██████████ con base a sus resultados y en términos generales se refieren a mantenerse en el ██████████ (foja 554).

- Correo electrónico de veinte de septiembre de dos mil dieciséis, de ██████████ dirigido a ██████████, mediante el cual le señala que en atención a que el seis de septiembre pasado ██████████ estuvo ██████████ ya que le comentó que ██████████ le pidió que entregara un ██████████, el cual utilizó en el pasillo provocando una reacción alérgica en ██████████, además de lo sucedido ese día con ██████████. y ██████████. quienes dijeron que ██████████ les pidió que ██████████, lo cual confirmó ya que ██████████ no lo negó cuando la propia ██████████ la cuestionó al respecto, motivo por el cual le pidió que platicara con ██████████ a fin de evitar que sucedieran ese tipo de cosas ya que ██████████ no deben ██████████ ni tampoco por cuestiones ajenas a ██████████ (foja 565).

- Correo electrónico de veintiséis de septiembre de dos mil dieciséis de ██████████ dirigido a ██████████ ██████████, por el cual la felicita por la innovación en su ██████████ ██████████ y le propone que utilice el FODA como soporte para la planeación de actividades (foja 553).

6. Disco compacto que contiene cuatro videos de treinta de marzo de dos mil dieciséis (foja 606)<sup>7</sup>:

Nombre del archivo	Fecha	Horario	Duración
██████████	30 de marzo de 2016	16:28 a 16:44 horas	17 minutos (15.4 MB)
██████████	30 de marzo de 2016	16:28 a 16:44 horas	17 minutos (35.4 MB)
██████████ ██████████	30 de marzo de 2016	16:28 a 16:45 horas	18 minutos (7.38 MB)
██████████ ██████████	30 de marzo de 2016	16:28 a 16:45 horas	18 minutos (16.9 MB)

- En el video denominado “██████████ ██████████”, se observa lo siguiente:

a) 16:28 horas: Se observa caminar por el ██████████ ██████████<sup>8</sup> y ██████████.

b) 16:29 a 16:33 horas: Se observa subir ██████████ ██████████, ██████████, ██████████, ██████████.

c) 16:34 a 16:44 horas: Se observa caminar a diversos ██████████ ██████████.

- En el video “██████████” se observó lo siguiente:

<sup>7</sup> En el expediente no se contiene algún acta o acuerdo en el que la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial haya realizado la inspección de los videos.

<sup>8</sup> Se estima que se trata de ██████████ porque llevan puesto ██████████ ██████████.

wgz1BAbpW/MTOhPUJrNMrfh64HZ3LUkaaVhFsg0RcLw=

- a) 16:28 horas: Se observa salir a una persona, aparentemente [REDACTED] (en adelante "[REDACTED]"), mismo que se encuentra vacío.
- b) 16:31 horas: Se observa el paso de diversas personas por [REDACTED], regresa "[REDACTED]" vista con anterioridad [REDACTED].
- c) 16:32 horas: Entran [REDACTED] y se acercan a "[REDACTED]".
- d) 16:34 a 16:39 horas: Se observa el paso de personas por [REDACTED], entran y salen [REDACTED], se llevan a [REDACTED] y se queda [REDACTED] con "[REDACTED]" que se encontraba ahí desde el principio.
- e) 16:41 horas: Se aprecia que "[REDACTED]" y [REDACTED] salen del foco de la cámara, se observa caminar por [REDACTED] a una persona.
- f) 16:42 horas: "[REDACTED]" y [REDACTED] se sientan en una mesa y [REDACTED], en ese momento llega otra persona de [REDACTED].
- g) 16:43 horas: Queda "[REDACTED]" [REDACTED], entra otra persona y se lleva un objeto que aparenta ser [REDACTED].
- h) 16:44 horas: "[REDACTED]" queda sola, acomoda [REDACTED] y se sienta.

- En el video denominado "[REDACTED]", se observó:

- a) 16:28 horas: Pasa [REDACTED].
- b) 16:29 a 16:31 horas: [REDACTED] se encuentra vacío.
- c) 16:31 a 16:33 horas: Se ve caminar por [REDACTED] a [REDACTED].

- d) 16:34 horas: Camina [REDACTED] y enseguida regresa caminando [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].
- e) 16:36 a 16:45 horas: Caminan por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y dos personas que van platicando.

- En el video "[REDACTED]", se observó:

- a) 16:28 horas: Una persona que entra y sale [REDACTED]
- b) 16:31 horas: Caminan por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], al fondo [REDACTED] se ven [REDACTED].
- c) 16:32 a 16:37 horas: Caminan por [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] que pasa [REDACTED].
- d) 16:38 horas: Se ve al fondo [REDACTED] un grupo de personas [REDACTED].
- e) 16:39 a 16:41 horas: Entran [REDACTED] [REDACTED], las cuales salen y se quedan por un momento [REDACTED], luego se retiran [REDACTED] queda solo.
- f) 16:42 a 16:45 horas: Caminan personas por [REDACTED], se ven personas al fondo y personas que salen [REDACTED] [REDACTED].

7. Pericial en materia de psicología, testimoniales y perfiles o evaluaciones psicológicas de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], respecto de las cuales, dada la naturaleza

y volumen, el Contralor reservó el pronunciamiento hasta en tanto fuera analizado su contenido (fojas 607 y 608).

Mediante documento recibido el dos de enero de dos mil diecisiete, el autorizado de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], presentó escrito que contenía los puntos sobre los que versaría la pericial en materia de psicología ofrecida y, por acuerdo de día tres del mismo mes y año, se tuvo por recibido el escrito y se reservó el pronunciamiento de su admisión (fojas 610 a 613).

**CUARTO. Admisión y desahogo de pruebas.** Por acuerdo de diez de mayo de dos mil diecisiete, el Contralor levantó las reservas ordenadas y se pronunció respecto a la admisión y desahogo de las pruebas ofrecidas por [REDACTED] [REDACTED], como se señala a continuación:

#### **A. Pruebas admitidas.**

**1. Documentales públicas admitidas y desahogadas dada su propia y especial naturaleza de conformidad con lo establecido en los artículos 79, 81, 87 y 93, fracción II del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la materia de responsabilidades administrativas conforme a los artículos 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005:**

a) Constancia de notificación de diez de noviembre de dos mil dieciséis.

- b) Oficio **CSCJN/DGRARP/SGRA/3045/2016** de dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis, por el que se le notificó a [REDACTED] el proveído de dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis en el que se le concedió prórroga para rendir su informe de defensas.
- c) Acuerdo de veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis.

**2. Documentales privadas admitidas y desahogadas dada su propia y especial naturaleza de conformidad con lo establecido en los artículos 79, 81, 87 y 93, fracción III, 129 a 142 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la materia de responsabilidades administrativas conforme a los artículos 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005:**

- a) Escrito de [REDACTED] recibido en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial el dieciséis de noviembre de dos mil dieciséis por el que solicitó prórroga para rendir su informe de defensas.
- b) Cédula de funciones de la plaza [REDACTED] [REDACTED] a nombre de [REDACTED] [REDACTED].
- c) Cédula de funciones de la plaza [REDACTED] [REDACTED] a nombre de [REDACTED] [REDACTED]



[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED].

- j) Lista con anotaciones manuscritas en las que se precisan los rubros “[REDACTED]”, “[REDACTED] [REDACTED]”, “[REDACTED]”, “[REDACTED]” y “[REDACTED]”, del diecinueve de agosto al primero de septiembre de dos mil trece.
- k) Relación de [REDACTED] sin fecha de elaboración.

**3. Documentales privadas de las cuales se solicitó su perfeccionamiento en términos de lo dispuesto en los artículos 79 y 81 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la materia de responsabilidades administrativas conforme a los artículos 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005:**

- a) Informe del [REDACTED]  
[REDACTED].

Por acuerdo de veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, el Contralor tuvo por recibido el oficio [REDACTED]/432/2017, por el cual, [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] remitió [REDACTED]



Núm.	Remitente	Destinatario	Fecha	Fojas CONC.SP 1/2015	Fojas P.R.A. 37/2016
6	[REDACTED]	[REDACTED]	15/02/2016	170	533
7	[REDACTED]	[REDACTED]	15/02/2016	170	533
8	[REDACTED]	[REDACTED]	16/02/2016	167 y 169	569
9	[REDACTED]	[REDACTED]	17/02/2016	167 y 169	569
10	[REDACTED]	[REDACTED]	17/02/2016	168	No exhibió impresión
11	[REDACTED]	[REDACTED]	19/02/2016	167	No exhibió impresión

**5. Prueba aportada por avances científicos admitida y desahogada dada su propia y especial naturaleza sin necesidad de audiencia o diligencia especial de conformidad con lo establecido en los artículos 79, 81, 87 y 93, fracción VII, 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a la materia de responsabilidades administrativas conforme a los artículos 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>11</sup>:**

- a) Disco compacto que contiene cuatro videos del [REDACTED] [REDACTED] de treinta de marzo de dos mil dieciséis con una duración total de setenta minutos, con los que pretende acreditar el incidente respecto a que [REDACTED] permitió [REDACTED]

<sup>11</sup> Sirve de apoyo la tesis de jurisprudencia **VIDEOGRABACIONES DE AUDIENCIAS CELEBRADAS EN PROCEDIMIENTOS PENALES DE CORTE ACUSATORIO Y ORAL CONTENIDAS EN ARCHIVOS INFORMÁTICOS ALMACENADOS EN UN DISCO VERSÁTIL DIGITAL (DVD). SI LA AUTORIDAD RESPONSABLE LAS REMITE COMO ANEXO O SUSTENTO DE SU INFORME JUSTIFICADO ADQUIEREN LA NATURALEZA JURÍDICA DE PRUEBA DOCUMENTAL PÚBLICA, Y DEBEN TENERSE POR DESAHOGADAS SIN NECESIDAD DE UNA AUDIENCIA ESPECIAL** (1ª./J. 43/2013 (10ª), registro 2004362, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, página 703 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época)



comparecencia se retiró sin rendir testimonio y se ordenó citar nuevamente a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], apercibida que, de no presentarse en el día y hora señalada se le impondría una multa equivalente a veinte veces el valor de la Unidad de Medida de Actualización.

Por auto de cuatro de julio de dos mil diecisiete se tuvo por desahogada la testimonial a cargo de [REDACTED]  
[REDACTED]

#### **B. Pruebas no admitidas.**

1. Pericial en materia de psicología, desechada en términos del artículo 146 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la materia de responsabilidades administrativas conforme a los artículos 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005, debido a que de forma extemporánea presentó el escrito en el que precisó los puntos sobre los que versaría la pericial.
2. Perfiles o evaluaciones psicológicas o exámenes psicométricos que obren en los expedientes de las denunciantes, no admitidos en términos de lo dispuesto en los artículos 79 y 87 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria a la materia de responsabilidades administrativas conforme a los artículos 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005, debido a que dichas probanzas no son idóneas para

demostrar la forma en que tales personas valoran los elementos subjetivos ni tampoco la existencia de “conductas preexistentes o agentes externos”, además de tratarse de documentos confidenciales que no es posible difundir sin la autorización expresa de las personas titulares de esa información.

**QUINTO. Suspensión de plazos y términos.** El Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 94, párrafo noveno, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 11, fracción XXI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>12</sup>, ante la situación de emergencia mundial y nacional derivada de la pandemia originada por la enfermedad causada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19) que pone en grave riesgo la salud y, por tanto, la integridad personal, determinó mediante los Acuerdos Generales Plenarios **3/2020**, **6/2020**, **7/2020**, **10/2020**, **12/2020** y **13/2020**, declarar inhábiles los días comprendidos dentro del periodo del **dieciocho de marzo al dos de agosto de dos mil veinte**<sup>13</sup> y, en consecuencia,

<sup>12</sup> Conforme al texto de la anterior Ley Orgánica; en la nueva LOPJF emitida en 2021, la fracción XXI corresponde a la fracción XIV (es exactamente el mismo texto).

<sup>13</sup> Acuerdo General número **3/2020**, de 17 de marzo de 2020, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se suspenden actividades jurisdiccionales y, por ende, **se declaran inhábiles** los días que comprenden del **18 de marzo al 19 de abril de 2020**, y se habilitan los días que resulten necesarios para proveer sobre la admisión y suspensión de controversias constitucionales urgentes. D.O.F. 18 de marzo de 2020.

Acuerdo General número **6/2020**, de 13 de abril de 2020, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se prorroga la suspensión de actividades jurisdiccionales y, por ende, **se declaran inhábiles** los días del periodo comprendido del **20 de abril al 5 de mayo de 2020**, y se habilitan los días que resulten necesarios para proveer sobre la admisión y suspensión de controversias constitucionales urgentes, así como para la celebración a distancia de las sesiones del Pleno y de las Salas de este Alto Tribunal. D.O.F. 15 de abril de 2020.

Acuerdo General número **7/2020**, de 27 de abril de 2020, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se prorroga la suspensión de actividades jurisdiccionales y, por ende, **se declaran inhábiles** los días del periodo comprendido del **6 al 31 de mayo de 2020**, y se habilitan los días que resulten necesarios para las actuaciones jurisdiccionales que se precisan. D.O.F. 29 de abril de 2020.

Acuerdo General número **10/2020**, de 26 de mayo de 2020, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que **se declaran inhábiles** los días del periodo comprendido

la suspensión de los plazos, por lo que no corrieron términos, al tratarse de asuntos materialmente jurisdiccionales que son competencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Lo anterior, en consistencia con el acuerdo primero, incisos m) y n) del diverso Acuerdo General Plenario 18/2013, por el que se determinan los días hábiles e inhábiles y que entre otros supuestos incluye aquellos días que: (i) se suspendan labores en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; (ii) cuando ésta no pueda funcionar por causa de fuerza mayor, y (iii) los demás que el Tribunal Pleno determine como inhábiles.

Dicha situación fue señalada dentro de los autos del expediente en que se actúa mediante proveídos de diecisiete de marzo, veinte de abril y tres de agosto, todos de dos mil veinte (fojas 873, 875 y 878).

**SEXTO. Levantamiento de la suspensión en el procedimiento.** Mediante **Acuerdo General Plenario 14/2020** del Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiocho de julio de dos mil veinte<sup>14</sup>, se estableció la reanudación de los plazos procesales a partir

---

del **1 al 30 de junio de 2020**, y se habilitan los días que resulten necesarios para las actuaciones jurisdiccionales que se precisan. D.O.F. 28 de mayo de 2020.

Acuerdo General número **12/2020**, de 29 de junio de 2020, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se prorroga la suspensión de plazos en los asuntos de la competencia de este Alto Tribunal durante el periodo comprendido del **1 al 15 de julio de 2020**, y se habilitan los días que resulten necesarios para las actuaciones jurisdiccionales que se precisan. D.O.F. 30 de junio de 2020.

Acuerdo General número **13/2020**, de 13 de julio de 2020, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se cancela el período de receso que conforme a lo previsto en el artículo 3° de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación tendría lugar del **16 de julio al 2 de agosto de 2020** y, para este período, se prorroga la suspensión de plazos en los asuntos de su competencia y se habilitan los días que resulten necesarios para las actuaciones jurisdiccionales que se precisan. D.O.F. 15 de julio de 2020.

<sup>14</sup> **Acuerdo General Plenario 14/2020.**

“**QUINTO.** Los proveídos que corresponda emitir al Ministro Presidente y a las y los Ministros instructores, así como los engroses y votos se firmarán, electrónicamente. La versión impresa de esas determinaciones, en la que consten las respectivas evidencias criptográficas, se agregará sin necesidad de certificación alguna.”

del tres de agosto del 2020<sup>15</sup>, por lo que se continuó con la secuela procesal del presente asunto, se autorizó la emisión de proveídos con firma electrónica (Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación -FIREL-) y se incorporaron las notificaciones por lista o rotulón electrónicos visibles en el Portal de Internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con los mismos efectos que las llevadas a cabo mediante publicación en los estrados de las listas o rotulones impresos.

En ese sentido, a efecto de proteger los derechos a la salud y a la vida de los justiciables, de los servidores públicos de este Alto Tribunal, así como el derecho de acceso a la justicia previsto en el artículo 17 Constitucional, se emitieron las reglas para continuar con la integración de los expedientes de responsabilidad administrativa en medios electrónicos de conformidad con el artículo Quinto Transitorio<sup>16</sup> del Acuerdo General de Administración V/2020

<sup>15</sup> Conforme al Instrumento Normativo aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 24 de junio de 2021 (D.O.F. 29 de junio de 2021).

<sup>16</sup> **Acuerdo General de Administración V/2020.**

“**Quinto.** A partir del día siguiente de la publicación del presente Acuerdo General de Administración en el Diario Oficial de la Federación, en los procedimientos de responsabilidad administrativas se podrán realizar las actuaciones que a continuación se señalan:

**I.** Consulta de expedientes de responsabilidad administrativa, mediante la asignación de clave y contraseña;

**II.** Presentación de promociones y demás documentos, mediante la asignación de clave y contraseña;

**III.** Audiencias y comparecencias a que se refiere el Capítulo Cuarto del presente Acuerdo General de Administración, en la plataforma tecnológica que determine la Dirección General de Tecnologías de la Información;

**IV.** Notificaciones electrónicas a través de clave y contraseña;

**V.** Notificaciones en las listas o rotulón en el portal de internet de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en los términos a que se refiere este Acuerdo General de Administración;

**VI.** Comunicaciones y notificaciones por medio de correo institucional, conforme al artículo 21 del presente Acuerdo General de Administración, y

**VII.** Formalización de acuerdos, actuaciones y resoluciones por medio de la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación, conforme al artículo 7 del presente Acuerdo General de Administración, y su conservación en repositorios electrónicos.

La Dirección General de Tecnologías de la Información de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinará las herramientas tecnológicas, medios de comunicación electrónica y repositorios de información para llevar a cabo las actuaciones a que se refiere este artículo. Una vez que entre en vigor el Acuerdo General de Administración conforme a lo dispuesto en el artículo Primero transitorio, las actuaciones previstas en este artículo se realizarán por medio del Sistema Electrónico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.”

del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el quince de octubre de dos mil veinte.

En consecuencia, a través del proveído de dieciséis de octubre de dos mil veinte, el Contralor levantó la suspensión decretada en este expediente, ordenó digitalizarlo para su incorporación al Expediente Electrónico de Responsabilidad Administrativa y determinó que debía continuarse con la integración del presente procedimiento, debiendo dictarse las medidas necesarias que permitieran su continuidad como expediente electrónico, en atención a las particularidades de la etapa en que se encontraba el procedimiento (fojas 881 a 883).

Por proveído de cuatro de diciembre de dos mil veinte, se hizo constar que ya se contaba con las herramientas y plataformas tecnológicas para que las partes pudieran acceder electrónicamente al expediente y sus actuaciones conforme al artículo transitorio TERCERO del Acuerdo General de Administración V/2020<sup>17</sup>, ordenó su notificación en forma personal a la servidora pública involucrada (fojas 885 a 888) y, en atención a lo anterior, el doce de enero de dos mil veintiuno, la autoridad substanciadora hizo constar que el expediente en que se actúa fue digitalizado para su incorporación al Sistema Electrónico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, específicamente para el trámite de

---

<sup>17</sup> **Acuerdo General de Administración V/2020.**

**TERCERO.** Los procedimientos de responsabilidad administrativa que se encuentren en substanciación a la entrada en vigor de este Acuerdo General de Administración, **se continuarán a través del Sistema Electrónico** de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para lo cual la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Registro Patrimonial notificará en forma personal a la persona presunta responsable y a las demás partes que podrán utilizar dicho Sistema para la consulta del expediente, recibir notificaciones y demás actuaciones.

los procedimientos de responsabilidad administrativa que corresponde investigar, substanciar y resolver a este Alto Tribunal y que fueron glosadas al expediente físico las actuaciones formalizadas con firma electrónica (foja 890).

El quince de enero de dos mil veintiuno, a [REDACTED] [REDACTED] le fue notificado el acuerdo de cuatro de diciembre de dos mil veinte y se le informó la forma en la que podría tener acceso al expediente electrónico, así como la forma en que se realizarían las notificaciones electrónicas, dado que se había efectuado la digitalización del expediente. Asimismo, se le comunicó que este procedimiento de responsabilidad administrativa continuaría en el Sistema Electrónico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al que podría acceder con la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación (FIREL) o con la Firma Electrónica (FIEL) vigente (foja 893).

Por acuerdo de veintisiete de enero de dos mil veintiuno, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 23 y 24, primer párrafo, del Acuerdo General Plenario 9/2020<sup>18</sup>, se tuvieron

<sup>18</sup> **Acuerdo General Plenario 9/2020**

**Artículo 23.** Las partes podrán en todo momento, por vía impresa o electrónica, por sí o por conducto de su representante, manifestar expresamente la solicitud para recibir notificaciones electrónicas. El proveído que acuerde favorablemente dicha solicitud se notificará por la vía tradicional que legalmente corresponda; en la inteligencia de que las siguientes determinaciones jurisdiccionales se notificarán a la parte respectiva por vía electrónica en tanto no revoque la referida solicitud.

La referida solicitud lleva implícita la necesaria para consultar el expediente electrónico respectivo, por lo que deberán proporcionarse la o las CURP de la o de las personas respecto de las cuales se promueve la solicitud.

**Artículo 24.** Las partes que por vía impresa o electrónica en el expediente respectivo hayan manifestado expresamente su solicitud para recibir notificaciones electrónicas, una vez que se haya acordado favorablemente dicha solicitud, tendrán derecho a consultar por esta vía, incluso el acuerdo que autorice esa solicitud, así como las constancias relacionadas con éste, desde el momento en el que ese proveído se ingrese al Expediente electrónico en el Sistema Electrónico de la SCJN.

Las partes que no hayan realizado dicha manifestación o habiéndola realizado no se hubiere notificado por lista o rotulón el acuerdo que autorice la recepción de notificaciones electrónicas o bien, la hubieren revocado y el acuerdo respectivo ya se hubiere notificado por la vía electrónica, únicamente podrán consultar en el referido sistema un acuerdo y las constancias relacionadas con éste, una vez que ese proveído se les haya notificado por la vía tradicional que corresponda.

por autorizados para recibir notificaciones a través del Sistema Electrónico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a [REDACTED] y a los profesionistas que señaló en su escrito remitido vía correo electrónico el veinte de enero anterior (fojas 899-901).

**SÉPTIMO. Cierre de instrucción.** Concluida la tramitación del procedimiento administrativo de responsabilidades y tomando en consideración que no había diligencia alguna pendiente de practicar, que se contaba con las constancias de antigüedad y la relativa a la consulta al Registro de Servidores Públicos Sancionados, el tres de noviembre de dos mil veintiuno, el Contralor de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró cerrada la instrucción en términos del artículo 39 del Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>19</sup>, por lo que ordenó la emisión del dictamen respectivo (foja 921 y 922).

**OCTAVO. Dictamen de la Contraloría.** El doce de noviembre de dos mil veintiuno, el Contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió dictamen con los puntos resolutivos siguientes:

*“PRIMERO. Se estima que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] es responsable de la infracción administrativa por la que se inició*

---

Toda notificación realizada por la vía tradicional antes de la electrónica derivada de la solicitud correspondiente se tendrá por válida.

<sup>19</sup> **Acuerdo General Plenario 9/2020**

**Artículo 39.** Tratándose de los expedientes electrónicos consultables en el Sistema Electrónico de la SCJN, por cada acuerdo o resolución que se integre a éstos, se generará una bitácora donde se indique el tipo de notificación que se ha realizado respecto de cada una de las partes en el asunto que corresponda.

Dichas bitácoras serán consultables respecto de todos los acuerdos ingresados al Expediente electrónico respectivo, para las partes que hayan manifestado su autorización para recibir notificaciones por vía electrónica. Las partes que no hayan realizado esa manifestación o bien, que la hayan revocado, no podrán consultar las referidas bitácoras.

*este procedimiento, conforme a lo expuesto en los considerandos cuarto y quinto del presente dictamen.*

**SEGUNDO.** *Se propone imponer a [REDACTED] la sanción consistente en [REDACTED], en términos de lo argumentado en el último considerando del presente dictamen.” (foja 1019)*

El dictamen de la Contraloría se sustenta en que [REDACTED]  
[REDACTED], [REDACTED]  
[REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, incumplió con su obligación de observar buena conducta en el empleo, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo del mismo, pues en su calidad de superior jerárquico se dirigió, de manera continuada, sin respeto y con falta de rectitud hacía sus subordinados cometiendo conductas que configuran violencia en el trabajo, acoso laboral y discriminación por razón de [REDACTED] (fojas 924 a 1019).

**NOVENO. Trámite del dictamen.** El dictamen se recibió en la Dirección General de Asuntos Jurídicos el veintitrés de noviembre de dos mil veintiuno, mediante oficio **CSCJN/DGRARP/SGRA/514/2021**, para que, por su conducto, la Presidencia de este Alto Tribunal conociera y resolviera el presente asunto en forma definitiva, en términos de los artículos 133, fracción II<sup>20</sup>, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente hasta el siete de junio de dos mil veintiuno, y 23, 26, segundo

<sup>20</sup> Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el D.O.F. el 26 de mayo de 1995, de acuerdo con el texto y regulación vigente hasta antes de la reforma publicada en el D.O.F. de 18 de junio de 2018.

párrafo y 39, último párrafo, del Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>21</sup>.

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

**PRIMERO. Competencia.** La Presidenta 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 el artículo 14, fracciones VII y XXIII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación vigente a partir del ocho de junio de dos mil veintiuno<sup>22</sup>, en relación con los artículos 23 y 25, segundo párrafo y 40, del Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>23</sup>, de veintiocho de marzo de dos

<sup>21</sup> **Acuerdo General Plenario 9/2005**

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

**Artículo 26.** La Contraloría propondrá al Presidente, de oficio o previa denuncia o queja, el inicio del procedimiento de responsabilidades administrativas. Tratándose de los que no se ubiquen en el artículo 24 de este Acuerdo General, la propia Contraloría dictará el proveído inicial, cualquiera que fuere su sentido.

La Contraloría sustanciará los procedimientos de responsabilidades administrativas diversos a los señalados en el párrafo primero del artículo 24 de este Acuerdo General, realizará antes de su inicio las investigaciones pertinentes y tratándose de los que corresponda conocer al Presidente, emitirá un dictamen en el que proponga las consideraciones y el sentido de la resolución respectiva.

**Artículo 39.** Si del informe no se desprenden elementos suficientes para resolver o se advierten otros que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del probable responsable o de otras personas, se podrá disponer la práctica de investigaciones y acordar la celebración, en su caso, de las audiencias necesarias.

Una vez recibido el informe y, en su caso, concluida la audiencia y desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, la Contraloría emitirá el proveído que tenga debidamente integrado el expediente.

Dentro de los veinte días hábiles siguientes la propia Contraloría emitirá dictamen en el que proponga el sentido de la resolución que ponga fin al procedimiento respectivo. Dicho dictamen se someterá a consideración del Presidente para que resuelva en ejercicio de la atribución prevista en el artículo 133, fracción II, de la Ley Orgánica.

<sup>22</sup> La competencia de la Ministra Presidente se encontraba igualmente prevista en la LOPJF abrogada (artículo 133, fracción II).

<sup>23</sup> **Acuerdo General Plenario 9/2005**

**Artículo 25.** El Presidente dictará el proveído inicial de los procedimientos señalados en el artículo 24 de este Acuerdo General, con base en el dictamen presentado por la Contraloría.

El propio Presidente emitirá la resolución que ponga fin a los procedimientos diversos a los señalados en el citado artículo 24

**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.

mil cinco, en tanto se trata de una servidora pública que al momento de los hechos pertenecía a este Alto Tribunal<sup>24</sup> y a quien se atribuye una conducta infractora que no está expresamente catalogada como grave.

**SEGUNDO. Marco normativo aplicable.** En términos de los artículos 94, quinto párrafo, y 109, fracción III, párrafo tercero, de la Constitución General y Quinto transitorio de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el siete de junio de dos mil veintiuno<sup>25</sup>, resulta aplicable al procedimiento la Ley

---

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 revisión, en los términos señalados en este Acuerdo General.

<sup>24</sup> Actualmente sigue en activo en el Alto Tribunal como Coordinadora Administrativa II, adscrita a la Dirección General de Presupuesto y Contabilidad conforme al directorio de la página de intranet (consulta: octubre 2024).

<sup>25</sup> **CPEUM**

**Artículo 94.** Se deposita el ejercicio del Poder Judicial de la Federación en una Suprema Corte de Justicia, en un Tribunal Electoral, en Plenos Regionales, en Tribunales Colegiados de Circuito, en Tribunales Colegiados de Apelación y en Juzgados de Distrito.

(...)

La competencia de la Suprema Corte, su funcionamiento en Pleno y Salas, la competencia de los Plenos Regionales, de los Tribunales de Circuito, de los Juzgados de Distrito y del Tribunal Electoral, así como las responsabilidades en que incurran las servidoras y los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, se regirán por lo que dispongan las leyes y los acuerdos generales correspondientes, de conformidad con las bases que esta Constitución establece.

(...)

**Artículo 109.** Los servidores públicos y particulares que incurran en responsabilidad frente al Estado, serán sancionados conforme a lo siguiente:

(...)

**III.** Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones. Dichas sanciones consistirán en amonestación, suspensión, destitución e inhabilitación, así como en sanciones económicas, y deberán establecerse de acuerdo con los beneficios económicos que, en su caso, haya obtenido el responsable y con los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones. La ley establecerá los procedimientos para la investigación y sanción de dichos actos u omisiones.

Las faltas administrativas graves serán investigadas y substanciadas por la Auditoría Superior de la Federación y los órganos internos de control, o por sus homólogos en las entidades federativas, según corresponda, y serán resueltas por el Tribunal de Justicia Administrativa que resulte competente. Las demás faltas y sanciones administrativas, serán conocidas y resueltas por los órganos internos de control.

Para la investigación, substanciación y sanción de las responsabilidades administrativas de los miembros del Poder Judicial de la Federación, se observará lo previsto en el artículo 94 de esta Constitución, sin perjuicio de las atribuciones de la Auditoría Superior de la Federación en materia de fiscalización sobre el manejo, la custodia y aplicación de recursos públicos.

(...)

**LOPJF**

**Quinto.** Los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, continuarán tramitándose hasta su resolución final de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, el Acuerdo General Plenario 9/2005, de veintiocho de marzo de dos mil cinco, toda vez que el **auto de inicio** dictado por la autoridad substanciadora es del **veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis**, esto es, previo a la expedición y entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas<sup>26</sup> (diecinueve de julio de dos mil diecisiete) y la actual Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación de ocho de junio dos mil veintiuno (foja 215 del expediente principal).

En cuanto a los hechos y la forma en que deberá ser estudiada la conducta, resulta aplicable, además, el Acuerdo General de Administración III/2012, por el que se emiten “*Las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*”, el cual se encontraba vigente al momento de los hechos y del inicio del presente procedimiento.

**TERCERO. Debido proceso y formalidades del procedimiento.** En términos del artículo 17, párrafos segundo y tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de acuerdo con el artículo 40 del

---

<sup>26</sup> **Ley General de Responsabilidades Administrativas. TRANSITORIOS**

**Tercero.** La Ley General de Responsabilidades Administrativas entrará en vigor al año siguiente de la entrada en vigor del presente Decreto. [es decir, entró en vigor hasta el 19 de julio de 2017]

En tanto entra en vigor la Ley a que se refiere el presente Transitorio, continuará aplicándose la legislación en materia de Responsabilidades Administrativas, en el ámbito federal y de las entidades federativas, que se encuentre vigente a la fecha de entrada en vigor del presente Decreto.

(...)

Los procedimientos administrativos iniciados por las autoridades federales y locales con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, serán concluidos conforme a las disposiciones aplicables vigentes a su inicio. (...)

Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>27</sup>, en las resoluciones de la Presidenta que pongan fin al procedimiento de responsabilidad administrativa, se deberá verificar la legalidad respecto de la sustanciación del mismo.

Para revisar el cumplimiento de cada uno de los derechos que protegen a la servidora pública involucrada es necesario desarrollar el contenido del derecho al acceso a la tutela judicial, las etapas que lo integran, así como analizar cada uno de los derechos mínimos que deben garantizarse.

Las garantías del debido proceso que resultan aplicables a cualquier procedimiento de naturaleza jurisdiccional son las que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha identificado como las formalidades esenciales del procedimiento, las cuales permiten que cualquier persona involucrada en un litigio o controversia esté en aptitud de desplegar sus defensas antes de que las autoridades modifiquen en forma definitiva su esfera jurídica.

Lo anterior, en el contexto de que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sido consistente al considerar que los derechos que conforman la tutela jurisdiccional efectiva alcanzan no solamente a los procedimientos judiciales

---

<sup>27</sup> **Acuerdo General Plenario 9/2005**

**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.

propriadamente dichos, sino también a todos aquéllos seguidos ante autoridades que realicen funciones materialmente jurisdiccionales, como se desprende de la jurisprudencia 2a. /J. 192/2007, cuyo rubro es, cuyo rubro es **“ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS ESTABLECE DIVERSOS PRINCIPIOS QUE INTEGRAN LA GARANTÍA INDIVIDUAL RELATIVA, A CUYA OBSERVANCIA ESTÁN OBLIGADAS LAS AUTORIDADES QUE REALIZAN ACTOS MATERIALMENTE JURISDICCIONALES”**<sup>28</sup>.

Así, las garantías del debido proceso que resultan aplicables a cualquier procedimiento de naturaleza jurisdiccional son las que esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha identificado como las formalidades esenciales del procedimiento, las cuales permiten que cualquier persona involucrada en un litigio o controversia esté en aptitud de desplegar sus defensas antes de que las autoridades modifiquen en forma definitiva su esfera jurídica.

Al respecto, el Tribunal Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado respecto del contenido esencial del aludido derecho, tal y como se observa en la tesis jurisprudencial P. /J. 47/95, cuyo rubro es **“FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA**

<sup>28</sup> Tesis jurisprudencial 2a./J. 192/2007, registro digital 171257, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXVI, octubre de 2007, página 209.

## **ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO<sup>29</sup>.**

Según dicha jurisprudencia, las formalidades esenciales del procedimiento, cuyo cumplimiento permite concluir que se ha respetado la garantía de audiencia de los gobernados, son: **(i)** la notificación del inicio del procedimiento; **(ii)** la oportunidad de ofrecer y desahogar las pruebas en que se finque la defensa; **(iii)** la oportunidad de alegar, y **(iv)** la emisión de una resolución que dirima las cuestiones debatidas.

En cumplimiento a las reglas establecidas en el artículo 134<sup>30</sup> de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la

<sup>29</sup> Tesis jurisprudencial P./J. 47/95, registro digital 200234, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo II, diciembre de 1995, página 133.

<sup>30</sup> LOPJF

**ARTICULO 134.** Para la determinación de las responsabilidades a que se refiere este Título se instaurará el siguiente procedimiento, en el cual deberá observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, publicidad, verdad material y respeto a los derechos humanos:

**I.** Se ordenará el emplazamiento del probable responsable, con el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa a que se refiere el artículo 194 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, debiendo citarlo para que comparezca personalmente a la celebración de una audiencia pública ante la autoridad substanciadora, señalando con precisión el día, lugar y hora en que tendrá lugar, así como la autoridad ante la que se llevará a cabo. Del mismo modo, le hará saber el derecho que tiene de no declarar contra de sí mismo ni a declararse culpable; de defenderse personalmente o ser asistido por un defensor perito en la materia y que, de no contar con un defensor, le será nombrado un defensor de oficio.

Entre la fecha del emplazamiento y la de la audiencia, deberá mediar un plazo no menor de diez ni mayor de quince días hábiles. El diferimiento de la audiencia sólo podrá otorgarse por causas de caso fortuito o de fuerza mayor debidamente justificadas;

**II.** El día y hora señalado para la audiencia, el probable responsable rendirá un informe, en el que deberá referirse a todos y cada uno de los hechos comprendidos en el informe de probable responsabilidad del servidor público imputado, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, por no ser propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Se presumirán confesados los hechos denunciados sobre los cuales el servidor público no suscitare explícitamente controversia.

En dicha audiencia, el servidor público imputado deberá ofrecer las pruebas que estime necesarias para su defensa. En caso de tratarse de pruebas documentales, deberá exhibir todas las que tenga en su poder, o las que no estándolo, conste que las solicitó mediante el acuse de recibo correspondiente. Tratándose de documentos que obren en poder de terceros y que no pudo conseguirlos por obrar en archivos privados, deberá señalar el archivo donde se encuentren o la persona que los tenga a su cuidado para que, en su caso, le sean requeridos;

**III.** Una vez que las partes hayan manifestado durante la audiencia inicial lo que a su derecho convenga y ofrecido sus respectivas pruebas, la autoridad substanciadora declarará cerrada la audiencia; después de ello las partes no podrán ofrecer más pruebas, salvo aquellas que sean supervenientes.

Federación, vigente al momento de los hechos, la autoridad resolutora cuenta con treinta días hábiles para emitir su resolución, mismo que puede ampliarse por treinta días hábiles más de manera justificada, lo que en el presente caso ocurre dado el volumen del expediente que se integra por 1022 fojas, un cuaderno de pruebas con 216 fojas, cuaderno auxiliar 22/2015-ALS con 31 fojas, expediente de Conciliación CONC.SP.1/2015 con 906 fojas, anexo 1 de la conciliación con 400 fojas, anexo 2 de la conciliación con 256 fojas, así como, la cantidad de denunciante, de hechos denunciados, pruebas analizadas, así como la complejidad del estudio de éstos con respecto a cada una de las servidoras públicas denunciante y la afectación que cada una tuvo.

---

Dentro de los quince días hábiles siguientes al cierre de la audiencia, la autoridad substanciadora deberá emitir el acuerdo de admisión de pruebas que corresponda, donde deberá ordenar las diligencias necesarias para su preparación y llevar a cabo su desahogo; **IV.** Concluido el desahogo de las pruebas, la autoridad substanciadora abrirá un periodo de alegatos por un término de cinco días hábiles comunes para las partes. Transcurrido dicho periodo, la autoridad resolutora dictará la determinación que corresponda en un plazo no mayor a treinta días hábiles, el cual podrá ampliarse por una sola vez por otros treinta días hábiles más, cuando la complejidad del asunto así lo requiera, debiendo expresar los motivos para ello, y se notificará la resolución al interesado dentro de las setenta y dos horas;

**V.** En cualquier momento, previo o posteriormente a la recepción del informe o celebración de la audiencia, la Suprema Corte de Justicia, el Consejo de la Judicatura Federal, el presidente de la Suprema Corte de Justicia o el órgano que determine el Consejo de la Judicatura Federal, según corresponda podrán determinar la suspensión temporal de los probables responsables de sus cargos, empleos o comisiones, siempre que a su juicio así convenga para la conducción o continuación de las investigaciones, la cual cesará cuando así lo resuelvan independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo. La suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute, lo cual se hará constar expresamente en la determinación de la suspensión.

Si el servidor público suspendido temporalmente no resultare responsable de la falta que se le imputa, será restituido en el goce de sus derechos, en los términos que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

**VI.** De advertir la autoridad resolutora que los hechos descritos en el informe de probable responsabilidad del servidor público imputado corresponden a la descripción de una falta diversa, ésta podrá reclasificar la conducta correspondiente y dará vista al servidor público sujeto a procedimiento administrativo;

**VII.** Las autoridades resolutoras del asunto podrán ordenar la realización de diligencias para mejor proveer, sin que por ello se entienda abierta de nuevo la investigación, disponiendo la práctica o ampliación de cualquier diligencia probatoria, siempre que resulte pertinente para el conocimiento de los hechos relacionados con la existencia de la falta administrativa y la responsabilidad de quien la hubiera cometido. Con las pruebas que se alleguen al procedimiento derivadas de diligencias para mejor proveer se dará vista a las partes por el término de tres días para que manifiesten lo que a su derecho convenga, pudiendo ser objetadas en cuanto a su alcance y valor probatorio en la vía incidental.

Los medios de impugnación de los procedimientos de responsabilidad administrativa estarán previstos en los acuerdos generales que al efecto emitan la Suprema Corte de Justicia, el Consejo de la Judicatura Federal y la Comisión de Administración del Tribunal Electoral.

Adicionalmente, se tiene lo siguiente:

**A. Inicio de Procedimiento.** De conformidad con el artículo 134, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los artículos 32 y 37, del Acuerdo General Plenario 9/2005, vigentes al momento de la comisión de los hechos, cuando la Contraloría estime que cuenta con elementos que acrediten la comisión de una conducta infractora del marco jurídico que regula a los servidores públicos de la Suprema Corte puede iniciar de oficio el procedimiento de responsabilidades administrativas.

En ese sentido, en el expediente identificado con el registro **P.R.A. 37/2016-ALS**, obran las constancias que se relacionan a continuación:

**I. Antecedentes**

1. Cuaderno Auxiliar **C.Aux.22/2015-ALS**, integrado como se describe a continuación:

Cuaderno Auxiliar C.Aux.22/2015-ALS	Folio
Cuaderno Relativo a la queja de veintiuno de mayo de dos mil quince, presentada por [REDACTED], por hechos que calificó como “acoso laboral” y “discriminación”.	1 a 31
Cuaderno de pruebas 1 Relativo a las [REDACTED] exhibidas por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], así como las [REDACTED] [REDACTED].	1 a 216

De dicho expediente, en lo que interesa, por acuerdo de diez de noviembre de dos mil quince, el Contralor determinó desechar la queja debido a que no se advirtieron elementos de prueba suficientes de que [REDACTED] acosara laboralmente a [REDACTED], no obstante, consideró que las situaciones referidas se debían a un problema de comunicación y a fin de evitar que aumentaran en su gravedad o que se configurara alguna infracción administrativa y que pudiera afectar la prestación del servicio público [REDACTED] de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 del Acuerdo General de Administración III/2012, ordenó realizar un procedimiento de conciliación para solucionar la problemática advertida, el cual debería llevarse a cabo en expediente por separado, por lo que ordenó archivar el cuaderno auxiliar **C. Aux. 22/2015-ALS** como asunto concluido.

**2. Expediente de conciliación CONC. SP. 1/2015,**  
integrado como se describe a continuación:

Expediente de conciliación CONC.SP. 1/2015	Folio
Conciliación	1 a 906
Anexo 1 Relativo al expediente personal de [REDACTED]	1 a 400
Anexo 2 Relativo al expediente personal de [REDACTED]	1 a 256

Del expediente de la Conciliación **CONC.SP.1/2015**, se analizó lo siguiente:

a) Auto de veintitrés de noviembre de dos mil quince, por el que en atención a lo ordenado en el cuaderno auxiliar **C. Aux. 22/2015-ALS**, el Contralor estableció como mecanismo de solución a la problemática existente entre [REDACTED] y [REDACTED] llevar a cabo un procedimiento de conciliación. Como se indicó en el resultando primero de esta resolución, consideró que podía realizarse la conciliación dentro de la facultad de garantizar el derecho al acceso efectivo a la justicia, en su faceta de tutela no jurisdiccional, lo cual además, garantizaría el derecho humano al trabajo en un ambiente libre de violencia toda vez que, con ese mecanismo se prevendría que el problema de comunicación advertido entre ambas servidoras públicas escalara de gravedad.

Por tanto, ordenó que se notificara personalmente a [REDACTED] [REDACTED] a fin de que manifestara si otorgaba su consentimiento para llevar a cabo la conciliación a fin de que se le aplicara un cuestionario con el objeto de generar estrategias viables y lograr un esquema de ganar-ganar en el conflicto e indagar las pretensiones tanto de la denunciante como de [REDACTED] y se integrara el expediente al cual le correspondió el número **CONC.SP 1/2015** de su índice.

b) Comparecencia de tres de diciembre de dos mil quince, mediante la cual [REDACTED] otorgó su consentimiento para llevar a cabo el procedimiento de conciliación y por acuerdo de catorce de diciembre de dos mil quince, el Contralor ordenó dar vista a [REDACTED] [REDACTED] con copia de los hechos a fin de que manifestara su

conformidad para llevar a cabo el procedimiento aludido, lo cual ocurrió mediante comparecencia de doce de enero de dos mil dieciséis.

c) Comparecencia de doce de enero de dos mil dieciséis, mediante la cual, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] presentó escrito constante de cuatro fojas útiles y cinco anexos (consistentes en [REDACTED]) en copia simple, en el que esencialmente señaló lo siguiente:

- El origen de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] controlarla [REDACTED]; [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].
- [REDACTED] se burla [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] o hace referencia a que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Señaló que utiliza ese tipo de [REDACTED], en comparación con [REDACTED], y procura que [REDACTED] [REDACTED].
- Lleva aproximadamente un año y medio solicitando a sus superiores jerárquicos que se le integre a la función [REDACTED] [REDACTED], pues ya no tiene [REDACTED] [REDACTED] y se le ha limitado a realizar actividades administrativas.
- Existe un dictamen [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] ([REDACTED]), emitido por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], en el que se determinó que [REDACTED]; también, que debe [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

- Considera que [REDACTED] a veces justifica o fundamenta las agresiones que le dirige, en [REDACTED], y agrega que ya le ha comentado que está dispuesta a someterse a exámenes [REDACTED] si con ello puede arreglarse la situación que vive.
- Solicita que [REDACTED]. Quiere que la situación que la aqueja se solucione, pues le causa “angustia y ansiedad” ya que ella quiere seguir trabajando.
- [REDACTED] fomenta que se diga que [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].
- Recibe agresión y aislamiento verbal por parte de [REDACTED] ya que cuando le proporciona información sobre [REDACTED], con gritos y agresión en el tono de voz expresa: “¡No me digas nada solo con [REDACTED], por lo que afirma que [REDACTED] bloquea la comunicación.
- [REDACTED] la ridiculiza por el [REDACTED]  
[REDACTED], [REDACTED]  
[REDACTED].
- En relación con [REDACTED] “[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Al respecto, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] menciona verbalmente que es posible que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] tenga un [REDACTED] [REDACTED]. Por lo que [REDACTED] aduce que por “exponer la agresión a su persona”, [REDACTED] [REDACTED] menciona que son mentiras lo que ella expresa.

- En la revisión [REDACTED] a la que acude, le notificaron que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

Al respecto, la persona servidora pública imputada expresa “*que raro*”, con burla, gestos de desconfianza y comportamiento ofensivo con el que atenta contra su autoestima e integridad.

- [REDACTED] realiza comentarios continuos sobre [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED], también la promueve como una persona “[REDACTED] [REDACTED].
- Le ha negado días económicos a pesar de haberlos solicitado de acuerdo a los lineamientos, argumentando que hay mucho trabajo, “que es un mes con muchos compromisos”, y cuando los pide para [REDACTED] [REDACTED] no le autoriza el tiempo, sino que ella selecciona el día.
- Continuamente hay acoso laboral por parte de la persona que cuida sus funciones de trabajo, ya que [REDACTED] [REDACTED] para dar el reporte de su comportamiento, lo cual afirma no es para todo el personal, sino exclusivamente para [REDACTED] [REDACTED], incluso [REDACTED] continuamente le pedía disculpas y le decía “[REDACTED] *son órdenes, las tengo que acatar* [REDACTED]”.

d) Oficio [REDACTED]/81/2016 de dos de febrero de dos mil dieciséis, por el que [REDACTED] [REDACTED] envió copia certificada de los expedientes personales de [REDACTED] [REDACTED], el organigrama y manual de organización dos mil diez, vigente para dos mil trece y organigrama, estructura ocupacional y manual de

organización dos mil catorce, vigentes para el ejercicio dos mil catorce y dos mil quince.

e) Oficio [REDACTED]/131/2016 de diecinueve de febrero de dos mil dieciséis, mediante el cual [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] señaló que implementó medidas para salvaguardar la integridad física de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], las que consistieron en:

- Apoyo incondicional para que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], asista a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], en los horarios y días que así lo requiera.
- Instruyó a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] para brindarle todas las facilidades a [REDACTED] [REDACTED] y ésta se ausente en su horario laboral [REDACTED], sin que se le haya aplicado descuento de algún día.
- En virtud de su sugerencia, [REDACTED] [REDACTED] solicitó la atención también del [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], contando con los permisos correspondientes para ese efecto.
- Consciente en la gran responsabilidad que conlleva la [REDACTED] [REDACTED], se cuida que las actividades que realiza [REDACTED] [REDACTED] sean acordes con [REDACTED] [REDACTED].
- Las actividades que desarrolla [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] son realizadas dentro de las instalaciones [REDACTED], ya que se busca su bienestar.

- Se implementó [REDACTED] un trato igualitario, es decir, [REDACTED] [REDACTED], cuya [REDACTED] se compila y son [REDACTED] para lograr mejoras.
- Se implementaron [REDACTED] [REDACTED], a efecto de obtener cambios significativos que mejoren la prestación del servicio.
- Llevó a cabo dos reuniones en [REDACTED] con [REDACTED] y con [REDACTED] a efecto de ratificar el apoyo que se le brinda a [REDACTED] [REDACTED], para que acuda a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].
- Solicitó que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] reciba las instrucciones de trabajo y actividades a desarrollar por conducto de su superior jerárquica inmediata [REDACTED] [REDACTED].
- Tomó la decisión de facultar a sus [REDACTED] para que evalúen directamente el desempeño de su personal para establecer el monto correspondiente a la prestación denominada "Reconocimiento Especial".

f) Constancia de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] de diecinueve de enero de dos mil once, mismo que se encuentra glosado en el expediente personal de [REDACTED], que señala:

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

wgz1BAbpW/MTOhPUJrNMrfh64HZ3LUkaaVhFsg0RcLw=

[REDACTED]

g) Comparecencia de veintidós de febrero de dos mil dieciséis, mediante la cual, [REDACTED] hace entrega de diversos documentos y respecto de algunos de ellos, manifestó:

- Documento “[REDACTED]”, señaló que [REDACTED] aplica [REDACTED] y a su parecer, [REDACTED] carece de confiabilidad, estandarización y validez, ya que desconoce [REDACTED], así como [REDACTED].
- Correo electrónico de quince de febrero de dos mil dieciséis relacionado con la solicitud de [REDACTED] de que le fueran entregadas las [REDACTED]. Indicó que [REDACTED] refiere no entender qué es lo que [REDACTED] solicita. A su parecer, considera ([REDACTED]) que el estímulo que recibe representa una discriminación, ya que no se le informa qué aspectos debe mejorar.
- Certificado [REDACTED] con número de folio [REDACTED] de veintiocho de enero de dos mil dieciséis, en el que [REDACTED], indica que [REDACTED]. Al respecto, [REDACTED] manifestó que en dicho documento se indica [REDACTED] y las actividades que [REDACTED].

h) Comparecencia de uno de marzo de dos mil dieciséis, mediante la cual, en atención a lo ordenado en el acuerdo de veintitrés de noviembre de dos mil quince, se le aplicó a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] un cuestionario a fin de establecer las estrategias para la solución de la problemática existente. En lo que aquí interesa, la servidora pública denunciante, manifestó:

- Tiene como funciones la [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].  
[REDACTED]. Asimismo, indicó que antes realizaba [REDACTED]  
[REDACTED] y posteriormente, le fueron quitadas [REDACTED] y se le encomendó realizar actividades [REDACTED]  
[REDACTED] sin dirigirle la palabra al personal [REDACTED], pero que, a la fecha de la comparecencia, podía realizar dicha actividad en el lugar que ella eligiera.
- Por lo que se refiere a [REDACTED], indicó que [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]; sin embargo, puede apoyar administrativa y [REDACTED]. [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED], evita realizar

ciertas actividades porque [REDACTED]  
[REDACTED].

- [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]. Indicó que ninguna de las actividades que realiza [REDACTED] [REDACTED].
- Manifestó que esperaba que la conciliación solucionara el problema de comunicación, a fin de que fuera objetiva, inmediata y acorde a sus necesidades en [REDACTED]; esperaba que [REDACTED] cambiara el trato hacia su persona, que fuera cordial y respetuoso y que el [REDACTED] [REDACTED] por parte de [REDACTED] fuera objetivo, estandarizado y confiable.
- Esperaba que [REDACTED] no se riera de [REDACTED], tampoco quería recibir burlas [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], o que haga comentarios a los demás como “[REDACTED] [REDACTED]” o que dijera que [REDACTED] y que dejara de recibir comentarios de su parte respecto de [REDACTED] [REDACTED]. Señaló que quería ser incluida en las actividades del área y se le respetara su desarrollo profesional-humano y que fuera evaluada profesionalmente, de manera abierta, con objetividad

y estandarización, sin juicios de valor, interpretaciones o subjetividades.

- Señaló que desea recibir de [REDACTED] un trato digno y muestre una actitud respetuosa [REDACTED] [REDACTED]. Ya no quiere recibir un trato cruel de su parte sino uno inclusivo y respetuoso y que se establezca una comunicación asertiva, emática, directa e inmediata.
- Esperaba que [REDACTED] tuviera mayor conocimiento de [REDACTED] a fin de que utilice las palabras correctas para referirse a ella sin especulaciones, interpretaciones o juicios de valor. Que existiera objetividad en la asignación de actividades con base en los programas, manuales de organización y cédulas de funciones y que hubiera retroalimentación [REDACTED].
- Señaló que esperaba que [REDACTED] reconociera que existía un problema de comunicación, que fuera objetiva, congruente y respetuosa, que permitiera que [REDACTED] - [REDACTED] [REDACTED] - tuviera mayor libertad para la toma de decisiones con respecto a las actividades que [REDACTED] realiza.
- Por último, indicó que esperaba que fuera reincorporada a las actividades de trabajo que tenía, que se le integre a las actividades [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], se le incluya en juntas de trabajo y que por su parte, considera que puede proporcionarle mayor información a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]





incluyen tienen que ver con el trabajo cotidiano que se realiza en [REDACTED], instrumento que además es de utilidad para que [REDACTED] [REDACTED], modifiquen o cambien actividades y que ello permeé positivamente en el [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Así mismo, existe la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en donde se menciona la importancia de que [REDACTED]. Cabe mencionar que [REDACTED] no se rige por [REDACTED], ya que funciona de manera independiente a ella; sin embargo, se adoptan reglas y políticas que pudieran ser aplicables para un mejor funcionamiento.

Los resultados de [REDACTED] se envían y entregan tanto a [REDACTED], como a [REDACTED] [REDACTED], misma que tiene la indicación de llevar a cabo una retroalimentación con [REDACTED] en atención a los numerales 2 y 3 de su cédula de funciones [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]; [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (...)"

k) Escrito de [REDACTED] de primero de abril de dos mil dieciséis, en el que señaló:

- No se le comunican las reuniones o juntas para [REDACTED] [REDACTED] refiriendo al respecto que cuando llegó el miércoles dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, se enteró e incorporó a la misma.
- No se le da [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], únicamente solicitándolo verbalmente ante [REDACTED] [REDACTED].
- [REDACTED] le envió un correo electrónico en donde le expone una "omisión propia" de las funciones de su trabajo y asegura que en reiteradas ocasiones descuida [REDACTED].
- Asegura que la responsabilidad es compartida pero sólo con ella hay "agresión, llamadas de atención y con amenazas de las medidas necesarias", es por ello que [REDACTED]



b. Escrito sin fecha signado por [REDACTED] - [REDACTED] [REDACTED], en el que señalan que el día treinta de marzo de dos mil dieciséis en el horario correspondiente a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], les avisaron verbalmente que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

c. Documento intitulado “[REDACTED] [REDACTED]”.

d. Escrito de tres de mayo de dos mil dieciséis, por el que nuevamente [REDACTED] expuso situaciones que a su parecer configuraban acoso laboral:

- Surgió la necesidad de apoyar y participar en [REDACTED] [REDACTED] debido a que [REDACTED] [REDACTED] quien cubría esa función, tendría una licencia de tres meses, por lo que [REDACTED] solicitó a [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] que fuera considerada para realizar [REDACTED] [REDACTED], pero no recibió respuesta. Después de varios días, realizó esa solicitud por correo, sin embargo, ya que se establecieron [REDACTED] [REDACTED], no fue tomada en cuenta.
- [REDACTED] asegura que [REDACTED] [REDACTED] la discrimina, excluye y promueve su falta de capacidad [REDACTED].

- El dos de mayo de dos mil dieciséis, a las [REDACTED] y cuando concluyen [REDACTED], el día en cuestión sucedió que [REDACTED], [REDACTED], destaca que [REDACTED] estaba presente.
- Asegura que el manejo de control o dirección en la comunicación con [REDACTED] no es idóneo porque afecta el vínculo de la comunicación entre [REDACTED], ya que [REDACTED] autoriza lo que [REDACTED] requiera, aunque esté fuera de las reglas, lineamientos o protocolos de trabajo, situación que dice la hace sentir estresada, la aflige y angustia, ya que la actitud de dicha servidora pública para con ella es una acción de “acoso laboral insistente”.
- [REDACTED], [REDACTED], le solicitó el escrito que firmaron sobre [REDACTED], le mencionó que [REDACTED] le pidió realizar un escrito y pensó que ese escrito era el que [REDACTED] le había solicitado firmar, se realizó la aclaración y [REDACTED] le comentó que tenía que hablar con [REDACTED] ya que todo se lo debe de reportar porque es su superior jerárquica.

I) Acuerdo de dieciséis de mayo de dos mil dieciséis por el cual, en términos de lo dispuesto en el artículo 88 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria a ese procedimiento (Conciliación), el Contralor tuvo como hecho notorio que los días cuatro, seis, trece y quince de abril de ese mismo año, (1) [REDACTED] (2) [REDACTED] ([REDACTED]) y [REDACTED] (3) [REDACTED], (4) [REDACTED] (5) [REDACTED], (6) [REDACTED] y (7) [REDACTED] de la [REDACTED], [REDACTED] de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de escrito y comparencias presentaron queja en contra de [REDACTED] [REDACTED] por su desempeño como [REDACTED]

[REDACTED] hicieron alusión al trato que [REDACTED] da a [REDACTED] y además le atribuyeron otras conductas irregulares en su perjuicio y el de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

En vista de lo anterior, con base en el artículo 6 del Acuerdo General de Administración III/2012, vigente en la época de los hechos que dispone como requisito para la procedencia de la conciliación que no sean varias las personas afectadas y que el servicio público a cargo de las personas involucradas no se haya visto perjudicado, el Contralor ordenó cerrar el procedimiento conciliatorio **CONC.SP. 1/2015** y archivar ese asunto, dado que fueron siete personas en total quienes aseveraron ser afectadas por [REDACTED] (fojas 1 a 905 del expediente de conciliación **CONC.SP. 1/2015**).

## II. Pruebas obtenidas en el procedimiento.

1. Escrito de dieciocho de marzo de dos mil dieciséis, suscrito por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], dirigido al Secretario General del Sindicato de Trabajadores

del Poder Judicial de la Federación, por el cual hacen de su conocimiento la situación de acoso laboral que padecen como personal adscrito a [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

2. Escrito de cuatro de abril de dos mil dieciséis, sin nombre y firma de quien suscribe, dirigido a la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, mediante el cual se presenta denuncia en contra de [REDACTED], en su carácter de [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, porque realizó conductas sistémicas con miras a intimidar, opacar, disminuir, amedrentar a [REDACTED] [REDACTED] para excluirlos de la organización o agredir, controlar o destruir de manera continua; que atentan contra la autoestima, salud e integridad de [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en específico señalaron:

- Por instrucciones de [REDACTED] se excluyó a [REDACTED] (del año dos mil once a dos mil trece) y a [REDACTED] (del año dos mil trece a dos mil quince) de los [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] lo que ha provocado periodos de aislamiento del personal [REDACTED] durante varios meses.
- En el año dos mil quince, [REDACTED] comentó con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] que veía [REDACTED] [REDACTED]

██████████ señalando: “yo la veo ██████████ voy a hablar con ella, que ya le llegue...”.

- El personal de ██████████ recibe amenazas de perder el trabajo, ██████████ exigió el llenado de una evaluación que contenía preguntas de índole personal, la que no está estandarizada ni normada, por lo que se trató de una acción para presionar e intimidar al personal con la pérdida del empleo.
- En una ocasión ██████████ llamó a su oficina a ██████████ y a ██████████ ██████████ ██████████ se recibió una queja por escrito en contra de ella (documento de ██████████ de marzo de dos mil quince), de manera directa y con voz amenazante le dijo a ██████████: “si mi trabajo peligra también el tuyo”.
- Solicitó que ██████████ le dieran nombres de sus compañeras de trabajo que “██████████” diciendo en voz alta y amenazante: “¡quiero nombres!”.
- En el ██████████, por instrucciones de la persona presunta responsable ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ siempre tuvo personal de ██████████ vigilando sus actividades laborales, sin estar un momento sola, éstas realizaban anotaciones en un cuaderno o en su celular lo cual reportaban a ██████████.
- ██████████ ██████████ ██████████ tiene comunicación poco asertiva a base de gestos faciales, su actitud ha cerrado canales de comunicación entre su personal y ella como líder; ha dividido el grupo, pues a dos ██████████ les permite faltar, llegar tarde con cualquier pretexto, se encierra a diario todas las mañanas con ellas a platicar.
- Bloquea la comunicación con ██████████ ██████████, encarga proyectos de mejora e innovaciones para el programa anual y cuando se le comenta que se hará una junta con ██████████ que son las que trabajan directamente con ██████████, indica que no, que lo trabaje ██████████ y que en caso necesario ya se consultará a ██████████.

- A una persona le gritó delante del equipo de trabajo por no tener [REDACTED] como se debe.
- Niega permisos para hacer algún trámite en los edificios [REDACTED] y [REDACTED], bancos, doctores en horarios de trabajo; sin embargo, [REDACTED], [REDACTED] salen al mismo tiempo a hacer cualquiera de estos trámites.
- El día de la madre de dos mil quince comentó hasta la primera semana de mayo que no había llegado documento para otorgarles un día a las madres trabajadoras, a [REDACTED] les dio el día que ella eligió.
- En el [REDACTED] de [REDACTED] dio a escoger un día de la siguiente semana libre, por el exceso de trabajo que se había tenido, se los ofreció primero a [REDACTED] [REDACTED] tomaron un lunes y un viernes, [REDACTED] tomaron el día que pudieron; en particular [REDACTED] necesitaba el lunes porque tenía una cita en [REDACTED] y le fue negado el permiso porque ya lo habían tomado. No hay equidad en el trabajo.
- En ocasiones [REDACTED] encarga trabajo que sobrepasa la capacidad del personal y antes de entregarlo ya está otro encargo, mientras se le van entregando los va regresando, sosteniendo que están mal hechos, que no fue lo que se pidió.
- Durante los años dos mil once y dos mil doce se excluyó a [REDACTED] de desayunos y festejos, alegando que ella no comía ni quesadillas, ni tacos; a partir de dos mil trece a dos mil quince se ha excluido a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con el pretexto de sus [REDACTED]. Después éstas se aislaron para que no se haga burla de ellas o bromas inapropiadas o crueles, lo que siempre ocurría si se aparecían en alguno de estos festejos.
- Utiliza a otras personas para crear un ambiente hostil, gira instrucciones de que [REDACTED] [REDACTED] no pueden comer ahí, ya que solo van cuatro

horas; sin embargo, luego [REDACTED]  
[REDACTED], haciendo  
quedar mal a quien les dio instrucción de no comer.

- Desde mayo de dos mil quince se dejaron de festejar [REDACTED]  
[REDACTED], navidad y cumpleaños; sin embargo,  
[REDACTED] con [REDACTED] y  
[REDACTED] esos días se iban a desayunar.
- El personal de [REDACTED] depende de los  
estados de ánimo, pues comenta que ve fantasmas y en  
alguna ocasión llevó a una persona externa a poner  
sustancias en [REDACTED], además de mencionar  
que en algunos lugares había espíritus.
- Los horarios de desayuno de ella y su equipo es de diez  
de la mañana a doce horas y comen de las dos a las  
cuatro y media, todo lo mantienen bajo llave: [REDACTED]  
[REDACTED], solo [REDACTED] [REDACTED] tienen  
las llaves y hasta que no lleguen no se puede firmar  
asistencia o sacar material de trabajo, [REDACTED] no  
pueden pasar a [REDACTED].

3. Comparecencia del cuatro de abril de dos mil dieciséis  
de [REDACTED] en la que hace suyo el  
escrito de esa misma fecha presentado ante la Directora  
General de Responsabilidades Administrativas y de  
Registro Patrimonial -referido en el numeral anterior- (fojas  
15 a 20). En dicha comparecencia manifestó lo siguiente:

a) Su intención es presentar queja sobre el  
comportamiento de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED], respecto de la actitud que  
tiene con ella en sus actividades laborales.

b) Cuando llegó como [REDACTED] en dos mil diez,  
[REDACTED] puso a una persona de [REDACTED]  
[REDACTED] a vigilar sus [REDACTED] a pesar de que no  
conocía de [REDACTED], ni de trabajo [REDACTED] [REDACTED], eso  
complicaba su labor [REDACTED] porque sentía que se  
bloqueaba, ya que cuando pedía indicaciones de como



habían entregado, le contestó que sí y ella dijo, “*para que se lo entregan (sic), se la hubiésemos hecho cardíaca*” cuando se percató que estaba ahí, le dijo “*es una broma*” y se rio. Considera que con eso no se juega porque es su trabajo y [REDACTED] sabía que esa situación la tenía angustiada porque llevaba cinco años con nombramientos de quince días, un mes o tres meses. Además, tiene la impresión de que lo hace para que crea que le debe la plaza a ella, porque siempre le dice “*ya ves como siempre te ayudé*”.

h) También, señaló que en enero de dos mil quince [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] entró a [REDACTED] [REDACTED] dónde se encontraban [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], les dijo de forma amenazadora “*a partir de este momento las cosas van a cambiar, deben llenar de forma individual y sin conversar entre ustedes*” refiriéndose a unas [REDACTED] [REDACTED], las cuales colocó de manera brusca sobre la mesa, eso les ocasionó incertidumbre y confusión, y ella se sintió amenazada y se sintió incómoda al leer las preguntas, porque eran muy personales. Días después, les dijo de manera sarcástica “*llévensela a su casa y reflexiónenla*”, dicha autoevaluación contenía los rubros siguientes:

Cumple con su horario puntualmente	Mis problemas personales influyen en mi desempeño laboral
Cumple con el horario de [REDACTED]	Doy prioridad a mis asuntos personales en mi horario laboral (pagos, llamadas, etc.)
Cumple con [REDACTED] y/o apariencia personal	Existe congruencia entre lo que pienso, debe ser y hago
Asiste puntualmente a las reuniones convocadas	Exige se cumpla el reglamento en [REDACTED]
Cumple con su horario [REDACTED]	Tiene buena comunicación, disposición correcta con su jefe inmediato
Asiste a cursos y talleres de actualización [REDACTED]	Tiene buena comunicación, disposición correcta con sus compañeros
Cumple el reglamento	Cumple con cualquier comisión que se le asigne, con la calidad que le corresponde
Asume la responsabilidad que sus funciones implican	Mantiene disposición correcta y respetuosa de las disposiciones de su jefe inmediato
Se justifica para no asumir la responsabilidad	Es propositivo en el trabajo

Evade el conflicto para no asumir la responsabilidad que implica actuar ante él	Participa y logra que [REDACTED]
Se justifica para no asumir su responsabilidad	Se siente [REDACTED], harta, fastidiada, aburrida, etc. de mi trabajo
Acepta sus errores sin culpar a los demás	
Me siento comprometido con mi trabajo	
Respeto mi trabajo	

i) En marzo de dos mil quince [REDACTED] mandó llamar a todo el personal [REDACTED] y de una forma amenazante e intimidante comenzó a leer un documento que les dijo era una queja de un [REDACTED], porque [REDACTED] y que la habían entregado en la [REDACTED], lo cual a ella le causó miedo y sorpresa; entonces, [REDACTED], les pidió los nombres de [REDACTED], aunque no les entregó el documento ni las dejó ver el contenido completo. Eso causó un ambiente de miedo y preocupación y debido a que ninguna respondió les dijo: *“¡piénsenlo, medítenlo!”*.

Después se enteraron de que [REDACTED] habló con [REDACTED] que presentaron el escrito y ya no quisieron seguir con la queja. Considera que la forma en que [REDACTED] las trató no fue la adecuada, ya que si estaban involucradas pudo darles copia del documento o permitirles leerlo, en lugar de provocar una sensación de sorpresa, miedo y angustia en su trabajo.

j) En febrero de dos mil dieciséis, [REDACTED] de revisar su computadora, y para aclarar el asunto [REDACTED] solicitó ver las cámaras de seguridad, pero [REDACTED] lo prohibió y mediante correo electrónico les indicó que ya eran maduras y no tenía relevancia. Ella se pregunta que hubiese pasado si ella levanta falsos en contra de [REDACTED], por eso siente que ese problema no pudieron resolverlo.

k) En el [REDACTED] de dos mil quince, llegó [REDACTED], pero como llevaba

prisa no se dio cuenta que se llevó [REDACTED] [REDACTED], regresó [REDACTED] a entregárselos, [REDACTED] con gritos le dijo: “¡se te salió [REDACTED]!”, se sorprendió y se asustó, le dijo entonces que [REDACTED] y sólo regresó a [REDACTED].

l) En el mencionado [REDACTED], [REDACTED], quien tiene [REDACTED], presentó una queja, pues [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y eso se mencionó en la queja por lo que [REDACTED] le comentó: “ya ves, te *embarró en su escrito*”, solamente porque [REDACTED] señaló que ella sí le había [REDACTED]. Sin embargo, esa aseveración no le causaba problema alguno ni la involucraba de forma alguna, por ello se dio cuenta que [REDACTED] decía ese tipo de comentarios únicamente con el fin de asustarla y hacerla sentir mal.

Pocos días después, la compareciente se “*fue de incapacidad*” y se enteró que [REDACTED] por instrucciones de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], pidió que cada persona de [REDACTED] debía dar [REDACTED] para juntar [REDACTED].

m) En diciembre de dos mil quince, [REDACTED] [REDACTED] evaluó y en el rubro “trabajo en equipo”, le puso una calificación baja. Cuando ella preguntó cuál era el motivo, le indicó que [REDACTED] le ordenó bajar la calificación porque no sabía trabajar en equipo con [REDACTED], pero en realidad es [REDACTED] quien no quería trabajar con las demás. Mencionó que [REDACTED] siempre protege a [REDACTED] [REDACTED] pese a que [REDACTED] no debe tener preferencia por nadie y en este caso es bastante notorio, porque, por ejemplo, cuando están recogiendo algún [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] desayunando con [REDACTED] y no la instruye a que les ayude.

n) En una ocasión, mientras ellas se encontraban en [REDACTED], [REDACTED] entró de manera exaltada y en tono de burla le hizo comentarios ofensivos a [REDACTED] porque tenía [REDACTED], [REDACTED] enfrentó y preguntó: “¿por qué lo hace?, ¿por qué la molesta?” y [REDACTED] sólo se rio.

o) En otra ocasión [REDACTED] llegó cuando estaban desayunando y les dijo: “[REDACTED]” y es normal que les diga: “no me has visto [REDACTED] soy terrible”. La compareciente manifestó que lo hacía para intimidarla y demostrar que [REDACTED] es quien manda.

p) Por último, señaló que en enero de ese año (dos mil dieciséis), en una junta en [REDACTED], [REDACTED] dijo, de manera amenazante, que se acababan los días económicos. Cuando preguntó el motivo, le dijo que era porque iban a tener cursos y sólo los daría si eran de urgencia, a lo cual ella se pregunta ¿qué va a ser urgente?, porque lo que puede serlo para ella, quizá para [REDACTED] no, eso la hace sentir mal y le preocupa. Puso de ejemplo que cuando [REDACTED] le llevó el permiso, [REDACTED] comentó que no se hacen [REDACTED]. Al final se lo dio, pero puso en duda lo que ella decía.

4. Comparecencia del cuatro de abril de dos mil dieciséis de [REDACTED] en la que hace suyo el escrito de esa misma fecha presentado ante la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial (fojas 21 a 55). En dicha comparecencia manifestó:

a) Quiere referirse al maltrato, intimidaciones, calumnias y vejaciones por parte de [REDACTED] que han afectado su [REDACTED] con expresiones públicas de intimidación en las que la ha exhibido, que generan miedo, humillación y división para mantener conflicto en el grupo de trabajo.

b) [REDACTED] realiza dichos actos de manera conjunta con [REDACTED], quien se ostenta como personal de toda la confianza de [REDACTED] han servido de medio para crear un ambiente hostil de intimidación, presión laboral, aislamiento y ridiculización; emplean hostigamiento verbal y por escrito de forma evidente, sutil o discreta, y utilizan una actitud sarcástica que ocasiona humillación, ofensa, incomodidad y estrés en ella y en las personas que lo presencian.

c) [REDACTED] aisló junto con [REDACTED] del dos mil once al dos mil trece de los festejos de cumpleaños y almuerzos de convivencia que se organizaban antes de iniciar las labores. Dicha conducta la transmitía como instrucción precisa o por medio de las personas de su confianza, expresando que: “*por ningún motivo se nos invitara*”, con la prohibición de realizar festejo aparte.

Cuando la empezaron a invitar nuevamente a los festejos, fue testigo de cómo se excluía a [REDACTED] ya que [REDACTED] comentaba que se hicieran los eventos cuando [REDACTED] fuera a [REDACTED] o “se hacía la olvidadiza” afirmando que sí había avisado a ésta, cuando en realidad no había sido así.

d) Durante el período anteriormente señalado (dos mil once a dos mil trece), tuvo [REDACTED] hasta enero de dos mil quince, ya que [REDACTED] aislaba totalmente.

e) Señaló que en dos mil once tuvo una diferencia con [REDACTED] le comentó que [REDACTED] acusó con el sindicato; tiempo después habló con ella y le comentó que eso no fue cierto. Esto sólo acrecentó la desconfianza y mal ambiente laboral.

De igual forma manifestó que [REDACTED] le da instrucciones para que le diga a [REDACTED] que no pueden [REDACTED], lo que la hace quedar mal [REDACTED].

f) [REDACTED] aprovecha la ausencia de ella y de algunas de sus compañeras para realizar comentarios sobre la vida privada de cada una, de la pareja, de la carrera que estudian los hijos y del puesto que desempeñan.

g) Mencionó que frecuentemente recibe amenazas de perder el trabajo, siendo intimidada de distintas maneras desvalorizando sus labores. Indicó que a principios de dos mil quince, [REDACTED] exigió el llenado de una [REDACTED] que contiene preguntas de índole personal, misma que no se encuentra estandarizada o normada, por lo que, a su parecer, se trató de una ocurrencia para amenazar e intimidar al personal con la pérdida del empleo, ya que al entregárselos las amenazó : *“A partir de este momento las cosas van a cambiar”, “debe de llenarse de forma individual y sin conversar con nadie”*, lo que generó incertidumbre y confusión. Con posterioridad, de manera sarcástica y despectiva les mencionó que no era necesario entregarlo.

h) A principios de febrero de dos mil quince, [REDACTED] le reportó que [REDACTED] se metieron al sistema de su computadora, aunque [REDACTED] lo negaron. Para deslindar responsabilidades, solicitó a seguridad el monitoreo de las cámaras, pero a decir del personal de seguridad, [REDACTED], solicitó que por ningún motivo le enseñaran los videos. Ella le envió un correo a [REDACTED] sobre lo sucedido y le respondió *“[REDACTED], sin aclarar la queja”*.

Estas conductas de [REDACTED] hacen sentir vigilada, acosada, desvalorada en sus funciones y miedo, ya que establece conductas persecutorias y de favoritismo para [REDACTED].

i) En marzo de dos mil quince, [REDACTED] mandó a llamar para informarle que se recibió una queja por escrito en contra [REDACTED], con voz amenazante le dijo *“si mi trabajo peligra también el tuyo”*. Ese escrito se refería a una queja presentada por [REDACTED] en el que también se hacía referencia a [REDACTED].

Posteriormente, leyó parte de ese documento a [REDACTED], de manera amenazante e intimidante ejerció presión para crear un ambiente de miedo y confrontación entre ellas, llegando al extremo de solicitarles que le dieran los nombres de [REDACTED] que “[REDACTED]”, diciendo en voz alta “¡quiero nombres!”, lo que generó sorpresa, miedo, ansiedad y preocupación del grupo, por varios días.

j) A principios de mayo de dos mil quince, [REDACTED] les comentó que no había llegado el documento en el que se autoriza en la Suprema Corte de Justicia de la Nación dar un día a las madres. A [REDACTED] les dio el día que ella eligió; días después sacó el oficio que tenía fecha de 29 de abril, se lo dio a leer a [REDACTED] y después se lo quitó y lo guardó.

Igualmente, manifestó que en [REDACTED] de dos mil quince, les dejó elegir un día libre de la siguiente semana por la carga de trabajo que tuvieron. Primero le dio a elegir a [REDACTED] y a [REDACTED]), [REDACTED] eligieron el día que pudieron. Ella tenía cita para el martes 25 de mayo en [REDACTED], pero le negaron el día libre, por lo que tuvo que pedir un día económico. A su parecer, no hay equidad en el trabajo, porque a ella le negaron el día libre, mismo que [REDACTED] sí tomó.

k) En [REDACTED] de dos mil quince, [REDACTED] le dijo, refiriéndose a [REDACTED]: “yo la veo [REDACTED], voy a hablar con ella, que ya le llegue”. No se lo dijo de manera directa, pues lo hizo para que se lo transmitiera el personal como generalmente lo hace para provocar reacciones. Ello fue objeto de presión para [REDACTED] quien se vio mermada en su salud y con el pensamiento constante de que sería despedida, hasta que en diciembre de dos mil quince pudo expresar que no se sentía [REDACTED], que era su vocación.

l) En diciembre de dos mil quince, cuando realizaban el festejo de navidad con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] se encontraba en su oficina laborando y, a la hora de realizar el brindis no estaba, por lo que la de la voz se tomó la libertad de realizarlo y [REDACTED] fue a avisarle a [REDACTED]

quien desde la puerta con enfado le preguntó “¿jya hiciste el brindis!?”, le respondió que sí y, con enojo y tono hostil, dijo: “Quiero felicitarlos y desearles una feliz navidad”.

Posteriormente, cuando salía del área [REDACTED] [REDACTED] tomó del brazo y le dijo: “¡Siempre me tienes que avisar o no dejes de avisarme cuando haya este tipo de eventos, para que yo esté presente!”, eso a su decir, se lo dijo de manera muy molesta, con gestos en la boca y con ojos amenazadores, sintiendo su enojo, frustración y carga negativa.

m) A finales de dos mil quince, le preguntó a [REDACTED] [REDACTED] “si quería que fuera empática”, y ésta le respondió que para ella empatía era lástima. A su parecer, esa contestación ejemplifica todas aquellas situaciones en la cuales el personal intentó comunicarle algo que les preocupaba, pero saben que van a recibir algún comentario que las haga sentir humilladas, desvalorizadas, frustradas, además de provocarles enojo y frustración.

n) Por instrucciones de [REDACTED], desde febrero de dos mil dieciséis y hasta la fecha (de la comparecencia) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] le envía correos electrónicos en los que señala la supuesta falta de supervisión y de cumplimiento a sus funciones, respecto de lo cual, le solicitó que no se repitiera porque faltaba a la verdad. Dicha actitud es tolerada por [REDACTED] [REDACTED] y ha generado que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] se encuentre molesta con ella.

o) Indicó que, a la fecha de la comparecencia, [REDACTED] [REDACTED] continúa realizando labor de vigilancia con el afán de reportar supuestas deficiencias en [REDACTED] y en [REDACTED] del trabajo involucrando [REDACTED], levantando falsos sobre [REDACTED] e intrigando sobre su labor.

p) [REDACTED] le envía correos electrónicos con temáticas y tono concordante con los de [REDACTED] [REDACTED] sobre supuestos errores en la supervisión y en el trabajo cotidiano, presionándola de manera permanente. A su parecer, se trata de un acoso que presume pactado entre ambas en perjuicio de su tranquilidad emocional.

q) Señala que [REDACTED] le bloquea la comunicación con [REDACTED], pues no le permite realizar juntas de trabajo con ellas para proyectar mejoras e innovaciones para el programa anual, ya que le menciona que entre las dos lo revisarán y, en caso de ser necesario, se le pedirá opinión a [REDACTED]

Indicó que no pueden distinguir cuando [REDACTED] les otorga una tarea con motivo del propio funcionamiento de [REDACTED] o bien, es alguna labor (proyecto) que encarga para mantener ocupado a cualquier persona a su cargo porque considera que están perdiendo el tiempo; que dichas labores las encarga en tono poco amable y amenazante, lo cual causa miedo e intimidación. Cuando se le entrega el “proyecto” que solicitó, lo rechaza varias veces sin modificaciones y sin permitirles hablar directamente con ella, aunque en sus correos electrónicos manifieste: “*Búscame*”, pues cuando lo hace le contesta “*ahorita estoy ocupada, ya estoy cansada de trabajar hoy, lo vemos mañana*”, y así se va el tiempo y nada se termina, lo que le genera estrés, intimidación y provocación.

r) Señaló que [REDACTED] induce a [REDACTED] a que cuestionen [REDACTED] y horarios, con lo cual estima que humilla y desvaloriza al personal, lo que sucede continuamente. Asimismo, indicó que busca confrontar a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] cuando se presenta alguna situación.

Así, [REDACTED] se “encierra” con [REDACTED] con el fin de sacarles información sobre el desempeño de [REDACTED], en especial, de [REDACTED] así como estima que para controlar y manipular a [REDACTED] les da preferencia en cuánto a darles [REDACTED] cuando les pregunta [REDACTED].

También indicó que [REDACTED] les pone apodosos tales como “[REDACTED]”, “[REDACTED]” (refiriéndose a [REDACTED]) y se refiere [REDACTED] de forma despectiva.

[REDACTED] toma fotos cuando presenta [REDACTED], y dice que lo hace para que quede evidencia de su comportamiento.

A [REDACTED] les dificulta los trámites [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con el objeto de disuadirlos, porque [REDACTED] no sabe cómo trabajar [REDACTED], debido a que [REDACTED] que se siente mejor [REDACTED].

[REDACTED] confrontó a [REDACTED] y la llamó mentirosa. A principios de marzo de dos mil dieciséis, frente a [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], [REDACTED], como testigos y cómplices, desmintieron lo que [REDACTED] señaló respecto a lo que le decían, después de eso, [REDACTED] faltó 4 días seguidos y el 14 de marzo se reincorporó pero el acoso [REDACTED] continúa.

s) [REDACTED] no le permite al personal acudir a los edificios ubicados en [REDACTED] y [REDACTED] para realizar algún trámite, ir al médico o al banco en horarios de trabajo; sin embargo, [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] salen al mismo tiempo a realizar algún trámite e, incluso, se salen de compras, lo que genera enojo y frustración entre el personal y crea un ambiente de trabajo negativo y poco sano.

t) [REDACTED] no considera cuáles son las necesidades del personal para mejorar e innovar [REDACTED] [REDACTED], ya que ella determina que cursos se tomarán sin que guarden relación con lo que realizan en [REDACTED] [REDACTED], lo que a su parecer, es por intereses propios. También comenta que tomaron un curso sobre [REDACTED] y el diploma salió con el nombre "[REDACTED]" que no fue el curso que tomaron.

u) [REDACTED] y [REDACTED] son las únicas que tienen llave de [REDACTED] [REDACTED] y hasta que no llegan no pueden firmar asistencia, sacar material y [REDACTED] no pueden pasar a [REDACTED] [REDACTED], ello porque dicen que se roban la comida. Señaló que el veintiséis de febrero de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] no acudió a laborar, por lo que no pudieron sacar el material de trabajo desde temprano y tuvieron que pedir apoyo a seguridad para abrir.

Para soportar sus dichos agregó los documentos siguientes:

- Correo electrónico de 21 de agosto de 2015, enviado por [REDACTED] a [REDACTED], por medio del cual le informa sobre los días que tomarían [REDACTED] ahí mencionadas (foja 30).
- Correos electrónicos de 7 y 13, de enero, 19, 22, 23 y 24 de febrero, 3 y 4 de marzo de 2016, relativos a las comunicaciones sostenidas entre [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED], en relación con el seguimiento al programa anual de trabajo (cronogramas de trabajo, programa [REDACTED], etc.) (fojas 34 a 39, repetidos a fojas 41 a 48).
- Correo electrónico de 23 de febrero de 2016, enviado por [REDACTED] a [REDACTED] por medio del cual, le dice que [REDACTED] se había quedado [REDACTED] cuando [REDACTED], por lo que le pidió que en lo subsecuente [REDACTED] (foja 55).
- Correo electrónico de cuatro de marzo de dos mil dieciséis, enviado por [REDACTED] a [REDACTED], por medio del cual, la primera, hace de su conocimiento cuatro hechos suscitados por las actividades que [REDACTED] realiza, dos de ellas particularmente sobre el apoyo que debe brindar el personal de [REDACTED] (foja 40):
  - a. El día miércoles dos de marzo de dos mil dieciséis, nuevamente se dejó en [REDACTED].
  - b. La actividad que preparó para la [REDACTED] ([REDACTED]) no fue contemplada para la [REDACTED] como se realiza en cada actividad.
  - c. Los días jueves [REDACTED] ([REDACTED] (horario con [REDACTED]) no cuenta con el apoyo de [REDACTED] para acompañar a [REDACTED] ([REDACTED]) por lo que tiene que realizarlo, descuidando [REDACTED].

- d. Los días martes que cubre la supervisión de [REDACTED], tampoco ha contado con el apoyo de [REDACTED] para acompañar a [REDACTED] y entregarlos a [REDACTED] que le corresponda, al tener que realizarlo descuida la atención en [REDACTED].
- Correos electrónicos de cuatro, siete y ocho de marzo de dos mil dieciséis, relativos a la comunicación sostenida entre [REDACTED], por medio de los cuales se da seguimiento a los hechos ocurridos mencionados en el párrafo anterior (fojas 43 y 54).
  - Correos electrónicos de once y catorce de marzo de dos mil dieciséis, relativos a la comunicación sostenida entre [REDACTED] y [REDACTED], en relación con los trabajos de [REDACTED], asignados a [REDACTED] (foja 50).
  - Escrito sin fecha ni firma con la leyenda [REDACTED], en el cual se puede observar que el remitente manifiesta su inconformidad ante la actitud y maltrato recibido por parte de [REDACTED], derivado de la ejecución y entrega de [REDACTED] (fojas 51 y 52).
  - Correos electrónicos de diez, quince y dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, relativos a la comunicación sostenida entre [REDACTED] y [REDACTED] en torno al tema de [REDACTED] sobre [REDACTED], así como nuevas propuestas [REDACTED] (fojas 31 a 33).
5. Comparecencia del cuatro de abril de dos mil dieciséis de [REDACTED] con el objeto de presentar queja en contra de [REDACTED] y hacer suyo el contenido del escrito de esa misma fecha presentado ante la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial en conjunto con [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

██████████ ██████████ (fojas 56 a 74).

En dicha comparecencia, además, manifestó:

**a)** Al principio llevaba una relación sana con ██████████ ██████████ le tenía respeto y estaba agradecida por la oportunidad de trabajar en ██████████, sentía que era justa, de carácter fuerte y estricta. A veces hablaba mal de sus compañeras de trabajo con ██████████ ██████████ y con ella, pero como confiaban en ██████████ ██████████ le creían.

**b)** En dos mil once, ██████████ le preguntó si la silla en la que estaba sentada era la misma que utilizaba "██████████", quien anteriormente ocupaba el mismo puesto que ██████████. Precisó, que ██████████ realizaba comentarios negativos del trabajo de "██████████", por lo que ese comentario sintió que fue porque ella no estaba dando resultados y la hizo sentir mal como si fuera ██████████.

**c)** Señaló que es ██████████ y que en algunas ocasiones llevaba a ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ y ██████████ le informó que no podía hacerlo porque si ██████████ ██████████ ██████████, ██████████ ██████████ ██████████, llegaba, iban a tener problemas y le pidió que integrara a ██████████; sin embargo, como ██████████ ██████████ ██████████, cuestión que se le hizo injusta.

**d)** ██████████ es sarcástica, hace bromas pesadas y es invasiva con la vida personal, pues le hacía comentarios del por qué no tenía pareja. Le comentó que no le gustaban las bromas pesadas ni el albur, sin embargo, ██████████ no hizo nada al respecto. También hacía comentarios sobre su persona que la hacían enojar y le expresaba que eran para probar su tolerancia.

**e)** Comentó que en alguna ocasión ██████████ ██████████ le gritó por ██████████ con lo que la hizo sentir expuesta, humillada, ridiculizada y minimizada.

f) En diversas ocasiones [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], comentó que ella “somatizaba” mucho y que por eso tenía [REDACTED]; incluso, llegó a expresar que ella estaba “[REDACTED]” haciendo alusión a que estaba [REDACTED].

g) En dos mil trece, al regresar del período vacacional [REDACTED] por la confianza que le tenía a [REDACTED] se lo comentó. Posteriormente, se enteró que a [REDACTED] y a [REDACTED] les dijo que ella era [REDACTED] porque en cualquier momento [REDACTED]. Eso la entristeció porque la hizo sentir defraudada pues le tenía confianza y respeto.

h) En el primer viernes de mes en dos mil trece<sup>31</sup>, [REDACTED] le gritó y les habló de manera grosera a [REDACTED] que no estaban contemplados para la actividad de ese día y cuyos [REDACTED] no habían confirmado su asistencia mediante correo electrónico y la culpó [REDACTED].

i) En dos mil catorce le dijo que no podía utilizar su horario laboral para acudir a [REDACTED], cuestión que a las demás si les había permitido.

j) En dos mil quince cuando quiso gozar del día de las madres que se otorga cada año, [REDACTED] no la dejó porque [REDACTED] no estaba, incluso, le pareció que no quería que gozara de esa prestación.

k) [REDACTED] satura de trabajo y le dice que no sabe trabajar bajo presión aun y cuando tiene que realizar también las actividades de [REDACTED] [REDACTED] pues su compañera tiene una situación delicada con [REDACTED] por lo que ha tenido que ausentarse [REDACTED], períodos en los que tiene que asumir sus actividades, lo que le causa estrés [REDACTED].

l) [REDACTED] le ha comentado que no sabe trabajar en equipo con sus “*protegidas*” y, en cambio, tiene una codependencia con [REDACTED]; sin

<sup>31</sup> La compareciente no indicó a que mes hace referencia.

embargo, ella indicó que no le gusta que las primeras la apoyen porque difaman su trabajo.

m) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] les da acceso a [REDACTED] a información confidencial de [REDACTED], lo que le preocupa porque no es información que puedan darle a cualquier persona.

n) [REDACTED] no trabaja, sólo va a [REDACTED] a cobrar un sueldo y únicamente promueve un ambiente hostil y negativo de trabajo pues quienes están bajo su mando dependen de su estado de ánimo, les ha comentado que no quieren verla enojada porque ella [REDACTED] “[REDACTED]” cuando está así. A su decir, las ve con odio o desprecio, no les dirige la mirada, no es clara cuando da instrucciones, hace gestos, y se molesta si la interrumpen cuando está comiendo, por lo que ella afirma que no tiene sentido de otredad ni es empática con su personal.

o) El veintiocho de marzo de dos mil dieciséis comentó a [REDACTED] que el “zoom” de la cámara que utilizan en [REDACTED] estaba fallando. El primero de abril le preguntó si podía pedir otra cámara, porque la que tenían ya no servía bien, a lo que ella le contestó que en abril o mayo. Más tarde, al tomar unas fotos cometió el error de tomarle una a [REDACTED], mientras las estaba viendo llegó ella, le arrebató la cámara y gritó “*ah con que intención me estás tomando fotos*” y se la llevó. Que por el temor que le tiene, se acercó [REDACTED] [REDACTED] y ésta le preguntó por qué estaba [REDACTED] le contestó que sólo quería recortar la imagen, entonces, [REDACTED] le comentó que era una mentirosa, que la había cachado varias veces diciendo mentiras.

En relación con este hecho, manifestó que [REDACTED] el primero de abril de dos mil dieciséis la recibió con una cara de enojo y le preguntó si había hablado con [REDACTED] [REDACTED] porque ese día no se presentaría. Asimismo, comenzó a cuestionarla sobre qué hacían cuando subían a [REDACTED] y le dijo que el martes siguiente se reunirían “[REDACTED]” porque “*todo mundo hacía lo que quería*”.

De igual forma [REDACTED] le comentó que veía cosas extrañas, que [REDACTED]

████████████████████ "cuchichean", que se entera de todo, que tiene gente en ██████████ ██████████, que son quienes le cuentan lo que habla con sus compañeras.

p) ██████████ le dijo "no tomes batallas que no te corresponden" y que ██████████ "nos mueve", "nos mete cosas", es "una mala persona", "esta (sic) muy ██████████ ██████████", que defraudó su confianza, se compadece de ella, trata de entenderla y, en pocas palabras que es mala, está amargada y hay algo que no funciona bien en ██████████.

Señaló que a principios de dos mil quince, mientras ella se encontraba con ██████████, ██████████ ██████████ se enojó con ██████████ y estaba tan enojada que dijo que: "como no se estampaba o estrellaba en su camino".

Refirió que después de esa plática se contuvo, pero al llegar a su casa lloró y le dolió que ██████████ porque no le gusta llevar los problemas del trabajo a su casa.

q) Señaló que sólo pide respeto, igualdad, paz, que la dejen trabajar y proponer porque considera que no "venimos a aplastarnos entre nosotras". La humillación y maltrato que recibe por parte de ██████████ nunca los había recibido en alguno de los equipos de trabajo en los que estuvo.

A su comparecencia agregó los documentos siguientes:

- ██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
██████████  
(foja 62).

- Documento intitulado autoevaluación sin llenar, que contiene diversas preguntas encaminadas a que el personal de esa área se pronuncie sobre su propio

desempeño en torno a las actividades que realiza, pero contenía preguntas personales tales como: ¿Se justifica para no asumir responsabilidad? ¿Acepta sus errores sin culpar a los demás? (foja 63).

- Documento sin fecha ni firma, que contiene un desglose de las actividades que realiza [REDACTED], que tiene como rubros función, actividades, descripción de cada paso y métodos utilizados, tiempo por paso, tiempo por actividad y periodicidad, el cual contiene una descripción de cada una de las tareas que desempeña (fojas 64 a 74).

**6.** Comparecencia del seis de abril de dos mil dieciséis de [REDACTED] con el fin de denunciar hechos que pudieran configurar infracción administrativa y hacer suyo el contenido del escrito presentado el cuatro del mismo mes y año por [REDACTED] [REDACTED] (fojas 80 a 84). En dicha comparecencia manifestó:

**a)** Inició su prestación de servicios en [REDACTED] el dieciséis de abril de mil novecientos noventa y uno como [REDACTED] [REDACTED], puesto que, a la fecha (de la comparecencia), desempeña.

**b)** Desde que llegó [REDACTED] en marzo de dos mil diez, la hace sentir nulificada, y su autoestima bajó ya que no le asignó ninguna función, lo cual duró once meses hasta que [REDACTED] [REDACTED].

**c)** En abril de dos mil diez, [REDACTED] realizó una junta muy intimidatoria en la que les dijo que [REDACTED] tenía muy mala reputación, que no iban a hacer amigos y la forma de trabajar iba a ser muy diferente.

Con [REDACTED] llegó [REDACTED], quien fue su [REDACTED] [REDACTED], y la presentó como [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] a quien le iban a dar cuenta de su trabajo.

También llegó a cubrir un interinato [REDACTED] [REDACTED] quien tenía [REDACTED] [REDACTED]. [REDACTED] le dio “el poder” de dirigir las [REDACTED] y supervisarlas, pero no tenía el perfil para realizar esa labor, lo que frustró a [REDACTED] y a [REDACTED]. Ello la hizo caer en una depresión pues perdió su autoestima, se sintió devaluada, desechada, anulada.

d) Cuando llegó [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] como [REDACTED] [REDACTED] anuló pues no le asignaba labores y a [REDACTED] les pedía que la ayudaran en esas tareas.

e) En dos mil once, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] llegó como [REDACTED] [REDACTED] para hacerse cargo de [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] y quiso [REDACTED]. Cuando [REDACTED] [REDACTED] presentó, dijo: “*quien tiene experiencia pero carece de preparación*”, pero afortunadamente [REDACTED] [REDACTED] le dijo que tenía buenas referencias de ella.

f) [REDACTED] [REDACTED] han sido empoderadas por [REDACTED] [REDACTED] de manera que su conducta se ha vuelto acoso para el resto de [REDACTED], porque [REDACTED] las acusa y las vigila constantemente, y [REDACTED] tiene llaves de todas las áreas y si ella no llega no pueden registrar su asistencia, tomar una taza o cualquier cosa con el pretexto de que se desaparecen las cosas.

Manifestó sentirse acosada por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] pues la reporta constantemente por hechos falsos o equivocados, que aun y cuando sean aclarados debe acudir a [REDACTED] cada vez que la reporta, lo que la estresa mucho.

En marzo de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] la acusó de [REDACTED] [REDACTED] cuando en realidad ella era quien [REDACTED], pues a las 5:00 p.m. debe bajar a realizar [REDACTED], la cual consiste en [REDACTED] [REDACTED].

Esta situación la estresa, porque si [REDACTED] no llega a tiempo, debe quedarse y descuida sus otras responsabilidades, o deja a [REDACTED] en lo que llega [REDACTED] y aunque [REDACTED] sepa que está equivocada su compañera - [REDACTED] - la apoya. Siente que hacen equipo [REDACTED].

g) El cinco de abril de dos mil dieciséis, [REDACTED] le pidió por teléfono que por favor desconectara su "ipod" de la computadora de [REDACTED], pero prefirió no acercarse a esa computadora para no recibir un reporte, por lo que habló con [REDACTED] para pedirle que lo desconectara, ella simplemente asintió, lo desconectó y guardó.

A las 10:15 a.m. del día siguiente, [REDACTED] entró [REDACTED] y le dijo sarcásticamente "*oye, quiero saber que pasó ayer, porque me pareció escuchar en [REDACTED] que decías que alguien te reportaba, ¿quién te reporta?*", y ella le comentó que debido a lo que pasó con [REDACTED], prefería no acercarse a la computadora de [REDACTED] y agregó que ésta ya la había reportado dos veces en el mes de marzo. [REDACTED] le comentó que no sabía nada de lo que había pasado con [REDACTED] ni de los dos reportes.

[REDACTED] llamó a [REDACTED], levantaron la voz y [REDACTED] le dijo a [REDACTED] "*tú ayer en forma sarcástica y burlona le dijiste a [REDACTED] que te reportaban*", a lo cual ella respondió que nunca usó ese tono, mientras que [REDACTED] señaló que todo eran malentendidos y que era culpa de [REDACTED] porque las enfrentaba, les comentaba lo que pasaba y eso lo consideraba un mal manejo.

Sintió que las dos la atacaban porque hablaban en voz alta, le comentó a [REDACTED] que estaba manipulando la situación con [REDACTED], a lo que [REDACTED] contestó: "*¡ahora sí estoy muy enojada, me acabas de decir manipuladora y esto se va a ir más arriba!*", lo que interpretó de que la iba a demandar porque [REDACTED] estaba ahí.

les pidió que aclararan todo, porque era culpa de [REDACTED], a lo que ella le dijo “¿Por qué no le llama a [REDACTED] [REDACTED]?” y, la llamaron. Cuando entró, [REDACTED] le indicó que todos los conflictos que se generan en [REDACTED] eran por su culpa porque [REDACTED] les informa de los reportes que les hacen. [REDACTED] contestó que prefiere llamar a las partes en conflicto y aclarar cualquier situación, pero [REDACTED] le dijo: “pues a mí nunca me informas”. [REDACTED] replicó que cuando la busca para informarle le dice que no tiene tiempo, que después lo ven, cuestión que [REDACTED] negó.

Después llegaron [REDACTED] [REDACTED], y expusieron las situaciones en las que no ven equidad en el trato con [REDACTED] [REDACTED], que a ella le otorga días económicos sin solicitarle documento alguno, pero que a ellas sí. A todo ello [REDACTED] contestó que era su percepción o que eran órdenes del [REDACTED] [REDACTED].

[REDACTED] les preguntó: “¿porqué (sic) no se acercan a mí?”, a lo que le contestaron que les daba miedo su reacción, nunca tenía tiempo, saben que siempre apoya a [REDACTED] y las descalifica, a lo que les insistió que solo era su percepción.

**h)** Durante los [REDACTED] que se imparten en marzo o abril y agosto trabajan más de 8 horas en el rayo del sol y [REDACTED] no les permite sentarse y, si lo hacen, [REDACTED] [REDACTED] reporta.

**i)** Los festejos de cumpleaños e intercambios de navidad dejaron de realizarse a partir de dos mil quince por el ambiente laboral; no obstante, [REDACTED] [REDACTED], sí festejan y llegan después de las diez de la mañana.

En su cumpleaños, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] vio que [REDACTED] le llevó unos tlacoyos para festejar, pero se enojó. Cuando la invitó, le dijo que ya había desayunado, azotó la puerta del refrigerador y se fue a su oficina. Esta reacción la asustó, acudió a su oficina a invitarla nuevamente, le dijo que no y se salió con [REDACTED] [REDACTED] para no estar

en su festejo. Dicha actitud la hizo sentir muy mal pues sintió que era directo porque no querían estar en su cumpleaños.

j) La conducta de [REDACTED] al dar trato preferencial a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], afecta la armonía, el estado de ánimo y provoca enojos y miedo en [REDACTED] [REDACTED] promueve el conflicto y usa a la gente.

k) El año anterior (dos mil quince) [REDACTED] [REDACTED] le comentó a [REDACTED]: “yo ya veo muy [REDACTED] a [REDACTED], voy a hablar con ella para decirle que ya le llegue”. A [REDACTED] le comentó que la veía muy [REDACTED], lo que la hizo sentir triste a tal grado que pensó [REDACTED]. En diciembre de dos mil quince, durante un curso que tomaron tuvo la oportunidad de aclarar que no se sentía [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] dejó de hacer esos comentarios.

l) Respecto al cuestionario que adjuntaron en el escrito de cuatro de abril de dos mil dieciséis, señaló que existe una pregunta que coincide con lo que [REDACTED] les comentó a sus compañeras, pues indica “¿te sientes [REDACTED] para realizar tus labores?”, por lo que sintió que era dirigida a ella, lo que ocasionó que se sintiera amenazada en su trabajo.

7. Comparecencia del seis de abril de dos mil dieciséis de [REDACTED] con el fin de denunciar hechos que pudieran configurar infracción administrativa y hacer suyo de forma personal el contenido del escrito presentado el cuatro del mismo mes y año por [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] (fojas

85 a 98). En dicha comparecencia manifestó:

a) Presentó un correo electrónico de primero de julio de dos mil trece mediante el cual [REDACTED] le

solicitó que imprimiera unas [REDACTED], en la que se aprecia que [REDACTED] e indicó que [REDACTED] en diversas ocasiones ha sacado de su trabajo a [REDACTED] para que [REDACTED]. Asimismo, aclaró que en la cadena de correos aparece que se le marca copia a [REDACTED] y que, en realidad, fue a [REDACTED], pues a esas fechas la primera ya no trabajaba en [REDACTED] y su nombre de usuario era utilizado por la segunda de las mencionadas.

**b)** Agregó también un correo electrónico de veinticinco de enero de dos mil dieciséis, remitido por [REDACTED], dirigido a [REDACTED]. Indicó que estaba relacionado con el hecho narrado en el escrito de cuatro de abril de ese mismo año respecto al reporte de [REDACTED] sobre que se habían metido a su computadora. Aclaró que ello sucedió el veintiuno de enero de dos mil dieciséis y no en febrero de dos mil quince.

**c)** En agosto de dos mil quince, iban a realizar una visita y [REDACTED] debían [REDACTED], por lo que elaboró unos [REDACTED] y [REDACTED] le llamó la atención porque no los hizo para [REDACTED]; explicando que lo hizo así porque estaba a cargo [REDACTED]; que [REDACTED] averiguó quién los había elaborado y molesta le dijo que “no fue compañera”, pues debió realizar el instructivo para [REDACTED]. [REDACTED] le comentó que era algo [REDACTED] y no pensó que los demás necesitaran esa información por escrito.

[REDACTED] le dijo que debía comentar con ella antes de hacer lo que ella quisiera, esto se lo dijo en [REDACTED] entre las 15:00 y 16:30 horas, cuando [REDACTED].

**d)** Refirió que en ese mismo día (de la comparecencia) [REDACTED] llamó a [REDACTED], donde se

<sup>32</sup> El nombre completo [REDACTED] esta señalado en las constancias para efectos del procedimiento pero se protege en la presente resolución al no resultar indispensable respecto a los hechos.

encontraban [REDACTED], [REDACTED] y les preguntaron si estaban de acuerdo en cómo había quedado la situación de la computadora de [REDACTED], en la que habían afirmado que [REDACTED] estaba en su máquina y contestaron que no. Por ese motivo, [REDACTED] [REDACTED] aclaró que ese día prendió tres computadoras para actualizarlas, ingresó la contraseña y se retiró, pero ninguna de esas computadoras era la de [REDACTED].

Después, llegó [REDACTED] y se aclararon diversas situaciones que para [REDACTED] eran supuestos o interpretaciones, en específico, con los problemas para trabajar en equipo con [REDACTED]. Refirió que le contestó a [REDACTED] que siempre hay una barrera de [REDACTED] con actitud negativa, hace gestos de fastidio y está empoderada porque cuando no está de acuerdo con lo que se va a hacer, le dice a [REDACTED], [REDACTED] llega y cambia la situación, a lo que [REDACTED] contestó que así era su personalidad.

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] hizo alusión a un correo electrónico que [REDACTED] le envió una semana antes, respecto a la falta de responsabilidad en el cuidado de [REDACTED] y [REDACTED] torció la boca, hizo ademanes y se vio molesta. Refirió que se dieron cuenta que [REDACTED] pierde mucho los estribos o la calma con [REDACTED], porque ya tiene una situación con ella porque [REDACTED].

e) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] manifestó a [REDACTED] [REDACTED] que el lugar de estacionamiento era para [REDACTED], pero como [REDACTED] ostentaba una plaza de [REDACTED] no se lo podían dar; aun así, les indicó que de manera interna y por compañerismo [REDACTED] y [REDACTED] lo compartirían, que se organizaran para que supiera que días se lo iban a prestar, sin embargo, cuando entregaron los tarjetones del estacionamiento el tarjetón salió a nombre de [REDACTED] y ésta le dijo que no le prestaría el lugar.

Comentó que no iba a pelear por un lugar de estacionamiento, pero esa situación la hizo sentir mal porque la estimaba.

f) Respecto a la baja de [REDACTED], estima que, además de factores ajenos como [REDACTED], [REDACTED] no tiene comunicación con [REDACTED] desde que tomó el cargo en dos mil diez, ya que no ha tenido [REDACTED].

g) [REDACTED] guarda cierta simpatía y cercanía con [REDACTED], así como les hace comentarios sobre [REDACTED] respecto de [REDACTED], pero algunos son negativos, como en el caso de las referencias a [REDACTED] [REDACTED], lo que provoca que [REDACTED] realicen comentarios cuestionando los horarios y [REDACTED]. [REDACTED] le comentan que [REDACTED] los manda a llamar a su oficina y [REDACTED] también se cuestionan por qué sólo llama a algunos.

h) En [REDACTED], [REDACTED] no permite que [REDACTED]. Hay lugares donde no se permite la entrada de [REDACTED]. [REDACTED]. [REDACTED]. [REDACTED]. [REDACTED].

i) Señaló que a partir de dos mil catorce a la fecha de su comparecencia (seis de abril de dos mil dieciséis) ha bajado su autoestima, se ha enfermado y vuelto más sensible porque a partir de dos mil catorce a la fecha de la comparecencia se siente acosada, perseguida y a veces con miedo, porque [REDACTED] le comentó que sentía seres espirituales en su casa. Días después de dicho comentario, le echó a [REDACTED] y a ella un spray, y *“le dice que ella siente, le pone sus manos encima de algún compañero para que le diga si siente algo”*.

A partir de eso, [REDACTED] y [REDACTED] la vigilan; si recibe una llamada ellas bajan el volumen de su música para escuchar lo que dice, y cuando está trabajando puede ver el reflejo de ellas observando lo

que está haciendo en su computadora. Hay ocasiones en las que ellas se ríen, hacen comentarios sarcásticos.

j) Refirió que [REDACTED] trata mal a las personas. A [REDACTED], quien ya no labora [REDACTED], en una ocasión le gritó que si no se sentía capaz de hacer sus actividades se las cambiaba, lo que hizo en la puerta de entrada.

A [REDACTED], quien era [REDACTED] y había trabajado con [REDACTED], [REDACTED] le confirió facultades para revisar [REDACTED] y el trabajo diario con [REDACTED], lo cual la hizo sentir que su trabajo fue menospreciado.

[REDACTED] le comentó que [REDACTED] le había limpiado [REDACTED], y que era un riesgo de que trabajara con [REDACTED] porque podía ser una persona con problemas [REDACTED], dando a entender que pudiera [REDACTED].

Las situaciones con [REDACTED] y [REDACTED] a ella le ha generado angustia, miedo a perder su trabajo, a ser tratada igual que ellas y se siente vigilada.

k) [REDACTED] habla mal de las personas y crea conflictos entre ellas. Fue testigo de que [REDACTED] y [REDACTED] referían que [REDACTED] en algún momento quiso [REDACTED].

[REDACTED] le dijo lo expuestas que estaban si [REDACTED] decidía [REDACTED], [REDACTED] se quedó callada. Una semana después le comentó a [REDACTED] que evitara comentarle cosas personales a [REDACTED] y a [REDACTED] porque había escuchado un comentario que le causó angustia. Le comentó posteriormente lo que escuchó [REDACTED].

l) Durante el periodo de su [REDACTED] y el de [REDACTED], [REDACTED] les realizó comentarios que sintieron que “las invadía”, como señalarles que debido [REDACTED] se les olvidaban las

cosas, que no se hicieran [REDACTED].

m) En un curso de capacitación, surgieron comentarios de sus compañeras de capacitarse en [REDACTED], [REDACTED] o actualizarlas de acuerdo con sus labores diarias. Comentarios por los que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] la ridiculizó preguntándole si había pasado las propuestas de los cursos a sus compañeras, comentario que la sorprendió y no contestó nada pues era ella quien tomaba las decisiones en torno a los cursos que se tomarían por parte del personal adscrito a [REDACTED].

A su comparecencia, agregó los documentos siguientes:

- Correos electrónicos de primero de julio de dos mil trece, enviados por [REDACTED] a [REDACTED], por medio del cual le comenta: "*pero si se pudo*" y le envía diversas fotos; posteriormente, [REDACTED] envía un correo a [REDACTED], solicitándole que imprima las fotos anexas al correo. Cabe precisar que, a decir de la compareciente, en esa fecha la cuenta de correo a nombre de [REDACTED] era utilizada por [REDACTED], ya que [REDACTED] ya no laboraba en [REDACTED] (foja 91).
- Cinco fotos en blanco y negro mediante las cuales la compareciente [REDACTED], señala que se adjuntaron al correo señalado en el párrafo que antecede, mismas que manifiesta corresponden [REDACTED] del [REDACTED] del cual posteriormente se retiran (fojas 92 a 96).
- Correo electrónico de veintidós de enero de dos mil dieciséis, mediante el cual [REDACTED] hizo del conocimiento de [REDACTED], que derivado de lo sucedido el día veintiuno del mismo mes y año entre [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], según lo comentado por ésta última en el sentido de sentirse invadida ya que se encontraban cerca de su equipo de cómputo, solicitó [REDACTED] ver el video (foja 98).

- Correo electrónico de veinticinco de enero de dos mil dieciséis, de [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED], en respuesta al correo de 22 de ese mismo mes y año, en el cual señala que el acceso al circuito cerrado de televisión es sólo para [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con la debida autorización de su superior jerárquico y que si lo consideraba necesario acudirían juntas a revisar las cámaras del circuito cerrado. Asimismo, señala que [REDACTED] [REDACTED] involucradas eran adultas responsables, le parecía bien que se aclararan los mal entendidos y, en lo sucesivo, para evitar fricciones ante cualquier situación o incomodidad, se comunicaran entre sí, con ella misma, o bien, con [REDACTED] (foja 97).

8. Comparecencia del seis de abril de dos mil dieciséis de [REDACTED] con el objeto de que se tome nota de los diversos hechos que hizo del conocimiento de la Contraloría anteriormente mediante diferentes escritos y comparecencias los cuáles obran en los autos del procedimiento de conciliación **CONC. SP. 1/2015**<sup>33</sup> y solicita

<sup>33</sup> Por escrito presentado el 21 de mayo de 2015 [REDACTED] presentó queja contra [REDACTED], por hechos que calificó como acoso laboral y discriminación, sobre los hechos siguientes:

1. Le fue [REDACTED] "desde hace aproximadamente doce años, por lo que acudió al [REDACTED] ( [REDACTED] ) donde le [REDACTED]
2. En dos mil nueve tuvo un [REDACTED] [REDACTED], lo cual hizo que le concedieran incapacidad durante un año. Se afectó su [REDACTED], se le detectó [REDACTED], se dio [REDACTED], por lo que se reincorporó a [REDACTED] en mayo de dos mil once, al [REDACTED].
3. Desde dos mil trece se han presentado una serie de "barreras a su trabajo profesional" que impiden su participación "plena y efectiva" en [REDACTED] y en sus funciones laborales en dicha sede.
4. "Sin motivo, programa ni anticipación", el [REDACTED] le fue cambiado por [REDACTED], luego por [REDACTED] y después por [REDACTED] nuevamente. Esos movimientos acontecieron en el lapso de un año.
5. [REDACTED] [REDACTED] evita su participación "plena y efectiva en igualdad de condiciones", ya que la "bloquea" de [REDACTED], [REDACTED] "o le reduce tiempos en alguna presentación, sin precisar cuáles.
6. La ha amenazado con hacer descuentos a su salario por su asistencia a [REDACTED] [REDACTED]. Asevera que por ese motivo obtuvo una carta [REDACTED]; sobre ello, puntualiza que tiempo atrás (en un periodo de dos años) no se presentó ese problema; sin embargo, posteriormente, la denunciada estableció "agresión e intolerancia [REDACTED]".
7. Refiere ser víctima de "múltiples y agravadas formas de discriminación", ya que [REDACTED] [REDACTED] le solicita [REDACTED] para justificar sus inasistencias, ocasionándole que tarde más en [REDACTED] y, por ende, que llegue más tarde a realizar sus funciones de trabajo.

8. [REDACTED] le niega tiempo de alimentos cuando acude [REDACTED], pues le expresa: "come en el coche porque no tienes tiempo en base a [REDACTED]". Asimismo, la excluye de los cursos de capacitación que se dan al personal y cuando le pregunta la razón por la cual no asistirá, aquélla le replica que es debido a [REDACTED]. Refiere que al no establecer comunicación, es relegada [REDACTED].

9. [REDACTED] no permite que [REDACTED] le hablen o le ayuden en las actividades [REDACTED], sin embargo, sí deja que le ayuden a [REDACTED]; le suspende [REDACTED]; "bloquea" la comunicación; manda a una persona de nombre "[REDACTED]" para [REDACTED] sin motivo alguno, y le impide hacer [REDACTED] para evitar que haga esfuerzos [REDACTED] y se canse.

Aunado a ello, [REDACTED] la amenaza verbalmente con [REDACTED], le grita, se altera emocionalmente y le solicita aclaraciones por escrito, nunca de manera verbal e inmediata.

10. No hay una condición de igualdad en las funciones laborales con sus demás compañeras, pues éstas si realizan [REDACTED] lo cual resulta perjudicial [REDACTED], pues en un [REDACTED] establecieron que [REDACTED].

11. La hacen firmar documentos relativos a sus funciones en los que la describen como "ineficaz, agresiva en el [REDACTED]". Expresó que se le solicita a [REDACTED] "induciéndolos a que escriban que se sienten [REDACTED]", lo cual anotan en unas carpetas que se encuentran en [REDACTED].

[REDACTED] como "[REDACTED]" le han comentado esa situación mencionando "no está bien eso, y sentimos feo".

12. Recibe [REDACTED] motivo por el cual le es [REDACTED]. Ello genera que [REDACTED] y, por consiguiente, que [REDACTED] se moleste por lo que al regresar no se le permite salir y realiza las actividades de trabajo retrasadas.

13. A inicio de año, sin precisar cuál, [REDACTED] amenaza verbalmente [al personal] diciéndoles que reducirá el estímulo de fin de año a quienes gocen de días económicos; asimismo, establece una sanción económica de cinco pesos a quien lleve [REDACTED], cantidad que tuvo que pagar en una ocasión porque olvidó su [REDACTED].

14. Sus actividades [REDACTED] son evaluadas con pruebas o cuestionarios que, a su parecer, no están estandarizados, actualizados ni enfocados a la [REDACTED].

Asegura que por esa razón su estímulo de fin de año de dos mil catorce fue "muy bajo", esto es, de "[REDACTED]" pesos y que cuando preguntó a [REDACTED] la razón por la cual recibió ese monto, ésta le respondió que ello atendía a sus funciones [REDACTED] y debido a que [REDACTED]. Esta situación de "acoso laboral afecta su salario, pues tiene gastos [REDACTED] "constantes y significativos" que cubrir.

15. No recibe una retroalimentación o asesoría técnica respecto de sus funciones laborales y sólo es destinataria de "sanciones, llamadas de atención y agresión"; además, no se le proporciona una "asesoría técnica, objetiva", ni se le da una "observación objetiva" en el [REDACTED].

16. Su desempeño laboral es cuestionado al preguntar de manera directa a [REDACTED]. No está de acuerdo con la intervención de [REDACTED], pues carecen de juicio lógico al manejarse por impulsos, pero sí pueden hacerlo como proceso de mejora. Agregó que los procesos de evaluación no son "equitativos" ni "transparentes".

17. Manifiesta ser víctima de "múltiples y agravadas formas de discriminación, mayor violencia, abuso, trato negligente", ya que solicitó la justificación de dos días (la salida no fue registrada), por lo que tuvo un descuento, pero [REDACTED] no quiso justificarlos. Refirió que la servidora pública denunciada busca "la confrontación, la amenaza", y aunque ella le da "opciones y alternativas de solución" las rechaza.

18. [REDACTED] se molesta y se altera cuando le solicita un día económico para asistir al [REDACTED], ya que le cuestiona por qué asiste a [REDACTED] si no está validada por [REDACTED].

19. Recibe de la denunciada un "trato negligente", ya que no celebra su cumpleaños pero sí celebra el de las demás personas que allí laboran por lo que asegura que hay "malos tratos, crueldad, modos arbitrarios, degradantes", lo cual es una forma de exhibirla y excluirla.

20. Por esas/circunstancias, que calificó como de "acoso laboral", solicitó la intervención de [REDACTED], quien primero la atendió vía telefónica para platicar sobre esa situación y, después, en una reunión junto con [REDACTED] y la [REDACTED], determinó que había un problema de comunicación que no debía salir del área.

se tomen en cuenta la totalidad de los documentos que aportó durante ese procedimiento (fojas 99 a 102). En dicha comparecencia manifestó:

- a) Los malos tratos que recibe por parte de [REDACTED] [REDACTED] persisten a la fecha -de su comparecencia-.
- b) El cuatro de abril anterior solicitó a [REDACTED] [REDACTED] que requería faltar "ese jueves" -sin que en la comparecencia se indique fecha exacta- para realizar unos trámites en [REDACTED] [REDACTED]. Al día siguiente, le pidió que elaborara la solicitud de día económico en virtud de que [REDACTED] [REDACTED] también había pedido dos días económicos y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] llevaría las solicitudes a [REDACTED].

Más tarde, [REDACTED] le comunicó que por indicaciones de [REDACTED] no podía faltar el jueves porque su solicitud debía hacerla con 3 días de anticipación, por lo que podría gozar de esa prestación a partir del viernes, mediante carta que explique los motivos del por qué quería faltar. En ese momento, entró [REDACTED] [REDACTED] y le comentó que a fin de no tener problemas estaba la posibilidad de cambiar la fecha de la solicitud al lunes.

Considera que esta situación pone en evidencia el trato diferenciado que tiene [REDACTED] con ella, porque primero le negaron el día por no solicitarlo con tres días de anticipación; sin embargo, a [REDACTED], quien se encontraba en la misma situación, le autorizaron dos días, cuando [REDACTED] les ha dicho que eso no es posible.

21. Por otra parte, [REDACTED] le solicitó de manera "agresiva, de trato negligente, con gritos y arbitrariedad" no tener comunicación verbal directa con ella, expresándole que si quería contactarla lo hiciera a través de [REDACTED] de dicha área.

22. [REDACTED] la "aisla" porque no la involucra en juntas de trabajo y rechaza su asistencia a las mismas, y cuando ella le cuestiona por qué lo hace, aquélla le replica "no te aviso porque [REDACTED], y es el protocolo de seguridad", y aunque le menciona que desea estar presente para no ignorar el protocolo de seguridad la excluye.

23. [REDACTED] le provoca "mobbing" y "exclusión" al no saludarla; además, le da un cuestionario para cambiar las circunstancias de trabajo en una forma "agresiva, amenazadora y confrontadora" y le solicitó a [REDACTED] [REDACTED] "modificar sus funciones de trabajo cuando es [REDACTED] y [REDACTED]"

24. Solicitó regresar a [REDACTED], a efecto de ser incluida en las actividades inherentes a su puesto, sin embargo, refiere que a la fecha no ha tenido respuesta.

c) El cuatro de abril de dos mil dieciséis escuchó gritos cuando se dirigía a [REDACTED]. Al pasar frente al [REDACTED], vio a [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. Más tarde fue convocada para participar en esa reunión.

Cuando llegó, no le explicaron cuál era el motivo de la reunión, pero [REDACTED] expuso que no tenía ningún problema con ella porque había comunicación, trabaja en equipo, y le pregunta qué necesita, así como advirtió que intentaba aclarar que ella no tiene privilegios como [REDACTED] argumentan.

En su intervención, señaló que ella sí veía esa diferencia y mencionó lo que sucedió con su solicitud de día económico relatado con anterioridad. Refirió que [REDACTED] le llama la atención por correo electrónico cuando estima que ella no cumple con sus funciones y que ella es la única responsable. Señaló como ejemplo un correo electrónico que presentó en la Contraloría el primero de abril<sup>34</sup>, le preguntó a [REDACTED] si alguna vez ella

<sup>34</sup> En la comparecencia [REDACTED] menciona que dicho documento fue entregado a la Contraloría; sin embargo, no se encuentra agregado a su comparecencia ni al expediente en el que se actúa. No obstante, a fojas 879 a 881 del expediente de la Conciliación **CONC.SP.1/2015**, ofrecida como prueba de la compareciente, se observa un escrito a mano de 1 de abril de 2016, con 3 anexos, en el que [REDACTED] señaló:

1. Manifiesta que no se le comunican las reuniones o juntas para el [REDACTED] de dos mil dieciséis refiriendo al respecto que cuando llegó el miércoles dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, se enteró e incorporó a la misma.
2. No se le da [REDACTED], [REDACTED], únicamente solicitándolo verbalmente ante [REDACTED].
3. [REDACTED] le envió un correo electrónico del cual entrega una impresión, en donde le expone una "omisión propia" de las funciones de trabajo de [REDACTED] y asegura que en reiteradas ocasiones descuida [REDACTED].
4. Refiere entregar un documento con la descripción de los hechos. Asegura que la [REDACTED] hay "agresión, llamadas de atención y con amenazas de las medidas necesarias", y que [REDACTED] que son contratadas por [REDACTED] firmaron el documento que remite, para tener [REDACTED] y acuerdos respecto de [REDACTED] que se suscita a [REDACTED].
5. Expresa entregar el directorio del personal del [REDACTED] en el que se advierte que no está contemplada, por lo que afirma que está excluida.
6. Finalmente, [REDACTED], mencionando al respecto que [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].
7. Solicita de manera sencilla se tome en cuenta que anhela permanecer en su puesto de trabajo, que no la cambien, que no se presenten represalias en su puesto de ninguna índole, que no sea opresivo su ambiente laboral y que no la excluyan de sus funciones.

A su escrito agregó:

- a) Impresión del correo electrónico de 31 de marzo de 2016, remitido por [REDACTED] con copia para [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]. En el documento se le hace un llamado de atención por la omisión

recibió un correo así (en el que se llama la atención sobre sus errores), a lo que contestó que no.

Asimismo, manifestó que la responsabilidad del error cometido el treinta de marzo de dos mil dieciséis en la [REDACTED] era de ambas, por lo que le afirmó que sí había diferencia en el trato que [REDACTED] les daba.

Por otra parte, en alguna ocasión solicitó permiso a [REDACTED] para ir a [REDACTED], pero le llamó la atención diciendo que: “cómo se me ocurría” y se lo negó diciéndole que ella era personal de [REDACTED] y que hacerlo implicaba que lo realizara en su horario de labores. Sin embargo, en el [REDACTED], [REDACTED] tenía permiso de [REDACTED] y de cuidar [REDACTED].

[REDACTED] dijo que negó el permiso para ir a recoger [REDACTED], aunque después lo comentó con [REDACTED], quien estuvo de acuerdo con [REDACTED] en negar el permiso, y después se lo expusieron [REDACTED] quien les dijo que no había problema. [REDACTED] le cuestionaron por qué no transmitía dicha información, [REDACTED] les dijo que era porque ellas no preguntaban.

Refirió que durante la reunión del cuatro de abril de dos mil dieciséis [REDACTED] se dirigía a ella con una voz alta, de manera agresiva con postura corporal erguida y realizaba gestos que la hacían sentir minimizada.

Cuando tocaron el tema del lugar de estacionamiento, [REDACTED] lloró, porque era un trato que tenía con [REDACTED] y [REDACTED] para compartirlo, pero finalmente se lo quedó [REDACTED] con base en el puesto y la antigüedad. Estima que la manifestación

en la atención hacia [REDACTED].

b) Escrito sin fecha signado por [REDACTED] en el que señalan que el día 30 de marzo de 2016 en el horario correspondiente a [REDACTED].

c) Documento intitulado “[REDACTED]. [REDACTED]”.

de sentimiento de [REDACTED] y la forma en que [REDACTED] [REDACTED] manejó la situación es consecuencia del trato diferenciado que [REDACTED] [REDACTED] y personal de [REDACTED] [REDACTED] reciben y que las minimiza.

d) La conducta de [REDACTED] le provoca angustia, estrés y la hace sentir desvalorada, percibe que sólo se dirige a ella de esa forma. Respecto a esta situación, [REDACTED] le han comentado: “*mira cómo se pone contigo*”, “*¿viste cómo te habla?*” o “*algo trae contigo*”.

e) Por último, señaló que advierte cambios de conducta de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. En alguna ocasión al encontrársela en [REDACTED] y pasar junto a ella le dijo “*ay, traes mucha electricidad*”, se fue rápido y al volver le echó un spray con un líquido que no supo que era. En otra ocasión encontró un colgajo en su puerta y cuando le preguntó qué era, le dijo que le pertenecía y señaló: “[REDACTED] [REDACTED] *todo agarran*”.

En otra ocasión [REDACTED] le mencionó que tiene “*capacidades*”, “*habilidades*” y “*poderes*”, después de [REDACTED] [REDACTED] y que cuando era [REDACTED] [REDACTED]. Otro día, la vio sacar unas manzanas podridas de su oficina y en diversa fecha, en [REDACTED], [REDACTED] les comentó a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y en broma le dijeron: “*pues te lo hubieras traído, aquí [REDACTED]*”.

9. Documento de trece de abril de dos mil dieciséis, intitulado “*Incidencias de [REDACTED]*”, firmado por [REDACTED], en el cual narra diversos sucesos los cuales refiere como actos de acoso laboral, consistentes en (fojas 103 a 113):

a) **La autorización de días económicos al personal de esa área.** Por lo que hace a los días económicos a principios de dos mil dieciséis [REDACTED] convocó a una junta para aclarar, entre otras cosas que los días

económicos sólo se iban a dar en caso de emergencia, sin embargo, tiene preferencia con [REDACTED], lo cual causó descontento, frustración, enojo en el personal [REDACTED], así como un ambiente negativo en el trabajo.

A finales de dos mil quince, [REDACTED] solicitó un día económico el nueve de julio de dos mil quince, por la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], para ello se le solicitó que llenara un formato de solicitud-resolución y la carta con los lineamientos para pedir autorización, también un justificante [REDACTED] para respaldar que si iba a hacer esos trámites, lo cual generó inquietud, enojo, frustración, miedo, descontento, al explicar y demostrar todos esos requisitos.

A [REDACTED], el trece de mayo de dos mil quince vía correo electrónico solicitó un día económico para tener tres citas [REDACTED] que se iban a llevar a cabo el veintinueve de mayo de ese año, y coincidió con el [REDACTED] “[REDACTED]”<sup>35</sup>, en esos correos se le pide a [REDACTED] que ella decida si se le otorga el día económico a [REDACTED] y que lo platique con ella porque era muy importante que no faltara ese día porque ella era el único contacto para cumplir con [REDACTED]; por tal motivo [REDACTED] canceló dos de sus citas, sólo fue la tercera para no descuidar sus funciones; es decir, no se le otorgó el día económico.

<sup>35</sup> Este [REDACTED] consiste en que [REDACTED].

El cinco de abril de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] pidió dos días económicos seguidos jueves siete y viernes ocho de abril, con conocimiento de la situación anterior, se le solicitó un documento oficial que sustentara a sus ausencias, pero ella dijo que no había, que iría a [REDACTED] y que iba [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Se le envió un correo electrónico a [REDACTED] explicándole la situación y [REDACTED] se presentó en la oficina y le comentó que era su función, que ella decidiera, enseguida [REDACTED] le contestó que no estaba dentro de sus funciones, porque [REDACTED] ya había comentado que esos documentos oficiales eran los lineamientos para los días económicos; pero después en voz alta cuando estaba en su oficina, [REDACTED] [REDACTED] comentó que le había enviado un correo donde le pedía que leyera los lineamientos para que no estuviera en sus interpretaciones porque ella nunca pidió tales documentos que se mencionaron, cuando en realidad sí lo hizo, esta situación le generó enojo, la hizo sentir humillada y sentirse tratada como mentirosa ya que ella pide siempre documentos tareas o escritos siguiendo las instrucciones de [REDACTED], es más, en [REDACTED] de dos mil quince [REDACTED] le dijo de manera agresiva: “tú no te mandas sola”.

**b) La atención que [REDACTED] [REDACTED].** El miércoles treinta de marzo de dos mil dieciséis, cuando se inició [REDACTED] [REDACTED], al cerrar la puerta [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED], [REDACTED]  
 [REDACTED].  
 [REDACTED] escribió un correo a [REDACTED]  
 [REDACTED] para llamarle la atención y comentarle que la  
 [REDACTED] ya había hablado varias veces con  
 ella respecto a no dejar [REDACTED]  
 [REDACTED], lo cual es una mentira pues una situación  
 semejante se presentó hace más de tres años; después le  
 mando otro correo encargándole que tuviera mayor  
 supervisión a lo que respondió que sí pero que recordó que  
 aquel miércoles se quedó [REDACTED]  
 [REDACTED]. Eso le causa enojo porque lo comenta  
 con [REDACTED] y la hace parecer como si hubiera  
 una mala supervisión de ella y, por supuesto, lo envió por  
 correo para que hubiera un documento que la respaldara.  
 [REDACTED] nunca supervisa a menos que  
 quiera causar miedo, intimidación o estrés, pero no como  
 una función de [REDACTED] con el  
 afán de dar una sana retroalimentación y tener una  
 comunicación empática.

**c) Difamación.** En diversos correos electrónicos, uno del  
 veintidós de enero de dos mil dieciséis, enviado por [REDACTED]  
 [REDACTED] dirigido a [REDACTED]  
 con copia para [REDACTED]  
 [REDACTED], se  
 hizo referencia al asunto de las difamaciones y calumnias,  
 en el cual [REDACTED] [REDACTED] dijo que dos de  
 [REDACTED] se metieron a revisar su computadora;  
 [REDACTED] le comentó que [REDACTED]  
 [REDACTED] le manifestó que se había sentido “invadida”, pues el

día veintiuno de ese mismo mes y año, encontró a [REDACTED] [REDACTED] junto a su computadora.

En respuesta, por correo del veinticinco de enero de dos mil dieciséis enviado por [REDACTED] con copia para [REDACTED] [REDACTED] así como [REDACTED], aquella les señaló que el acceso al circuito cerrado<sup>36</sup> es sólo para [REDACTED], ello, con la debida autorización de su superior jerárquico y que si lo consideraba necesario acudirían juntas a revisarlas, asimismo, le señala que [REDACTED] [REDACTED] “*ya eran adultas responsables*” y que le parecía bien que se aclararan los malentendidos y que en lo sucesivo para evitar fricciones ante cualquier situación o incomodidad, se comunicaran entre sí, o bien con cualquiera de ellas (fojas 123 y 124).

**d) Supervisión del personal a su cargo.** El acoso laboral lo sentía de su superior jerárquica [REDACTED], así como de [REDACTED] [REDACTED]: [REDACTED] [REDACTED].

Para tal efecto expuso que en los correos electrónicos de veintitrés de febrero, nueve, quince y dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, relativos a “[REDACTED]”, [REDACTED] [REDACTED] comentó cómo realiza [REDACTED]

<sup>36</sup> El hecho se encuentra relacionado con un evento suscitado entre [REDACTED] por la supuesta invasión al espacio de una de ellas. [REDACTED], a su decir, para deslindar responsabilidades, solicitó el acceso a las cámaras de seguridad, lo que le fue negado, tal y como se lo señaló [REDACTED] en el correo electrónico de 25 de enero de 2016.

El correo en mención, se encuentra relacionado con los hechos expuestos por [REDACTED] [REDACTED] el 4 de abril de 2016 mediante comparecencia (foja 21 a 28), así como en el escrito que presentó el 13 del mismo mes y año al que adjuntó diversas pruebas (fojas 103 a 141).

██████████ en el caso de contingencia ambiental, mencionó que ██████████ no se daba vueltas por ██████████ (rondas de supervisión) y que hubo una mala supervisión pues encontró ██████████ ██████████; al platicar este tema con ██████████ resultó que ██████████ no estuvo a tiempo para ██████████ y, en consecuencia, ██████████, quien tenía ██████████ ██████████, tuvo que encargarle a ██████████ ██████████ (██████████) el ██████████; sin embargo, ██████████ durante un momento y fue cuando ██████████ llegó y encontró ██████████ ██████████.

Todos esos temas fueron tratados el seis de abril de dos mil dieciséis por ██████████ quien comentó que hacía un año o dos la comunicación era mala y deficiente por parte de ██████████ y que creaba conflictos con el personal, dijo lo mismo ██████████ ██████████ frente a ██████████ ██████████, en virtud de qué había muchos malentendidos, ██████████ ██████████ pidió que se le llamará a ██████████, ██████████ ██████████, y en esa reunión se aclaró que la comunicación en el equipo ██████████ era sana y buena, se habló de las preferencias de ██████████ hacia ██████████, pero ██████████ imputada manifestó que eran suposiciones, estima que con ello, les dejó claro que su palabra siempre valía más que la de ██████████.

En la primera junta con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] se sintió humillada, desvalorizada, y acosada por [REDACTED] pues aseveraron que su comunicación y manejo del personal era deficiente, y en voz alta le dijeron: “Te estás alterando, no podemos hablar contigo sino (*sic*) nos faltas al respeto así”. Además, respecto de [REDACTED] [REDACTED], se burlaron y de manera sarcástica le dijeron: “Tranquila, te estás dejando manipular, tú siempre has sabido fluir sola”. En la segunda parte en donde por instrucciones de [REDACTED] se le llamó a todo el personal [REDACTED], [REDACTED] se sintió apoyada y valorada por [REDACTED], por lo que [REDACTED] se molestó y mostró la frustración que tenía contra [REDACTED] porque, aunque se manifestó molesta durante toda la junta, no podía disimular su gran enojo y frustración hacia [REDACTED].

**e) Cursos de capacitación que se brinda al personal.**

Hubo momentos en los que [REDACTED] no avisaba a [REDACTED] de los cursos de capacitación que [REDACTED] tenían que tomar, estima que ello es con el afán de difamarla y hacer notar que no cumplía con las instrucciones que se le dan, pero en realidad hay constancia en correo de que no le avisaba.

**f)** [REDACTED] [REDACTED]. Las [REDACTED] sobre [REDACTED] se aplican tres veces al año, antes las aplicaba [REDACTED] pero a partir de dos mil quince se les dio esa función a [REDACTED]

██████████; a partir de ██████████  
 ██████████ evalúa para la repartición discrecional del bono.

Dichas encuestas las reúne ██████████ ██████████  
 ██████████ y se las remitía a ██████████ para  
 que las interpretara, sin embargo, no le enviaron todas las  
 interpretaciones correspondientes al año dos mil quince y  
 ██████████ le solicitó justo las interpretaciones de ese año, por  
 ello se las pidió a ██████████, a lo que ésta le  
 respondió que ██████████ ya se las había enviado,  
 pero que se las volverían a enviar, por lo que ██████████  
 ██████████ se cuestionó si en realidad ██████████ las  
 envió o sólo le reenvió el correo primigenio y no uno nuevo  
 con las últimas encuestas.

Conductas que, a su parecer, se repiten constantemente  
 para ver si caía o responsabilizaban de algún trabajo mal  
 hecho, con lo cual la hacen sentir humillada, utilizada y  
 frustrada, ya que no se puede confiar en los correos que  
 manda ██████████ y el  
 personal que está de su lado porque pueden tener  
 equivocaciones con el afán de demostrar incapacidad y  
 poco profesionalismo entre las compañeras.

**g) Bitácoras de ██████████.** En ██████████ llevan una  
 carpeta en la cual se apuntan aspectos, acciones o  
 conductas, sobre ██████████

En una ocasión llegó ██████████ por una situación  
 que había tenido en camino a ██████████, por lo que  
 ██████████ platicó con ██████████ ██████████ le

comentó su molestia, situación que le expuso a la [REDACTED] [REDACTED], posteriormente [REDACTED] [REDACTED] recibió un correo de [REDACTED] en el cual le indicó que debió anotar en bitácora lo sucedido y por tal motivo tuvo que registrarlo.

En otra ocasión, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], sobre dicha situación [REDACTED] acordaron no anotarlo en la bitácora para evitar malas interpretaciones; sin embargo, [REDACTED], posteriormente, le escribió un correo a [REDACTED] en el que le indicó que no cumplía con sus funciones pues no había apuntado dicha situación en la bitácora. Esto es, [REDACTED] [REDACTED] estima que es otra manera que utilizaba la presunta responsable para hacerla sentir acosada pues platicaban de algo o realizaban acuerdos verbales y luego [REDACTED] [REDACTED] por correo le exponía otras situaciones, llamándole la atención al señalar que [REDACTED] no cumplía con las funciones inherentes a su cargo en [REDACTED], situación que [REDACTED] comenta con el personal y otras personas, difamando y calumniando a su persona y su profesionalismo.

**h) Falta de profesionalismo.** [REDACTED] utiliza a [REDACTED] para deslindarse de sus responsabilidades, pues [REDACTED] es quien otorga los días económicos, pero siempre menciona que es [REDACTED] quien los otorga, cuando alguien cuestiona a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] sobre en qué documentos se sustentan las decisiones que toma, siempre

menciona que son disposiciones nuevas de [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED].

Es por esas situaciones que [REDACTED]  
acudió con [REDACTED], por presentar  
diversos síntomas relacionados con la tensión laboral de  
aquel momento. [REDACTED] señaló que  
se sentía agotada, desconcertada y confundida, pues  
[REDACTED] decía una cosa, escribía otra, y  
contradecía todo, para después decir que era [REDACTED]  
[REDACTED] la que se comunicaba mal.

Puso como ejemplo de la mala comunicación los correos de  
once y doce de abril de dos mil dieciséis, en el cual [REDACTED]  
[REDACTED] le preguntó a [REDACTED]  
[REDACTED] qué había pasado con [REDACTED]  
[REDACTED] ([REDACTED]) que se les iban a [REDACTED], si  
se iba a meter acuerdo para que lo autorizaran a lo que  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contestó que le enviara la  
propuesta para ese día, que recordara que [REDACTED] era  
opción B y preguntó lo que tenían de opción A.

[REDACTED] respondió ese correo y  
mencionó que la opción A) eran [REDACTED] y la B) [REDACTED]  
[REDACTED]. Además, [REDACTED]. A lo que respondió  
[REDACTED] que se refería a las actividades del  
día y sus responsables; así como horarios, por lo que, de  
forma detallada [REDACTED] describió cada actividad  
programada. Situaciones como esta, al parecer de [REDACTED]

██████████ ██████████ ██████████ dejan ver los problemas de comunicación propiciados por ██████████.

Es por ello que a ██████████ le preocupaba la veracidad de las palabras de ██████████ y su situación ante sus superiores y subordinados, por lo que estaba preocupada por la estabilidad de su trabajo ya que las personas se dejan llevar por las calumnias y difamaciones que inferían contra su persona.

A su escrito adjuntó:

- Correos electrónicos de trece de mayo de dos mil quince y cinco de abril de dos mil dieciséis, relativos a la comunicación sostenida entre ██████████ ██████████ ██████████, en relación con el procedimiento contemplado para la autorización de los días económicos que solicita el personal de esa área, derivado de la solicitud de días económicos formulada por ██████████ ██████████ ██████████ (fojas 114 a 118).
- Correos electrónicos de veintidós y veinticinco de enero de dos mil dieciséis, en los que consta la comunicación sostenida entre ██████████ ██████████ ██████████, en el cual ██████████ le comenta que ██████████ le manifestó que se había sentido “invadida”, pues el día 21 de ese mismo mes y año, encontró a ██████████ junto a su computadora. En respuesta, ██████████ señaló que el acceso al circuito cerrado es sólo para ██████████ ello, con la debida autorización de su superior jerárquico y que si lo consideraba necesario acudirían juntas a revisarlas, asimismo, le señala que ██████████ ██████████ involucradas “*ya eran adultas responsables*” y que le parecía bien que se aclararan los malentendidos. En lo sucesivo, para evitar fricciones ante cualquier situación o incomodidad, pidió que se comunicaran entre sí, o bien con ██████████ o con ██████████ (fojas 123 y 124).



quince, (relacionado con el correo de diecisiete de marzo de 2016) (foja 138).

- Correos electrónicos de treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis, consistentes en la comunicación sostenida entre [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], en relación con el llamado de atención formulado a [REDACTED], por una omisión en la [REDACTED], con motivo de lo sucedido el día anterior en que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fojas 119 a 122).
- Correos electrónicos de once y doce de abril de dos mil dieciséis, relativos a la comunicación sostenida entre [REDACTED] [REDACTED], relacionados con [REDACTED] [REDACTED], a través de los cuales [REDACTED] envía el listado y horarios de [REDACTED] [REDACTED], así como lo relativo a la autorización [REDACTED] [REDACTED] (fojas 140 y 141).
- Constancia [REDACTED] de doce de abril de dos mil dieciséis, a nombre de [REDACTED], por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 139).
- Correos electrónicos de veintiuno y veinticinco de agosto de dos mil dieciséis, relativos a la comunicación sostenida entre [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], relacionada con la comunicación del inicio [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (fojas 129 y 130).

Dichos correos fueron exhibidos como ejemplo por [REDACTED] [REDACTED], de que, a su decir, [REDACTED] [REDACTED] le enviaba correos con rubros distintos al contenido de los mismos para evidenciar la falta de seguimiento de instrucciones de [REDACTED], toda

vez que los citados correos electrónicos de veintiuno y veinticinco de agosto de dos mil dieciséis tienen como rubro: “ [REDACTED] ” y el contenido es una comunicación sobre el [REDACTED] para generar espacios libres de violencia y discriminación.

**10.** Comparecencia del quince de abril de dos mil dieciséis de [REDACTED] con el objeto de hacer suyo el escrito de cuatro de abril de dos mil dieciséis ante la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial (fojas 142 a 146). En dicha comparecencia manifestó:

a) A partir de [REDACTED] en dos mil trece, [REDACTED] realizó comentarios sobre: “ [REDACTED] ”, cuando le pedía que hiciera una actividad que no podía realizar, o bien, cualquier circunstancia, como en la que no recordaba el día en que fue entregado un documento, y decía que era por “ [REDACTED] ”.

En dos mil once, tuvo [REDACTED] lo que impide que tenga [REDACTED], situación que es del conocimiento de [REDACTED]; sin embargo, cuando daba alguna instrucción que no podía realizar por esa situación decía: “ [REDACTED] ”, y continuó con esos comentarios durante [REDACTED], lo que la hizo sentir mal.

[REDACTED] le hizo observaciones recurrentes respecto a que [REDACTED], y le enviaba artículos respecto de los [REDACTED]. Tanta insistencia le generaba incomodidad, además de que la forma en que lo decía era imperativa y sentía que era invasiva a su persona, ya que a su parecer esa decisión sólo compete [REDACTED]. Indicó que los mismos comentarios recibió [REDACTED] quien se encontraba [REDACTED].

**b)** A su regreso a [REDACTED] al término de [REDACTED] [REDACTED], notó un ambiente pesado, hostil y dividido, y percibió que [REDACTED] junto con [REDACTED] [REDACTED] hicieron un grupo aparte. Comenzó a sentir un trato distinto hacia ella en cuestión de trabajo, ya que le quitó funciones que antes tenía.

Al iniciar [REDACTED] de dos mil catorce, [REDACTED] le dejó de dar actividades que antes realizaba como [REDACTED], o determinar los [REDACTED]. En la primera [REDACTED] [REDACTED], cuando llegaron [REDACTED], le indicó si ya podían [REDACTED] y en esa ocasión la señaló con su mano al final de [REDACTED] y dijo en tono grosero y despectivo “¡tú quédate allá!”, lo que la hizo sentir relegada, excluida y poco útil.

Desde entonces, [REDACTED] se hizo cargo de [REDACTED], pero sin decirle nada. [REDACTED] le comentó: “*ya casi no te deja hacer nada, esta mujer usa y desecha*”.

**c)** [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] Sin embargo, [REDACTED] le ha preguntado a [REDACTED] -de quien no recuerda sus apellidos- “¿a cuántos días se tiene derecho por [REDACTED] [REDACTED]?”, por lo que le da la impresión de que lo hace porque duda de [REDACTED] [REDACTED], lo que la hace sentir mal ya que su trabajo ha sido impecable, limpio y siente como si ella no sintiera confianza en su palabra, en sus actos, provocando su falta de ánimo para ir a trabajar.

**d)** A principios de dos mil quince, [REDACTED] hizo diversos comentarios respecto a la forma en que llevó a cabo el reparto del estímulo “reconocimiento especial dos mil catorce”, en específico a las faltas y días económicos, y al referirse a ella le dijo: “¡ahh pero tu [REDACTED] [REDACTED]!”.



██████████ que las entregue ya validadas antes del dos de mayo (fojas 162 y 163).

- Correos electrónicos de trece de abril de dos mil dieciséis, en los que consta la comunicación sostenida entre ██████████ ██████████, mediante el cual ██████████ informa sobre los últimos ██████████, así como el cuestionamiento sobre la ██████████ ██████████ (fojas 160 y 161).

- Correos electrónicos de dos de mayo de dos mil dieciséis, mediante el cual ██████████ le solicita a ██████████ las propuestas para ██████████, quien en respuesta le comenta que los está checando para enviárselos y, posteriormente, se los envía en un archivo adjunto (foja 159).

- Correos electrónicos de tres de mayo de dos mil dieciséis, mediante el cual ██████████ solicitó a ██████████ que antes de las 13:00 horas le entregue el listado de ██████████ ██████████, así como que modifique la propuesta 2, ya que no cuentan con el presupuesto suficiente, pues sólo disponen de la cantidad de ██████████; en respuesta ██████████ le envía el listado de ██████████, señalándole que las propuestas presentadas fueron realizadas en equipo por consenso, tomando en consideración ██████████ ██████████ (foja 158).

- Correos electrónicos de tres de mayo de dos mil dieciséis, mediante el cual ██████████ comenta a ██████████ que redujo el costo de la propuesta quitando ██████████ ██████████, no obstante, comenta que desconocen los cambios de ██████████ ██████████. A ello, ██████████ responde que por favor lo siga intentando, “algo habrá de salir” y que lo necesita para el día siguiente a primera hora (foja 157).

- Correo electrónico de tres de mayo de dos mil dieciséis, de [multifuncional@mail.scjn.gob.mx](mailto:multifuncional@mail.scjn.gob.mx), dirigido a ██████████ ██████████ ██████████ con asunto: “Escaneado en impresora multifunción Xerox”, con un documento adjunto

en formato PDF<sup>37</sup> relacionado con las propuestas de [REDACTED] de dos mil dieciséis (foja 156).

- Correos electrónicos de tres de mayo de dos mil dieciséis, mediante los cuales, en seguimiento al asunto de las propuestas para [REDACTED], [REDACTED] comenta a [REDACTED] que tiene algunas observaciones sobre el [REDACTED], así como unas preguntas que deben resolverse e integrarse al documento. En respuesta [REDACTED]: “[REDACTED]” (foja 156). Respecto de dichos correos electrónicos la oferente señaló que debió realizar varias propuestas para [REDACTED] de dos mil dieciséis, toda vez que [REDACTED] no quería que [REDACTED].

- Correos electrónicos de tres de mayo de dos mil dieciséis, mediante los cuales [REDACTED] comenta a [REDACTED] que coincide con ella en que son [REDACTED] y quedarían expuestos a cancelar debido a alguna [REDACTED], no obstante, le pide tratar con [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]; en respuesta, [REDACTED] manifiesta que [REDACTED], por lo que ante la falta de presupuesto lo que quedan [REDACTED]. Finalmente, [REDACTED] le insta a que [REDACTED] (fojas 154 y 155).

- Correos electrónicos de tres de mayo de dos mil dieciséis, de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] dirigido a [REDACTED], mediante el cual señala que [REDACTED]. Le

<sup>37</sup> El archivo de referencia no fue agregado a la impresión del correo electrónico.



13. Escrito de ocho de julio de dos mil dieciséis (foja 168), recibido en esa misma fecha en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, suscrito por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], mediante el cual señala que [REDACTED] [REDACTED], correspondientes al primer periodo del [REDACTED], se dividen en dos partes; la primera de ellas se les aplica a través de [REDACTED] [REDACTED] que a su parecer carece de confiabilidad, validez y objetividad, y las indicaciones son determinadas por [REDACTED] [REDACTED], misma que elabora las gráficas, la estadística y el mapeo.

La otra [REDACTED] la aplica [REDACTED] [REDACTED], quien tiene los lineamientos de acuerdo con el [REDACTED] [REDACTED] realizado conforme a sus funciones, no obstante, el porcentaje reflejado no corresponde a [REDACTED], ya que “[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]”, lo cual genera estrés.

Asimismo, comenta que a [REDACTED] se les solicitó que elaboraran una [REDACTED] para saber que se requiere en [REDACTED], la cual le ha sido devuelta cinco veces por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] porque no está de acuerdo con su contenido y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 168). A dicho escrito adjuntó la documentación siguiente:

- [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] (fojas 169 a 176).

- Cuestionario [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] (abril, mayo y, junio) (foja 177).
- Evaluación para [REDACTED], [REDACTED] (diciembre, enero, febrero [REDACTED]) (fojas 178 y 179).
- [REDACTED] (foja 180).
- [REDACTED], Junio 2016, (foja 181).
- [REDACTED], [REDACTED], (foja 182).
- Documentos intitulados [REDACTED], [REDACTED], junio y julio 2016, (fojas 183 a 186).

**14.** Escrito de trece de julio de dos mil dieciséis, presentado en esa misma fecha en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, suscrito por [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], mediante el cual narran diversos hechos que denominan como eventos de acoso por parte de [REDACTED] consistentes en:

- a) El treinta de junio de dos mil dieciséis, [REDACTED] solicitó permiso a [REDACTED] para salir a [REDACTED]. Ese mismo día [REDACTED] también pidió permiso para salir a comprar su comida y salió del edificio -en el escrito no precisó si se le otorgó o no-. Cuando regresaron a [REDACTED], [REDACTED] les informó que por indicaciones de [REDACTED] no se podía salir del edificio pues ésta refirió que habían salido a asuntos personales, lo que les causó confusión y pidieron por escrito dicha indicación.

b) El cuatro de julio siguiente, [REDACTED] [REDACTED] entró abruptamente al [REDACTED] [REDACTED], lo cual le generó miedo e incomodidad y desde ahí llamó a [REDACTED] [REDACTED]. Inició una reunión y [REDACTED] [REDACTED] les preguntó si había alguna duda sobre las salidas del edificio, a lo que [REDACTED] [REDACTED], respondió que sí tenía duda en cuanto a si era verdad que ya no estaba permitido salir. [REDACTED] [REDACTED] contestó que no podían salir de compras o a cualquier otro asunto que no fuera de trabajo, ni tampoco al banco, a campañas médicas o de vacunación ni a comprar comida, la cual podían pedir por teléfono y si era algo urgente lo platicaran con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Lo anterior, les causó duda, ya que [REDACTED] [REDACTED] salía sin problema a comprar comida para ella y para [REDACTED] [REDACTED], así como cosas personales, por lo cual [REDACTED] [REDACTED] le solicitó dichas indicaciones por escrito. En respuesta, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] les dijo que eran instrucciones de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y que si tenían dudas ésta última acudiría a aclarárselas, lo cual, a la fecha del escrito no sucedió (fojas 189 y 190).

15. Escrito de once de julio de dos mil dieciséis, presentado en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, suscrito por [REDACTED] [REDACTED], mediante el cual narra diversos hechos que denomina como eventos de acoso de [REDACTED] [REDACTED] en su contra (fojas 191 a 193), consistentes en:

a) El treinta de junio de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], le pidieron permiso para salir a [REDACTED] [REDACTED] y para comprar comida, respectivamente. Momentos más tarde, [REDACTED] [REDACTED] le preguntó por ellas y le explicó a dónde habían ido; en el caso de [REDACTED] [REDACTED] la dejó salir para atender un tema urgente [REDACTED] [REDACTED]. [REDACTED] [REDACTED] se

enojó y le contestó que no se podía salir del edificio, que ya se lo había dicho muchas veces. En ese momento, [REDACTED] se asomó a la ventana y dijo que ya iba llegando [REDACTED] "de compras personales" -llevaba una bolsa azul de plástico-, señalando que menos mal que no había cruzado la calle, si no "la Suprema Corte se iba contra ella por haber dejado salir [REDACTED]", y que les comentara por favor que no se podían ausentar de su lugar de trabajo, lo cual hizo en cuanto llegaron.

Antes de salir a [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quienes le reiteran que les envíe por escrito las indicaciones relacionadas con las salidas del edificio. En respuesta, [REDACTED] les dice en tono amenazante que va a consultar si se las puede hacer llegar por escrito o, en su defecto, le diría a [REDACTED] que vaya a explicarles. Señala también que [REDACTED] le gritó a [REDACTED] [REDACTED] para que se uniera a la junta, y no fue por ella a su oficina, así como que [REDACTED], se unió a la junta al final.

**b)** El seis de julio de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] la llamó a su oficina y le dijo que ella crea problemas de comunicación y dice mentiras, que no entiende por qué están enojadas.

[REDACTED] le recordó las ocasiones en que habían salido a desayunar junto con [REDACTED] [REDACTED], así como cuando fueron juntas a la [REDACTED] [REDACTED] de la Suprema Corte, mientras que a [REDACTED] no le permitió ir en horario laboral. [REDACTED] respondió que los desayunos los hacía antes del horario laboral y ella le contestó que siempre llegaban entre las 11:00 y 12:00 horas y que de la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] alrededor de las 13:30 horas, además [REDACTED] le dijo que para qué quería salir al banco, que lo hiciera por internet

como ella, a lo cual [REDACTED] le recordó la ocasión en que sus páginas electrónicas para hacer pagos estaban bloqueadas y [REDACTED] le contestó que hay un AGA que prohíbe realizar cosas personales en las computadoras del trabajo.

Posteriormente, [REDACTED] le comentó que a más tardar el viernes tendrían una junta porque ella tergiversaba la comunicación, pero a esa fecha esa junta no se efectuó. No obstante, señala que se sintió amenazada, atemorizada y expuesta, porque [REDACTED] les habló a [REDACTED] para que se acercaran a ella cuando tuvieran alguna duda, ya que [REDACTED] comunicaba mal, por lo que trata de llevar todo por escrito y por correo siendo clara y precisa.

A su escrito adjuntó los correos electrónicos siguientes:

- Correo electrónico de uno de julio de dos mil dieciséis de [REDACTED] dirigido a [REDACTED] [REDACTED] mediante el cual le comenta que [REDACTED] preguntan bajo qué circunstancias pueden salir o no de [REDACTED] (foja 198).
- Correos electrónicos de cuatro y cinco de julio de dos mil dieciséis mediante los cuales [REDACTED] [REDACTED] le preguntan a [REDACTED], si hay una respuesta sobre el tema de la autorización de las salidas de [REDACTED], en atención a ello, le pregunta a [REDACTED] y ella le contesta que al día siguiente -seis de julio de dos mil dieciséis- lo platicaban (fojas 194 a 197).

**16.** Escrito de quince de agosto de dos mil dieciséis, presentado ese mismo día en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, suscrito por [REDACTED], mediante el cual narra diversos hechos (fojas 202 a 204), consistentes en:

a) El tres de agosto de dos mil dieciséis, durante el [REDACTED] [REDACTED] acudieron a [REDACTED], y a su ingreso con [REDACTED] [REDACTED] la tomó del brazo y le preguntó: “*porque está tan estresada*”, ella contestó que no era así, sin embargo, sin soltarla del brazo le insistió: “*claro que sí estas estresada, se te escucha en la voz*”, a lo que nuevamente contestó “*no, yo no me siento así*”; y señala que dicha acción la puso nerviosa y terminó por estresarla.

b) El cuatro de agosto de dos mil dieciséis, le comentó a [REDACTED] [REDACTED], que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], por lo que le solicitó permiso para [REDACTED] [REDACTED] ocho de ese mismo mes y año en el [REDACTED]. [REDACTED] le contestó que sí, pero antes iba a consultarlo con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], ya que no sabía si el personal [REDACTED] “entraba” en la indicación de que el personal debía evitar pedir días económicos, permisos o ausentarse del [REDACTED]. Al respecto, señaló que durante los cinco años en que ha sido [REDACTED] [REDACTED], nunca ha pedido permiso ni se ha ausentado de [REDACTED] por ningún motivo.

La tarde del viernes cinco de agosto de dos mil dieciséis [REDACTED] le llamó por teléfono para indicarle que el próximo lunes tendría que presentarse a apoyar en [REDACTED] y que sólo podría ausentarse para realizar el trámite de [REDACTED], siempre y cuando no faltará nadie a trabajar, en caso contrario no podría retirarse. Fue así que hasta el nueve de agosto concluyó el trámite satisfactoriamente, después de presentarse y realizar sus actividades, en virtud de que no faltó nadie a trabajar.

A su escrito agregó los documentos siguientes:

- Convocatoria para [REDACTED] [REDACTED] (fojas 205 a 207).
- Cronograma [REDACTED] [REDACTED] (foja 208).

- Pre-registro a [REDACTED] [REDACTED] (foja 209).
- Acuse de recibo de documentos, [REDACTED] [REDACTED] (foja 210).
- Escrito de agosto de dos mil dieciséis, de la [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 211).
- Comprobante de pago de nueve de agosto de dos mil dieciséis, expedido por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 212).

**III. Inicio del procedimiento.** A partir del escrito de queja, las documentales y comparecencias por parte de las denunciantes, mediante auto de veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis el Contralor consideró que existían elementos suficientes para tener por probablemente acreditada la causa de responsabilidad de [REDACTED] [REDACTED] por incumplimiento de las leyes y normativa aplicable en materia de acoso laboral y ordenó el inicio del procedimiento (fojas 215 a 326).

**B. Notificación a la presunta responsable.** En términos del artículo 134, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación en relación con los numerales 17 y 38, del Acuerdo General Plenario 9/2005, todos vigentes en ese momento procesal, el diez de noviembre de dos mil dieciséis se notificó personalmente el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa a [REDACTED] en su lugar de trabajo y se le

entregó una copia certificada del acuerdo de inicio al que se le agregó una copia de las constancias valoradas.

Asimismo, se le otorgó un plazo de cinco días hábiles para que formulara un informe sobre los hechos que se le atribuían (foja 328), el cual fue prorrogado a solicitud de la propia denunciada, por cinco días adicionales (fojas 344 y 345).

**C. Informe de defensas.** Mediante acuerdo de ocho de diciembre de dos mil dieciséis, se tuvo por recibido y rendido en tiempo el informe de defensas de [REDACTED] (fojas 607 y 608).

En el escrito de defensas la servidora pública negó haber acosado laboralmente a [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] y acosado y discriminado por [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y señaló que sus acciones u omisiones no implican incumplimiento a cualquier obligación a su cargo de [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en específico, lo establecido en la fracción VI, del artículo 8, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos además de que, a su parecer, su conducta no encuadra en el concepto de “acoso laboral” tipificado en la normativa interna de este Alto Tribunal.

Agregó que, con base en las pruebas aportadas por las quejas, tampoco se desprende de manera objetiva y sin lugar a duda que se configure la discriminación o el acoso laboral (fojas 354 a 418), asimismo ofreció pruebas.

**D. Ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.**

En el informe de defensas presentado en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial el veintiocho de noviembre de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ofreció las pruebas siguientes:

1. Correos electrónicos de 6 de septiembre de 2013, de [REDACTED], dirigido a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], en el cual le menciona que recibió una queja de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], consistente en que el treinta de agosto de dos mil trece [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. También [REDACTED] [REDACTED] expresa que estaba muy preocupada ya que si [REDACTED] ([REDACTED]) no hubiera llegado en ese momento qué tal si [REDACTED] [REDACTED], a lo que [REDACTED] le respondió que estuviera tranquila que averiguaría lo sucedido.

[REDACTED] agregó que a partir de una revisión al sistema de registro de entradas y salidas, corroboró que la salida [REDACTED] se efectuó a las [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (adjuntó la relación de  
 entradas y salidas [REDACTED], así como una hoja de la  
 libreta donde se registran [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED] al treinta de agosto de dos mil  
 trece), no obstante, ante la circunstancia de que [REDACTED]  
 [REDACTED] [REDACTED]  
 [REDACTED], pidió revisar la grabación solicitando a la  
 Dirección General de Seguridad un respaldo. Menciona que  
 le había pedido a [REDACTED]  
 que le explicara lo sucedido y que recibió un correo de [REDACTED]  
 [REDACTED] quien le dijo que todo fue un  
 malentendido. Finalmente refiere que antes de recibir la  
 respuesta de [REDACTED] tomó cartas en el  
 asunto y pidió que apoyaran a [REDACTED] en el  
 "[REDACTED]" y dado a que lo que observó en las cámaras (aún no  
 le entregaban el respaldo) no coincidía con la respuesta de  
 [REDACTED], en cuanto a quién [REDACTED], decidió  
 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y asignarle otras actividades para  
 [REDACTED] (foja 546).

2. Correos electrónicos de cinco y seis de septiembre de  
 dos mil trece, mediante los cuales [REDACTED]  
 comenta a [REDACTED] que la busca por ese  
 medio ya que por cuestiones de tiempo no han podido  
 platicar. Asimismo, le pide una respuesta sobre la situación  
 que le comentó [REDACTED] [REDACTED], respecto a que  
 el viernes anterior [REDACTED]  
 [REDACTED].

En respuesta, ese mismo día [REDACTED]  
 describió que el viernes treinta de agosto llegó [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]. [REDACTED] [REDACTED]  
llegó y la saludó cordialmente: "[REDACTED]  
[REDACTED] y, en ese momento, estando  
[REDACTED].  
Agradeció que tuviera comunicación, ya que habían  
sucedido una serie de situaciones en esos días -sin  
especificar cuáles-. (foja 547)

3. Correos electrónicos de seis de septiembre de dos mil trece de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien le señala que respecto a [REDACTED] que faltaba para poder justificar las incidencias se las había solicitado el martes tres de septiembre de dos mil trece, ya que solo se le habían entregado [REDACTED] correspondientes al primero y dos de agosto de ese año y la segunda, del cinco al nueve de agosto, sin embargo ésta no tuvo conocimiento de las [REDACTED] hasta el momento de su entrega, asimismo, agradece la información proporcionada sobre lo acontecido el treinta de agosto (foja 547).

4. Correos de cinco y seis de septiembre de dos mil trece, mediante los cuales [REDACTED] comunica a [REDACTED], que el día treinta de agosto pasado hubo un malentendido sobre lo sucedido con [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]





programación de actividades en [REDACTED]  
[REDACTED] (fojas 34 a 39 del expediente).

9. Correo electrónico de veinticinco de enero de dos mil dieciséis (foja 575), de [REDACTED] dirigido a [REDACTED] en respuesta al correo de veintidós de ese mismo mes y año, en el cual señala que el acceso al circuito cerrado de televisión es sólo para [REDACTED] con la debida autorización de su superior jerárquico y que si lo consideraba necesario acudirían juntas a revisar las cámaras del circuito cerrado. Asimismo, señala que [REDACTED] involucradas eran adultas responsables, le parecía bien que se aclararan los mal entendidos y, en lo sucesivo, para evitar fricciones ante cualquier situación o incomodidad, se comunicaran entre sí, con ella misma, o bien, con [REDACTED].

10. Correos electrónicos de dos y tres de febrero de dos mil dieciséis, mediante los cuales [REDACTED] hace del conocimiento de [REDACTED] los problemas que ha tenido [REDACTED], quien dice frases como: “[REDACTED]”, “[REDACTED]”, “[REDACTED]”, “[REDACTED]” y otras similares, así como que ha estado [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]. Además, le preocupa que [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

En respuesta, [REDACTED] le agradece por informarle lo sucedido y señaló que [REDACTED] no le han reportado nada y que ni ella ni [REDACTED] lo han observado, no obstante, les va a pedir que estén [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] (fojas 544 y 545).

11. Correos electrónicos de quince de febrero de dos mil dieciséis, relativos a la conversación sostenida entre [REDACTED] respecto de la solicitud de [REDACTED] de que le fuera entregada copia de [REDACTED]. Correos anexos del documento intitulado Incidencias de [REDACTED] de trece de abril de dos mil dieciséis (foja 533).

12. Correo electrónico de dieciséis de febrero de dos mil dieciséis (foja 569), de [REDACTED] dirigido a [REDACTED], relacionada con la solicitud de [REDACTED] de que le fuera entregada copia de [REDACTED]. prueba que está contenida en la cadena de correos anexos al documento

intitulado Incidencias de [REDACTED], de trece de abril de dos mil dieciséis (foja 132).

13. Correo electrónico de veintiséis de febrero de dos mil dieciséis, mediante el cual [REDACTED], [REDACTED] adscrita a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], hace del conocimiento de [REDACTED] que la mañana de ese día encontró en [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], la cual dejó en su oficina para posteriormente comentarlo con ella y que, a decir de [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] Más tarde, cuando regresó a su oficina aproximadamente a las 11:30 horas la [REDACTED] ya no estaba y [REDACTED] le comentó que se la había llevado [REDACTED] quien le pidió que le avisara que se la había llevado; finalmente, le solicita que por su seguridad y la de [REDACTED], tuvieran cuidado donde dejan sus materiales y que evitara que su personal se llevara cosas de su oficina cuando no se encuentre o, en su defecto, en caso de urgencia, que la localicen.

En respuesta [REDACTED] [REDACTED] le agradece la comunicación, señala que no tenía conocimiento de lo sucedido y que el lunes próximo lo comentarían cuando estuviera todo el personal (foja 551).

14. Correo electrónico de veintinueve de febrero de dos mil dieciséis, por el cual [REDACTED] menciona a [REDACTED] que después de hablar con

personal de [REDACTED] confirmó que [REDACTED] que encontraron en [REDACTED] estaba bajo resguardo de [REDACTED]; asimismo, que habló con todo el personal para que fueran cuidadosos con su material y con [REDACTED] para que evitara entrar a [REDACTED] sin autorización (foja 552).

15. Correo electrónico de cuatro de marzo de dos mil dieciséis, de [REDACTED] dirigido a [REDACTED], mediante el cual pide que realice la supervisión [REDACTED] [REDACTED], quienes ese día no fueron supervisados por [REDACTED]. Asimismo, le recuerda la visita realizada por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], durante la cual ésta se percató que no había supervisión de su parte, y que su prioridad es la atención [REDACTED], lo cual le ha pedido se lo comunique a [REDACTED] (foja 543).

16. Correo electrónico de siete de marzo de dos mil dieciséis, de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] mediante el cual les señala que por instrucciones de [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] siempre deberán estar acompañadas por [REDACTED], aunque fueran impartidos por [REDACTED], asimismo, en virtud de que ese día no contaban con [REDACTED]

████████████████████, les envió un horario con las  
████████████████████ (foja 567).

17. Correo electrónico de ocho de marzo de dos mil dieciséis, de ██████████ dirigido a ██████████ ██████████, mediante el cual le envía los resultados de las ██████████, en atención al correo de dos de marzo de ese año por el cual ██████████ le señala que se repetía ██████████ ██████████ y que le faltan los resultados del ██████████ ██████████ ██████████ ██████████ ██████████, ██████████ (foja 568).

18. Correo electrónico de nueve de marzo de dos mil dieciséis, de ██████████ dirigido a ██████████ ██████████ mediante el cual solicita que le envíe los horarios actuales ya que no coinciden con los que tenía. Asimismo, le comenta que ██████████ ██████████ hace unos minutos estaba haciendo uso de su teléfono celular y anteriormente ya le había pedido que interviniera porque ██████████ no estaba supervisando la actividad del ██████████ como había estado sucediendo desde hace tiempo.

Por otra parte, señala que derivado de la reunión sostenida “días después” de la visita del Ministro Presidente con motivo de ██████████ ██████████, la actividad de ██████████ siempre debería ser supervisada por ██████████ ██████████, además, le pidió que invitara a ██████████ a seguir

las reglas establecidas para [REDACTED] y evitaran realizar otras actividades [REDACTED] [REDACTED] (foja 542).

**19.** Correos electrónicos de treinta y uno de marzo de dos mil dieciséis (foja 537), consistentes en la comunicación sostenida entre [REDACTED]. Correos que están contenidos en la cadena de correos señalada como anexos del documento intitulado Incidencias de [REDACTED], de trece de abril de dos mil dieciséis (foja 121).

**20.** Correos electrónicos de once y doce de abril de dos mil dieciséis (foja 563), relativos a la conversación sostenida entre [REDACTED], respecto de la organización del [REDACTED]. prueba que ofrece contenida en la cadena de correos anexos al documento intitulado Incidencias de [REDACTED], de trece de abril de dos mil dieciséis (fojas 140 y 141).

**21.** Correos electrónicos de catorce de abril de dos mil dieciséis, mediante los cuales [REDACTED] comenta a [REDACTED] que la supervisión del personal [REDACTED] debe ser constante y le solicita que trabaje en los procedimientos para [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], el cómo se maneja día a día, el

[REDACTED], [REDACTED]  
[REDACTED].

[REDACTED] responde que pondría a una persona de planta durante las suplencias del personal de [REDACTED], asimismo, le pregunta que a cuál tema le da prioridad ([REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]) y, respecto al cronograma manifiesta que no lo puede realizar si no se basa en tiempos reales, para lo cual necesita contar con [REDACTED].

Finalmente, [REDACTED] le responde que ambas cosas son necesarias y que se organice. Respecto al material, le sugiere que empiecen a trabajar con los recursos disponibles (fojas 561 y 562).

**22.** Correo electrónico de veinte de abril de dos mil dieciséis, de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] dirigido a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], mediante el cual le pide indicaciones sobre la solicitud formulada por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 582).

**23.** Correos electrónicos de veintiséis de abril de dos mil dieciséis, mediante el cual [REDACTED] reenvía a [REDACTED], el correo electrónico que le envió [REDACTED] por el que ésta menciona que sigue en espera de la respuesta sobre si puede retomar [REDACTED], y reitera su solicitud con base en la necesidad que hay de personal en [REDACTED].



supervisión de su jefa inmediata [REDACTED]; en respuesta [REDACTED] le dice que en su próximo acuerdo lo comentarían y le pide que traten de ser prudentes (foja 539).

**25.** Correos electrónicos de seis de julio de dos mil dieciséis, por los cuales [REDACTED] le señala a [REDACTED], que conforme a sus indicaciones reagendó [REDACTED] los días veintitrés y veinticinco de agosto de ese año, y en respuesta [REDACTED] le señala que es lo mejor, ya que como le había comentado previamente, [REDACTED] le dijeron que aún no avanzaban [REDACTED] [REDACTED] (fojas 555 y 556).

**26.** Correos electrónicos de siete de julio de dos mil dieciséis, mediante los cuales [REDACTED] le comenta a [REDACTED], que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] “en el mismo tono”, así como que [REDACTED] se canceló porque las manifestaciones de [REDACTED] habían hecho imposible llegar en el horario indicado y que comentó con [REDACTED] sobre lo que quería que trabajara.

[REDACTED] respondió que [REDACTED] había visto como área de oportunidad trabajar en [REDACTED] [REDACTED] (foja 555).

**27.** Correos electrónicos de trece de julio de dos mil dieciséis, mediante los cuales [REDACTED] envía a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]





creyó [REDACTED], además de que así convenía a sus intereses (foja 587).

**33.** Copia simple del documento intitulado “*Acuerdo de reunión*”, del siete de abril de dos mil catorce, suscrito por [REDACTED], en el cual hacen constar los acuerdos adoptados en dicha reunión con motivo de las quejas realizadas por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], al cual se adjuntan las quejas levantadas por [REDACTED] (fojas 588 a 590).

**34.** Copia simple del documento denominado “*Acuerdo de reunión*”, de veinte de junio de dos mil catorce, suscrito por [REDACTED], en el cual hacen constar los acuerdos adoptados en dicha reunión con motivo de lo sucedido un día antes con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 591).

**35.** Copia simple del escrito de cinco de marzo de dos mil quince, presentado en [REDACTED] [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación suscrito por [REDACTED], mediante el cual externan su preocupación respecto de que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

También manifiestan situaciones sobre [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] les comentó que esa previsión se encuentra en el Reglamento, sin embargo, desconocen a qué Reglamento se refiere, toda vez que [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] (fojas 592 a 595).

**36.** Desahogo de testimonial de treinta de mayo de dos mil diecisiete a cargo de [REDACTED] (fojas 751 a 758), quien manifestó lo siguiente:

**a)** Laboró para [REDACTED] de marzo de dos mil trece a abril de dos mil dieciséis.

**b)** Tenía [REDACTED]. Apoyaba en [REDACTED]



[REDACTED]  
También supervisaba [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

b) No tenía contacto con [REDACTED] pues su jefa inmediata era [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Únicamente en algunas cuestiones como [REDACTED] [REDACTED] sí tenían contacto con ella.

c) El trato que tenía con [REDACTED] era respetuoso, cordial y siempre le daba la apertura para acercarse a ella tanto para cuestiones laborales como personales. Como ejemplo, señaló que durante el proceso de [REDACTED] le concedía los días económicos que solicitaba. Por otra parte, todos solicitaban los permisos directamente con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], tanto [REDACTED] [REDACTED].

d) Respecto al ambiente laboral, señaló que por parte de [REDACTED] [REDACTED] siempre fue cálido, con respeto y armonioso, sin embargo, por parte de sus compañeras era cambiante, de sobresaltos, de angustia, de mucha rebeldía sin ganas de hacer el "plus" para [REDACTED] y muy hostil.

e) Señaló que [REDACTED] se dirigía hacia [REDACTED] de forma respetuosa y cordial, siempre atenta a su personal de lo que les inquietaba, de las dudas que tenían. Nunca escuchó que se expresara de diferente manera.

f) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] convocaba a las reuniones [REDACTED] de dos mil dieciséis, se encargaba de las actividades y [REDACTED] de la logística.

g) [REDACTED] [REDACTED] eran quienes entregaban el [REDACTED], ésta última tenía funciones [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

**38.** Desahogo de testimonial de treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete a cargo de [REDACTED] (fojas 777 a 784). En su comparecencia señaló:

**a)** Tener interés laboral porque fue parte presencial en lo que sucedió y porque la llegaron a atacar, porque se formaban grupos [REDACTED] y se atacaban entre ellas o a “nosotras”<sup>38</sup>.

**b)** Prestó [REDACTED] de septiembre de dos mil quince a abril de dos mil dieciséis y, entre sus actividades, tenía [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

**c)** Las funciones le eran asignadas por [REDACTED]  
[REDACTED]. Además de ellas, trabajó con [REDACTED]  
[REDACTED] | [REDACTED] | [REDACTED] | [REDACTED] | [REDACTED] | [REDACTED] | [REDACTED]  
[REDACTED].

**d)** Al principio no tenía ningún problema, pero después [REDACTED] se pusieron un poco agresivas con ella, hablaban mal de ella y usaban palabras ofensivas. Comenzaron estos conflictos y se empezó a formar un ambiente pesado, hacían “grupitos” y si le hablaban al “grupo contrario” las ofendían y las agredían verbalmente. Un grupo era [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED], el otro era [REDACTED]  
[REDACTED].

**e)** Se notaba que [REDACTED] y [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] tenían desacuerdos en cuestión de calendarios y actividades, así como un trato medio hipócrita de “[REDACTED]” hacia [REDACTED], con “[REDACTED]” había ligeros roces y con “[REDACTED]” no notó nada extraordinario. [REDACTED] era comunicativa con el resto del personal, expresaba lo que se tenía que hacer y, si había algún problema, había esa relación de comunicación para solucionarlo.

<sup>38</sup> En esa parte de su testimonio no refiere a quién identifica como “nosotras”.

f) Su relación con [REDACTED] era laboral, aunque [REDACTED] era quien la coordinaba, y prefería solicitarle permisos o los informes de [REDACTED] [REDACTED] porque [REDACTED] se ponía grosera con ella.

39. Desahogo de testimonial de veintitrés de junio de dos mil diecisiete a cargo de [REDACTED] (fojas 822 a 831). En su comparecencia, señaló:

a) Prestó [REDACTED] en [REDACTED] sin recordar las fechas exactas. Entre sus funciones tenía [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

b) Trabajó directo con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

c) Los primeros días que llegó todo estaba bien y trabajó con [REDACTED], pero con el transcurso del tiempo se dio cuenta que había una falta de comunicación. [REDACTED] [REDACTED], se reunían mucho en [REDACTED] y cuando ella entraba, se quedaban calladas. Empezó a notar diferencias entre [REDACTED] y [REDACTED]. Se acercaba a [REDACTED] porque quería [REDACTED], pero al parecer eso le molestó a [REDACTED]. También se percató que [REDACTED] solicitó a [REDACTED] que supervisara [REDACTED], pues todas debían cumplir con sus funciones, lo que [REDACTED] hacía sólo [REDACTED] y cuando [REDACTED] [REDACTED] “lo hacía”.

d) [REDACTED] le pidió que la ayudara para realizar rutas de mejoras, cuestión que [REDACTED] tomaban a mal y sintió el rechazo de [REDACTED] cuando lo único que quería era apoyar. Se hizo una junta de trabajo para saber qué estaba pasando y [REDACTED] preguntaba y ninguna de [REDACTED] contestaba, ahí se

dio cuenta que el problema no era con la de la voz, sino con [REDACTED].

e) No vio que [REDACTED] tratara mal al personal, les gritara o no tomara en cuenta sus opiniones. Cuando había algún problema con [REDACTED] se acercaba y preguntaba si necesitaban a alguien [REDACTED]. Si en alguna junta se daba alguna opinión, [REDACTED] la tomaba en cuenta e, incluso, modificaba los reglamentos y los pasos a seguir, por ejemplo, en [REDACTED].

f) Vio que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ayudaba o retroalimentaba a [REDACTED]. Si había alguna [REDACTED] [REDACTED], ella se metía y preguntaba qué [REDACTED]. Tanto con el personal como [REDACTED] era atenta. No había nada diferente con [REDACTED].

g) [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

h) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] encomendaba a [REDACTED], para lo cual les ofrecían [REDACTED] para trabajar y que la limpiaran al terminar; asimismo, le indicó que se acercara [REDACTED] para ponerse de acuerdo con la [REDACTED] porque los horarios que ella tenía nunca coincidían, [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]. [REDACTED] ya le había dicho, pero "[REDACTED]" no hizo caso de la indicación. "[REDACTED]" no quiso que la apoyara y dijo que ella haría el trabajo sola.

Por acuerdo de diez de mayo de dos mil diecisiete, se le tuvieron por admitidas y desahogadas las documentales y testimoniales ofrecidas y, por no admitidas, la pericial en psicología por no haber sido presentada en tiempo, ni los

perfiles psicológicos debido a que al tratarse de exámenes que en su momento se realizaron para conocer el perfil psicológico de las denunciantes enfocado al aspecto laboral y a su idoneidad para desempeñarse en el Alto Tribunal, por lo que dichos documentos no son los indicados para demostrar la forma en que tales personas valoran los elementos subjetivos como gestos faciales, ni revelarían como ellas consideran que las mira [REDACTED], o bien, si existen sobrerreacciones por parte de la citada [REDACTED], además de que se trata de documentos confidenciales que no es posible difundir sin la autorización expresa de dichas personas.

Desechamiento que se considera apegado a la norma pues respecto a la prueba pericial, el artículo 146 del Código Federal de Procedimientos Civiles<sup>39</sup> de aplicación supletoria a la materia de responsabilidades, como lo mencionó la autoridad substanciadora, debe ofrecerse por medio de un escrito en el que se designe al perito que la desahogará y se formulen las preguntas o puntos sobre los que debe versar la prueba, por lo que si [REDACTED] ofreció la pericial en materia de psicología al presentar su informe de defensas, pero no precisó, al momento del

<sup>39</sup> CFPC

**Artículo 146.-** La parte que desee rendir **prueba pericial**, deberá promoverla dentro de los diez primeros días del término ordinario o del extraordinario, o en su caso, por medio de un escrito en que formulará las preguntas o precisará los puntos sobre que debe versar; hará la designación del perito de su parte, y propondrá un tercero para el caso de desacuerdo.

El tribunal concederá, a las demás partes, el término de cinco días para que adicionen el cuestionario con lo que les interese, previniéndolas, que, en el mismo término, nombren el perito que les corresponda, y manifiesten si están o no conformes con que se tenga como perito tercero al propuesto por el promovente.

Si, pasados los cinco días, no hicieren las demás partes el nombramiento que les corresponde, ni manifestaren estar conformes con la proposición del perito tercero, el tribunal, de oficio, hará el o los nombramientos pertinentes, observándose lo dispuesto en la parte final del artículo 145, en su caso.

ofrecimiento, los puntos sobre los que debería versar<sup>40</sup>, no se realizó conforme a derecho y la consecuencia es el desechamiento de la misma.

En lo tocante a los perfiles psicológicos de las siete servidoras públicas denunciadas se estima correcto el desechamiento en atención a que los exámenes psicométricos que obran en sus expedientes personales, además de ser confidenciales y requerir del consentimiento de dichas servidoras públicas, no se relacionan con los hechos materia del presente procedimiento, puesto que tuvieron como finalidad realizar una evaluación tendente a su incorporación al Alto Tribunal, de ahí que por lo que hace a la diversa materia de responsabilidades administrativas no sean idóneos para demostrar los hechos que se pretende acreditar, por lo que no satisfacen los requisitos previstos en los artículos 79 y 87 del Código Federal de Procedimientos Civiles<sup>41</sup>.

En el expediente, obran además las siguientes constancias:

i. Oficio [REDACTED]/432/2017 de veintitrés de mayo de dos mil diecisiete, emitido por [REDACTED]

---

<sup>40</sup> El plazo corrió del 14 al 28 de noviembre de 2016 y el escrito en el que precisó los puntos sobre los que versaría dicha prueba fue recibida hasta el 2 de enero de 2017 (fojas 610 a 612).

<sup>41</sup> **CFPC**

**Artículo 79.-** Para conocer la verdad, puede el juzgador valerse de cualquier persona, sea parte o tercero, y de cualquier cosa o documento, ya sea que pertenezca a las partes o a un tercero, sin más limitaciones que las de que las pruebas estén reconocidas por la ley y tengan relación inmediata con los hechos controvertidos.  
(...)

**Artículo 87.-** El tribunal debe recibir las pruebas que le presenten las partes, siempre que estén reconocidas por la ley. Los autos en que se admita alguna prueba no son recurribles; los que la desechen son apelables en ambos efectos. Cuando la recepción de una prueba pueda ofender la moral o el decoro social, las diligencias respectivas podrán ser reservadas, según el prudente arbitrio del tribunal.





[Redacted text block]

- Copia simple de la constancia de [Redacted text], de fecha veinticinco de mayo de dos mil diecisiete, con fecha de entrega el cinco de junio de del mismo año (foja 794).

iv. Escrito de cinco de junio de dos mil quince, suscrito por [Redacted text], en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, por el cual exhibió como prueba superveniente el original del [Redacted text] [Redacted text] de fecha dos de junio de dos mil diecisiete, mediante el cual hace [Redacted text] (foja 806):

- Señaló que se trata de [Redacted text]
- [Redacted text]

- v. **Nombramiento y calidad de la servidora pública.** Oficio **DGRHIA/SGADP/DRL/516/2018**, de catorce de agosto de dos mil dieciocho, emitido por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, en el que informa a su homóloga de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de este Alto Tribunal que al ocho de agosto de dos mil dieciocho, fecha cuando esa área realizó el cálculo, [REDACTED] contaba con una antigüedad de 19 años, 6 meses y 23 días; asimismo, señala que a la fecha de emisión del oficio, continúa laborando en este Alto Tribunal en [REDACTED] [REDACTED] (fojas 848 y 849).
- vi. **Nombramiento y calidad de servidora pública.** Oficio **DGRHIA/SGADP/DRL/172/2019**, de veinticinco de enero de dos mil diecinueve emitido por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, en el que informa a su homóloga de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de este Alto Tribunal que al veintidós de enero de dos mil diecinueve, [REDACTED] contaba con una antigüedad de 20 años, 7 días; asimismo, señala que a la fecha de emisión del oficio, continúa laborando en este Alto Tribunal [REDACTED] [REDACTED] (foja 857).
- vii. **Constancia sobre sanción previa.** Constancia de ocho de febrero de dos mil diecinueve, en la que la Subdirectora General de Responsabilidades Administrativas indica que no existe registro de que [REDACTED] haya sido sancionada con motivo de algún procedimiento de

responsabilidad administrativa instruido en su contra (foja 863).

**viii. Nombramiento y calidad de servidora pública.** Oficio **DGRH/SGADP/DRL/719/2019**, de doce de septiembre de dos mil diecinueve emitido por el Director General de Recursos Humanos, en el que informa a su homóloga de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de este Alto Tribunal que al tres de septiembre de dos mil diecinueve, fecha en que esa área realizó el cálculo, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contaba con una antigüedad de 20 años, 7 meses y 18 días; asimismo, señala que a la fecha de emisión del oficio, continúa laborando en este Alto Tribunal en [REDACTED] [REDACTED] (fojas 867).

**ix. Constancia sobre sanción previa.** Constancia de veintisiete de mayo de dos mil veintiuno, en la que la Subdirectora General de Responsabilidades Administrativas indica que no existe registro de que [REDACTED] haya sido sancionada con motivo de algún procedimiento de responsabilidad administrativa instruido en su contra (foja 903)

**x. Nombramiento y calidad de servidora pública.** Oficio **DGRH/SGADP/DRL/377/2021**, de diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno emitido por el Director General de Recursos Humanos, en el que informa a su homóloga de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de este Alto Tribunal que, al seis de septiembre de dos mil diecinueve, fecha en que esa área

realizó el cálculo, [REDACTED] contaba con una antigüedad de 22 años, 7 meses y 21 días; asimismo, señala que a la fecha de emisión del oficio, continúa laborando en este Alto Tribunal [REDACTED] [REDACTED] De la relación de puestos, adscripción y períodos, en lo que aquí interesa, señaló que tuvo el puesto de [REDACTED] [REDACTED] del **dieciséis de febrero de dos mil diez al quince de octubre de dos mil dieciséis** (foja 867).

**D. Cierre de procedimiento.** De conformidad con el artículo 39 del Acuerdo General Plenario 9/2005, al estimar que el expediente quedó debidamente integrado, el Contralor ordenó la emisión del dictamen en el que propuso el sentido de la resolución que pone fin al procedimiento respectivo y lo sometió a consideración del Presidente para tal efecto.

Por lo anterior, la tramitación y sustanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de [REDACTED], se realizó conforme a las exigencias que impone el derecho al debido proceso, en tanto fueron garantizadas las formalidades esenciales del procedimiento y los derechos de los que es titular.

**CUARTO. Valoración de las pruebas.** En primer término, debe señalarse que esta autoridad resolutora goza de amplia libertad para hacer el análisis de las pruebas rendidas y determinar el valor de las mismas, salvo aquellas en que la ley fije las reglas para hacer esa valuación, para lo cual se debe observar las reglas de la lógica, la sana

crítica y la experiencia atendiendo a cada especie de prueba de que se trate conforme a lo establecido en el artículo 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles<sup>42</sup>, este último aplicado supletoriamente de conformidad con los diversos numerales 47 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos<sup>43</sup> y 4 del Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>44</sup>.

Ahora bien, en el caso, las pruebas desahogadas por la autoridad substanciadora están reconocidas por la ley, por lo que a continuación se analizará si tienen relación inmediata con los hechos y cuáles de ellas permiten generar convicción respecto de las conductas atribuidas a [REDACTED] [REDACTED] en su cargo como [REDACTED] [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y también, así como si del acervo probatorio que se relacionó en el Considerando inmediato anterior existe alguna eximente o atenuante de responsabilidad.

En efecto, a [REDACTED] se le atribuye la realización de diversos actos que la autoridad

---

<sup>42</sup> **CFPC**

**Artículo 197.-** El tribunal goza de la más amplia libertad para hacer el análisis de las pruebas rendidas; para determinar el valor de las mismas, unas enfrente de las otras, y para fijar el resultado final de dicha valuación contradictoria; a no ser que la ley fije las reglas para hacer esta valuación, observando, sin embargo, respecto de cada especie de prueba, lo dispuesto en este capítulo.

<sup>43</sup> **LFRASP**

**ARTICULO 47.-** En todas las cuestiones relativas al procedimiento no previstas en los Títulos Segundo y Tercero de la Ley, así como en la apreciación de las pruebas, se observarán las disposiciones del **Código Federal de Procedimientos Civiles**.

<sup>44</sup> **AGP 9/2005**

**Artículo 4.** Para la substanciación y resolución de los procedimientos previstos en este Acuerdo General serán aplicables la **Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación** y, en lo que no se oponga a lo dispuesto en esta última, la **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos**. En su caso, será aplicable supletoriamente el **Código Federal de Procedimientos Civiles** y, en su defecto, deberá acudir a los principios generales de derecho, en términos de lo previsto en el artículo 14, párrafo cuarto, de la Constitución General de la República, salvo por lo que se refiere a las causas de responsabilidad y sanciones aplicables.

substanciadora identifica como faltas de respeto a las personas con las que trataba en razón de su encargo, en la modalidad de acoso laboral y discriminación, específicamente: (1) [REDACTED], (2) [REDACTED], (3) [REDACTED], (4) [REDACTED], (5) [REDACTED], (6) [REDACTED] y (7) [REDACTED].

Conforme a lo señalado por la autoridad substanciadora en su dictamen, actualiza la falta establecida en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

De las constancias de autos se advierte que las conductas que se le imputan pueden conjuntarse en lo siguiente:

- a)** Comentarios y trato discriminatorios.
- b)** Trato hostil.
- c)** Aislamiento y exclusión.
- d)** Trato diferenciado.
- e)** Clima laboral hostil.
- f)** Trato irrespetuoso.
- g)** Hipervigilancia.

A continuación, se determinan qué hechos concretos o conductas relevantes clasificadas anteriormente se tienen



Al respecto, en la comparecencia de [REDACTED] de veintidós de febrero de dos mil dieciséis rendida en el procedimiento de **Conciliación 1/2015**<sup>46</sup>, señaló que

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

De igual forma, mencionó que [REDACTED] promovía como una persona [REDACTED]. En comparecencia de primero de marzo de dos mil dieciséis, [REDACTED] afirmó que

[REDACTED] expresaba a otras personas: [REDACTED]  
[REDACTED] asimismo, que ésta hacía comentarios tendentes a ridiculizarla por [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

También, afirmó que la servidora pública imputada mostraba desconfianza a su trabajo y un comportamiento ofensivo cuando trataba con ella aspectos relativos a [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

<sup>46</sup> Fojas 119 a 123 del expediente de conciliación **CONC.SP 1/2015 (C6P2)**.



da valor probatorio suficiente para acreditar que [REDACTED] se refería a [REDACTED] como una persona con [REDACTED]; comentarios que no solo resultan hostiles y ofensivos, sino que al involucrar la [REDACTED] para realizar expresiones negativas de desprecio a esta última y vulnerar su dignidad como persona se consideran discriminatorios, sino que contravienen sus derechos protegidos por el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el cual, impone a todas las autoridades, en el ámbito de sus respectivas competencias, la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

## **a.2 Comentarios discriminatorios contra [REDACTED]**

En la comparecencia de [REDACTED] rendida el quince de abril de dos mil dieciséis, refirió que en dos mil trece le compartió a [REDACTED] que [REDACTED] y a partir de ese momento, esta realizó comentarios sobre su [REDACTED] y cuando le pedía que hiciera una actividad que no podía realizar o bien, que

- 
- II.- Que declaren haber oído pronunciar las palabras, presenciado el acto o visto el hecho material sobre que depongan;
  - III.- Que, por su edad, capacidad o instrucción, tengan el criterio necesario para juzgar el acto.
  - IV.- Que, por su probidad, por la independencia de su posición o por sus antecedentes personales, tengan completa imparcialidad;
  - V.- Que por sí mismos conozcan los hechos sobre que declaren, y no por inducciones ni referencias de otras personas;
  - VI.- Que la declaración sea clara, precisa, sin dudas ni reticencias, sobre la substancia del hecho y sus circunstancias esenciales.
  - VII.- Que no hayan sido obligados por fuerza o miedo, ni impulsados por engaño, error o soborno, y
  - VIII.- Que den fundada razón de su dicho.

no podía recordar el día en que le fue entregado algún documento, derivaba en un comentario sobre su [REDACTED].

Asimismo, [REDACTED] señaló que en dos mil once tuvo [REDACTED], lo que le impide que tenga [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], lo cual es del conocimiento de [REDACTED] y pese a ello, mientras [REDACTED] [REDACTED], cuando le daba alguna instrucción que no podía realizar por esa circunstancia, le decía “[REDACTED] [REDACTED], dicha situación se alargó durante [REDACTED] lo que la hizo sentir mal con [REDACTED].

Refirió que [REDACTED] continuamente le decía de manera imperativa que [REDACTED] [REDACTED], por “Facebook” le enviaba artículos sobre [REDACTED] y tanta insistencia le generaba incomodidad, sintió que era invasiva en su persona, ya que era una decisión que debían tomar entre [REDACTED].

Dichos señalamientos encuentran coincidencia con lo manifestado por [REDACTED] en su comparecencia de seis de abril de dos mil dieciséis (foja 89):

*“... en ese momento [REDACTED] y yo teníamos cierta empatía puesto que [REDACTED] [REDACTED] y había sido incomodo [REDACTED] estando en el trabajo ya que [REDACTED] **en todo momento de [REDACTED] nos refería que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]**, por lo que nos sentimos invadidas por*

*dichos comentarios, ya que eso sentí yo e incluso [REDACTED] así me lo refirió ...”*

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], además, indicó que cuando [REDACTED] les comentó la forma en que llevó a cabo el reparto del estímulo denominado “reconocimiento especial dos mil catorce”, hizo mención en específico a las faltas y días económicos de las compañeras y al referirse a ella le dijo “¡ahhh, pero tu [REDACTED] [REDACTED]!” (foja 144).

Declaraciones de las que se obtiene que la servidora pública imputada sí dio un trato desigual a [REDACTED] [REDACTED], lo que se materializó en comentarios por los cuales eran señaladas de “deficiencias” a partir de [REDACTED], lo cual es un trato desventajoso condicionando su reconocimiento especial por [REDACTED] [REDACTED].

Por tanto, en términos de los artículos 197 y 215 del Código Federal de Procedimientos Civiles<sup>49</sup> de aplicación supletoria

<sup>49</sup> **CFPC**

**ARTICULO 197.-** El tribunal goza de la más amplia libertad para hacer el análisis de las pruebas rendidas; para determinar el valor de las mismas, unas enfrente de las otras, y para fijar el resultado final de dicha valuación contradictoria; a no ser que la ley fije las reglas para hacer esta valuación, observando, sin embargo, respecto de cada especie de prueba, lo dispuesto en este capítulo.

(...)

**ARTICULO 215.-** El valor de la prueba testimonial quedará al prudente arbitrio del tribunal, quien, para apreciarla, tendrá en consideración:

**I.-** Que los testigos convengan en lo esencial del acto que refieran, aun cuando difieran en los accidentes;  
**II.-** Que declaren haber oído pronunciar las palabras, presenciado el acto o visto el hecho material sobre que depongan;  
**III.-** Que, por su edad, capacidad o instrucción, tengan el criterio necesario para juzgar el acto.  
**IV.-** Que, por su probidad, por la independenciam de su posición o por sus antecedentes personales, tengan completa imparcialidad;  
**V.-** Que por sí mismos conozcan los hechos sobre que declaren, y no por inducciones ni referencias de otras personas;  
**VI.-** Que la declaración sea clara, precisa, sin dudas ni reticencias, sobre la substancia del hecho y sus circunstancias esenciales.

en materia de responsabilidades, a dichas declaraciones se les otorga valor probatorio al resultar coincidentes y consistentes en lo manifestado.

### a.3 Comentarios discriminatorios en contra de [REDACTED].

[REDACTED], en su comparecencia de seis de abril de dos mil dieciséis, refirió que desde que llegó [REDACTED] en marzo de dos mil diez, se sintió nulificada, su autoestima bajó pues durante **once meses** no le asignó ninguna función sino hasta que, a partir de la elaboración del Plan Anual de Trabajo, en febrero de dos mil once, le asignó [REDACTED].

Asimismo, en el escrito presentado el cuatro de abril de dos mil dieciséis que hicieron suyo en su respectiva comparecencia [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
se hizo mención a un comentario que realizó [REDACTED] respecto de [REDACTED] y su permanencia en [REDACTED], en específico al señalar que *“le llegara”*:

*“(...) En [REDACTED] de 2015, [REDACTED] comentaba de manera recurrente con el personal de [REDACTED] que veía [REDACTED], al tenor de lo siguiente: “... [REDACTED], voy a hablar con*

VII.- Que no hayan sido obligados por fuerza o miedo, ni impulsados por engaño, error o soborno, y

VIII.- Que den fundada razón de su dicho.



██████████ el seis de abril de dos mil dieciséis dan certeza de la existencia de los hechos ocurridos al ser fiables y coherentes entre sí en términos de los artículos 197 y 215 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria en materia de responsabilidades.

b) ██████████

**b.1 Trato hostil de ██████████ ██████████ ██████████**

██████████ señaló en comparecencia de primero de marzo de dos mil dieciséis (fojas 196 a 203 del cuaderno de conciliación **CONC.SP.1/2015**) que recibió de ██████████ un trato negligente, cruel y de “maldad”, de agresión, gritos, modos arbitrarios y degradantes<sup>50</sup>, que ésta última muestra ante los demás una preocupación excesiva sobre su comportamiento en el desarrollo de sus actividades, utiliza un tono de voz fuerte y de enojo ante su persona, que en una ocasión le dio instrucciones con un tono de voz pausado ██████████ consideró que el tono de voz que ██████████ utilizó se relacionaba con ██████████).

Asimismo, indicó que en la reunión de seis de abril de dos mil dieciséis “██████████ se dirigía hacía (sic) mí con una voz alta, de manera agresiva, con postura corporal erguida y realizaba gestos que me hacían sentir minimizada, lo que le expuse verbalmente, ella sólo respondió con gestos. Quiero precisar que la conducta de

<sup>50</sup> Escrito de ██████████ de 21 de mayo de 2015.

██████████ me provocó angustia, estrés y me hizo sentir desvalorizada, también que percibo que sólo hacia mí se dirige de esa manera...”.

Lo manifestado por la trabajadora, encuentra coincidencia con lo declarado por ██████████ el seis de abril de dos mil dieciséis quien refirió que en la junta celebrada ese mismo día advirtió que ██████████ ██████████ se mostró molesta e hizo ademanes y gestos, como torcer la boca cuando ██████████ tomó la palabra; además señaló que quienes estaban en la reunión apreciaron que esa servidora pública perdía los estribos o la calma con ██████████, específicamente, señaló:

*“Ante esto el día de hoy hubo una situación en la que ██████████ ██████████ nos manda llamar al ██████████ ██████████ aproximadamente a las diez y media u once de la mañana (...) al momento de hablar ██████████ hace alusión a un correo que le fue enviado la semana pasada por ██████████ ██████████ en donde le comenta la falta de responsabilidad del ██████████, hecho que se menciona en el escrito de cuatro de abril del año en curso, ██████████ se molesta y comienza a torcer la boca y hacer ademanes, se ve molesta por lo que le empieza a decir ██████████, con quien tiene una situación ya que ██████████ ██████████ y nos damos cuenta que con ella pierde mucho los estribos o la calma, que le causa molestia lo que le dice ██████████ (...)” (foja 86. Énfasis añadido).*

*“Todos estos temas fueron tratados el 6 de abril de 2016 por ██████████, (...) cabe mencionar que en esta junto (sic) se notó el enojo y frustración que ██████████ tiene contra ██████████, porque aunque se manifestó molesta toda la junta, no podía disimular su gran enojo y frustración que siente por ██████████ ██████████” (fojas 106 y 107. Énfasis añadido).*

Lo que coincide con lo manifestado por ██████████ ██████████ en su escrito de trece de abril de dos mil dieciséis, quien señaló que en la reunión antes referida

pudo apreciar el enojo y frustración que [REDACTED] guardó hacia [REDACTED] ya que durante toda la junta se mostró molesta y no podía disimular su sentir hacia esa servidora pública:

*“(...) Todos estos temas fueron tratados el 6 de abril de 2016 por [REDACTED] comentó que a partir de hace un año o dos la comunicación es mala y deficiente por parte mía creando conflictos con el personal, también lo dijo [REDACTED] [REDACTED] delante de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Como había muchos malos entendidos, [REDACTED] pidió que se le llamara la atención a todas [REDACTED], [REDACTED] (...) cabe mencionar que en esta junta se notó el enojo y frustración de [REDACTED] tiene contra [REDACTED] porque aunque se manifestó molesta toda la junta, no podía disimular su gran enojo y frustración que siente por [REDACTED].”*

Así se tiene que las menciones contenidas en los escritos de [REDACTED] [REDACTED] son coincidentes, congruentes entre sí y sustentan lo manifestado por [REDACTED] sobre el trato hostil y público que recibió de [REDACTED] el seis de abril de dos mil dieciséis, por lo que se tiene por acreditada la conducta referida, de conformidad con los artículos 197 y 215 del Código Federal de Procedimientos Civiles de aplicación supletoria en materia de responsabilidades.

En relación con el trato hostil que recibe [REDACTED] por parte de [REDACTED], se tiene la aseveración realizada por [REDACTED] en el escrito que presentó el doce de enero de dos mil dieciséis, respecto de que [REDACTED] utiliza un tono de voz fuerte y de enojo con ella, lo cual encuentra coincidencia

en el escrito presentado el cuatro de abril de dos mil dieciséis, que hicieron suyo [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED], en el que mencionaron que [REDACTED] mostró una comunicación poco asertiva a través de gestos faciales difíciles de interpretar y utiliza un tono de voz alto y demandante, sin tener normas de cortesía, asegurando que esta actitud generó problemas en los canales de comunicación entre [REDACTED]:

*“(...) [REDACTED] tiene una comunicación poco asertiva a base de gestos faciales, los cuales son difíciles de interpretar. Su actitud ha cerrado los canales de comunicación entre [REDACTED] [REDACTED], la cual debe promover una cultura de respeto, mejora [REDACTED] y las relaciones basadas en el respeto y reglas construidas en el interior del [REDACTED], (...). Siempre que se dirige a [REDACTED] lo hace con un tono de voz alto y demandante, sin tener normas de cortesía como: ‘gracias’ y ‘por favor’, esto ha provocado que [REDACTED] [REDACTED] y el apoyo [REDACTED] se vea minimizado, sin embargo las abajo firmantes hemos hecho un grupo de ayuda y apoyo solidario para poder enfrentar de mejor manera el día con día y la falta de consideración debida por quien se ostenta como la autoridad, poco tolerante y cerrada al diálogo”*

Por lo que, al ser también manifestado por seis de las denunciantes genera convicción respecto a la forma en que [REDACTED] se conduce, lo que refuerza lo manifestado por [REDACTED] respecto al trato irrespetuoso que recibe, al torcer la boca al recibir comentarios, hacer ademanes, usar tono de voz alto, demandante y sin cortesía.

En otro aspecto, [REDACTED] señala que [REDACTED] llevo a cabo actos agresivos e intolerantes respecto a [REDACTED] [REDACTED], pues la amenazó con recibir descuentos a su salario, ya que los justificantes que presenta de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]<sup>51</sup>. Además, [REDACTED] le exige que presente los [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

Para probar su dicho, agregó a su queja las [REDACTED] [REDACTED] correspondientes al dos mil catorce y dos mil quince, así como los [REDACTED] [REDACTED] de dos mil doce a dos mil quince<sup>52</sup>.

Asimismo, [REDACTED] señaló que [REDACTED] [REDACTED] le niega tiempo para tomar alimentos y la excluye de los cursos de capacitación, argumentando que es debido a [REDACTED] y que no existe igualdad de condiciones en el trabajo, pues a ella no le permiten [REDACTED] [REDACTED], y cuando pregunta el porqué, [REDACTED] [REDACTED] le contesta que [REDACTED] así lo decide. También le indica que es para que no se canse y no se desplace, cuando en [REDACTED]

<sup>51</sup> A foja 22 del Cuaderno de pruebas 1 del cuaderno auxiliar C.AUX 22/2015, se observa una constancia de 9 de enero de 2014.

<sup>52</sup> Fojas 1 a 158 del Cuaderno de pruebas 1 del cuaderno auxiliar C.AUX 22/2015.

████████████████████, por lo que, a su parecer, ██████████  
████████████████████ es detonante de estas actitudes.

En tal virtud, no se aprecia causa justificada para que ██████████, a partir de su asistencia a ██████████, no permitiera a ██████████ acudir a cursos de capacitación, le negara tiempo para tomar alimentos o no le permitiera participar en ██████████ ██████████.

Asimismo, se aprecia que no existía comunicación directa entre ██████████ ██████████, ya que solicitó retroalimentación y asesoría técnica sobre el desarrollo de sus labores cotidianas y no recibió una respuesta específica a este planteamiento, lo que además de ser un trato hostil demuestra el incumplimiento de ██████████ ██████████ de atender las inquietudes de los servidores públicos bajo su cargo.

Lo anterior, en virtud de que ██████████ por escrito de veintiuno de mayo de dos mil quince, señaló que a inicio de año (sin precisar cuál, aunque por la fecha de presentación de su denuncia quizá se refiera al dos mil quince) ██████████ amenazó verbalmente (al personal) diciéndoles que reduciría el estímulo de fin de año a *“quienes gocen de días económicos”*; por lo que estima que esto, en conjunto con la nula retroalimentación y asesoría técnica que recibió por su trabajo implicó que su estímulo de fin de año de dos mil catorce “fue muy bajo” de

<sup>53</sup> Ella misma se refiere a ██████████ (foja 1 del cuaderno auxiliar C.AUX 22/2015).



de aplicación supletoria en materia de responsabilidades, las pruebas ofrecidas resultan suficientes para tener por demostrada la conducta hostil por parte de [REDACTED] en contra de [REDACTED].

Cabe referir que de los correos electrónicos de cinco y seis de septiembre de dos mil trece<sup>55</sup>, exhibidos por [REDACTED] se aprecia que dichas comunicaciones surgieron a raíz de que existió el peligro o posibilidad de que se [REDACTED] [REDACTED] hizo referencia a que es importante que cuente con copia de [REDACTED] como sustento de sus archivos, con independencia de que los haya entregado en el área de recursos humanos, lo que se considera razonable no sólo por un aspecto de la normatividad que nos rige como servidores públicos (la entrega a Recursos Humanos), sino por una cuestión de orden (archivos de [REDACTED]), por lo que este aspecto no acredita trato irrespetuoso o injustificado.

### c) Aislamiento y exclusión.

También harán prueba plena las certificaciones judiciales o notariales de las constancias de los libros parroquiales, relativos a las actas del estado civil de las personas, siempre que se refieran a época anterior al establecimiento del Registro Civil. Igual prueba harán cuando no existan los libros de registro, original y duplicado, y cuando, existiendo, estén rotas o borradas las hojas en que se encontraba el acta.

En caso de estar contradicho su contenido por otras pruebas, su valor queda a la libre apreciación del tribunal.

**ARTICULO 210-A.-** Se reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

Para valorar la fuerza probatoria de la información a que se refiere el párrafo anterior, se estimará primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta.

Cuando la ley requiera que un documento sea conservado y presentado en su forma original, ese requisito quedará satisfecho si se acredita que la información generada, comunicada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, se ha mantenido íntegra e inalterada a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva y ésta pueda ser accesible para su ulterior consulta.

<sup>55</sup> Se refieren a [REDACTED] el viernes 30 de agosto de 2013 (fojas 547 a 549).

A través de escrito de veintiuno de mayo de dos mil quince [REDACTED] señaló que fue aislada por [REDACTED] ya que no la involucró en juntas de trabajo y rechazó su asistencia a las mismas, tampoco le informó de las reuniones sobre [REDACTED] de dos mil dieciséis y fue hasta que el miércoles dieciséis de marzo de dos mil dieciséis, llegó a [REDACTED], se percató que en ese momento se llevaba a cabo una reunión y se incorporó a la misma.

Por escrito de primero de abril de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] indicó ser excluida por [REDACTED] a través de conductas sutiles, tales como no proporcionarle [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] dos mil dieciséis ([REDACTED]) y tampoco contemplarla en el directorio del personal del [REDACTED]; además de ser excluida y aislada de las convivencias sociales organizadas para el personal de [REDACTED].

En relación con lo anterior, en el escrito de cuatro de abril de dos mil dieciséis presentado por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], señalaron:

*(...) En [REDACTED] se realizaban de manera regular festejos de cumpleaños o bien de almuerzos de convivencia, previamente al inicio de la jornada laboral, consistentes en compartir un almuerzo y partir un pastel. Es el caso que [REDACTED] (...) y a [REDACTED] de 2013 a 2015, que en el momento del festejo no eran de su agrado o se encontraban, a su juicio, castigadas. Dicha conducta se transmitía como instrucción precisa por ella o por las*

*personas de su confianza expresando que “por ningún motivo se invitara...” a las citadas personas con la prohibición de realizar festejo aparte.*

*Lo anterior ha provocado periodos de varios meses de asilamiento (sic) del personal [REDACTED] en los momentos de convivencia previos a las actividades laborales, con la consecuente disminución de la persona afectada y de manera indirecta las que presenciábamos dicho acto injusto, sin poder replicar dicha instrucción por miedo a recibir semejante trato de humillación.*

*Estas conductas han sido dirigidas indistintamente a la [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].”*

Además, en dicho escrito se mencionó que:

*“(...) Exclusión y Aislamiento, durante los años 2011-2012 se excluyó a [REDACTED] de desayunos y festejos, alegando que ella no comía ni quesadillas ni tacos, (dicho por [REDACTED]) a partir del 2013 al 2015, se ha excluido a [REDACTED] con el pretexto de [REDACTED] (También dicho por [REDACTED]). De este tipo de eventos en los cuales las personas se sienten excluidas, después en conciencia éstas se aíslan para que no se hagan burlas de ellas, o bromas inapropiadas o crueles, que seguidamente pasaba si se aparecían en alguno de estos festejos. O bien cuando [REDACTED] hacía burla acerca de una de las compañeras y ésta se retiraba a su oficina ella comentaba: ¿Ya le está hirviendo la sangre? ([REDACTED]).”*

Por su parte, [REDACTED] en su informe de defensas reconoció que [REDACTED] no era convocada a las juntas, pues a su parecer los temas que en ellas se veían no le incumbían o no tenían relación directa o indirecta con sus funciones, por lo que no tenía forzosamente un lugar asignado en las juntas y, a su parecer, no podía atribuírsele sin lugar a dudas, que existía una exclusión hacia la trabajadora (fojas 394 y 395).



De lo anterior se confirma que si bien [REDACTED] no era quien convocaba a las reuniones de trabajo, era su obligación que éstas se llevaran a cabo debidamente y que fueran convocadas todas las participantes conforme al objetivo de las reuniones y las funciones de [REDACTED], por lo que si entre las funciones de [REDACTED] se encontraba “[REDACTED]” es indudable que debía ser convocada por corresponderle [REDACTED], cuestión que de los escritos y testimoniales se tiene acreditada que no sucedió.

Asimismo, [REDACTED] como [REDACTED] tenía la obligación de verificar que [REDACTED] y si para ello era necesaria la asistencia a las reuniones de trabajo, por lo que si la [REDACTED] ([REDACTED]) omitía convocar a alguien, debía al menos estar cierta de que el personal que participaría en determinadas actividades tenía conocimiento de [REDACTED].

Las pruebas antes mencionadas resultan coincidentes y congruentes entre sí, pues afirman que [REDACTED] excluyó a [REDACTED] y a [REDACTED] de convivencias de índole social y laboral y, por ende, las aisló, sobre lo cual es de destacar lo que el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y

Sancionar el Acoso Laboral y/o Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece sobre la acción de aislar:

“Determinadas decisiones de gestión como aislar a las personas, asignar cargas irracionales y desproporcionadas de trabajo, o bien, relevarlas de sus labores y darles otras de menor cuantía se presumen configurativas de acoso laboral, el cual puede constituirse sin necesidad de probar intencionalidad de parte de la persona presunta acosadora”

Ahora bien, en lo tocante a que [REDACTED] no permite que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] se desarrolle laboralmente en las mismas condiciones que el resto del personal al excluirla de [REDACTED] [REDACTED], la presunta responsable pretendió justificar dicha decisión en un supuesto error cometido el treinta de agosto de dos mil trece por parte de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] sin embargo, de autos se tiene que [REDACTED] [REDACTED] señaló que “[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]”, lo cual fue también expresado por escrito por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] el treinta de agosto de dos mil trece y todo se debió a una confusión. Por lo que la decisión tomada por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en contra de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no estaba justificada y sí implica su exclusión.

Ello se acredita con los correos de cinco y seis de septiembre de dos mil trece (fojas 546 a 549) ofrecidos por [REDACTED] [REDACTED] como prueba, en los que se aprecia que [REDACTED] [REDACTED] expresó que se trató de un

malentendido y que [REDACTED]  
 [REDACTED]  
 [REDACTED].

Asimismo, consta la cadena de correos electrónicos de veintiséis de abril de dos mil dieciséis (foja 535) en el que [REDACTED] le manifestó a [REDACTED] que seguía en “*espera de la respuesta para poder retomar [REDACTED]*” y al preguntarle ésta a [REDACTED] obtuvo como respuesta que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no puede participar en [REDACTED]: “*por haber [REDACTED] [REDACTED]*” y “*que el día 30 de marzo (de dos mil dieciséis) permitió [REDACTED] [REDACTED]*”; sin embargo, respecto al primer incidente que menciona, como ya se señaló, [REDACTED] [REDACTED] y, respecto al segundo incidente, de autos se tiene que de los cuatro videos de treinta de marzo de dos mil dieciséis ofrecidos como prueba por parte de [REDACTED] se observa que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]” por lo que contrario a lo señalado por la presunta responsable, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

<sup>56</sup> [REDACTED] en su escrito de 1 de abril de 2016 dirigido a la DGRARP, expuso eventos respecto a su exclusión en su puesto de trabajo y en relación a lo acontecido el 30 de marzo de 2016 (fojas 584 del expediente principal y 879 del expediente de conciliación CONC. SP. 1/2015).

Adicionalmente, considerando que el primero de los eventos sucedió en el año dos mil trece y que [REDACTED] [REDACTED] en el correo electrónico de veintiséis de abril de dos mil dieciséis indica que “en cuanto a que se retomen por parte de [REDACTED] [REDACTED] no es posible” se tiene por acreditada la conducta reiterativa que [REDACTED] [REDACTED] tenía hacia [REDACTED] [REDACTED] al excluirla de [REDACTED] [REDACTED] por casi tres años. Cuestión que la servidora pública señalada **reconoce** en su informe de defensas al manifestar que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no era considerada para [REDACTED] ya que el apoyo en actividades y procedimientos que se llevan a cabo en [REDACTED] [REDACTED] “es en función de que tal apoyo se requiera” (foja 387 del expediente principal) y a los “errores involuntarios” (foja 389 del expediente principal) por parte de [REDACTED], que si bien aclaró que no se debía a su “[REDACTED]”, lo cierto es que, las manifestaciones de [REDACTED] se contradicen, ya que por una parte pretende establecer que el rol de [REDACTED] estaba completo y por lo tanto, no era necesaria la participación de [REDACTED] y, por otra, que debido a los “errores involuntarios” es que no realizaba [REDACTED].

Ello confirma que [REDACTED] no permitió que [REDACTED] realizara las mismas labores que [REDACTED], limitando su participación en [REDACTED] [REDACTED] sin que hubiese una razón válida para ello.

Lo anterior porque de las documentales que integran este expediente, es evidente que en su momento los hechos en los que se basó [REDACTED] para no permitir que [REDACTED] participara en las [REDACTED] [REDACTED] y que ella misma reconoce en su escrito de defensas (foja 387), queda evidenciado que no existió omisión o incumplimiento alguno en el desarrollo de sus funciones por parte de [REDACTED] (puesto que la supuesta entrega de [REDACTED] [REDACTED], no ocurrió y ello fue aclarado por [REDACTED] [REDACTED] con conocimiento de [REDACTED] y no se acreditó otra falta de cuidado de su parte) y, sin embargo, continuó utilizando esos hechos como motivo para afirmar incumplimientos por parte de la trabajadora y evitar con ello su inclusión a las [REDACTED].

En vista de lo anterior, las pruebas ofrecidas y valoradas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 197, 202, 210-A y 217, 215, resultan suficientes tener por acreditados la existencia de los hechos y conductas de aislamiento y exclusión imputadas a [REDACTED].

#### **d) Trato diferenciado.**

##### **d.1 Cuestionamientos que hacía [REDACTED]**

[REDACTED]  
[REDACTED].

[REDACTED] en su escrito de veintiuno de mayo de dos mil quince mencionó que su desempeño laboral es cuestionado por [REDACTED], pues le

pregunta [REDACTED] sobre su trabajo y [REDACTED] en una libreta que se encuentra en [REDACTED]. Señala que sus actividades [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

Lo cual fue corroborado por [REDACTED] ([REDACTED]) en comparecencia de cuatro de abril de dos mil dieciséis al manifestar que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], que ésta se encierra con [REDACTED] en su oficina con tal de sacarles información sobre [REDACTED] [REDACTED], en especial de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], además, estima que para [REDACTED] [REDACTED].

A raíz de las declaraciones de [REDACTED] [REDACTED] se tiene por acreditado que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], lo que denota una vigilancia especial e injustificada respecto de las labores de ésta, lo cual significa un trato diferenciado.

**d. 2 Falta de respuesta a los planteamientos que [REDACTED] [REDACTED] le hace a [REDACTED] sobre actividades desempeñadas.**

[REDACTED] afirmó que [REDACTED] no le proporcionó una [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

respecto del desempeño de su trabajo que pudiera ayudarla a implementar habilidades de mejora en [REDACTED], ni se le dio alguna observación objetiva en [REDACTED].

Por lo que, al no recibir algún comentario sobre cómo lograr una mejoría en el trabajo estima que el monto de sus reconocimientos especiales representa discriminación, en razón de que no se le informó qué aspectos debe mejorar para lograr un incremento, toda vez que, [REDACTED] señaló en su escrito de veintiuno de mayo de dos mil quince que a inicio de año (sin precisar cuál, aunque por la fecha de presentación de su denuncia quizá se refiera al dos mil quince) [REDACTED] amenazó verbalmente (al personal) diciéndoles que reduciría el estímulo de fin de año a *“quienes gocen de días económicos”*; por lo que estima que esto en conjunto con la nula retroalimentación que recibió por su trabajo implicó que su estímulo de fin de año de dos mil catorce “fue muy bajo” de [REDACTED].

En relación con dichas aseveraciones, por correos de veintidós, veinticinco y veintiséis de enero, quince, dieciséis, diecisiete y diecinueve de febrero, todos de dos mil dieciséis (fojas 166 a 169, 170, 171 y 174 a 177 del cuaderno de conciliación CONC. SP. 1/2015) presentados por [REDACTED] [REDACTED] en comparecencia de veintidós de febrero de dos mil dieciséis, se advierte que al recibir [REDACTED] [REDACTED] su reconocimiento especial correspondiente al año dos mil quince y apreciar desde su perspectiva que éste no correspondía a su desempeño,

solicitó a [REDACTED], a través de [REDACTED] [REDACTED] el veinticinco de enero de dos mil dieciséis, conocer los aspectos que habían sido calificados para determinar el monto de ese reconocimiento.

De dichas comunicaciones se aprecia que no existía comunicación directa entre [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], así como que efectivamente solicitó retroalimentación sobre el desarrollo de sus labores cotidianas y no recibió una respuesta específica a este planteamiento, lo que además de ser un trato hostil demuestra el incumplimiento de [REDACTED] [REDACTED] de atender las inquietudes de los servidores públicos [REDACTED].

Respecto a la retroalimentación, en los correos electrónicos de dieciséis, diecisiete y diecinueve de febrero de dos mil dieciséis, intercambiados entre [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], así como las respuestas de [REDACTED] [REDACTED] (sobre los resultados en [REDACTED] correspondientes a dos mil catorce y la retroalimentación solicitada por [REDACTED] [REDACTED] sobre las actividades que desarrolla en [REDACTED] [REDACTED]) corroboran un problema de comunicación entre ellas, así como una falta de respuesta concreta sobre el envío de retroalimentación respecto al desempeño de sus labores.

Probanzas que, de conformidad con el artículo 210-A, del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria en materia de responsabilidades y artículo 4 del

Acuerdo General Plenario 9/2005, se reconocen como pruebas al consistir en información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología y para valorar la fuerza probatoria de la información, se estimará primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa.

Por lo que, tomando en consideración los correos electrónicos intercambiados por las servidoras públicas mencionadas, se tiene por acreditado que [REDACTED] no le brindaba retroalimentación a [REDACTED] sobre su funcionamiento dentro de [REDACTED]; cabe precisar, que toda vez que en algunas de las comunicaciones citadas contienen copia para [REDACTED], se considera que la servidora pública imputada eludió dar respuesta a la petición expresa de [REDACTED], para conocer qué aspectos de su trabajo debía de mejorar a fin de incrementar el reconocimiento especial que recibían cada año y de cuáles son los criterios para la evaluación de su desempeño.

Además, se tiene demostrado que [REDACTED] omitió instruir a [REDACTED] sobre las acciones que debían de tomarse para evitar una problemática mayor, lo que repercutió de manera negativa en [REDACTED] al obstaculizar la posibilidad de conocer los aspectos que podía mejorar su rendimiento laboral y, en consecuencia, obtener un mejor estímulo a fin de año, toda

vez que estas acciones representaron de forma indirecta y sutil una forma de interferir en su rendimiento laboral de [REDACTED], conforme a lo dispuesto en el artículo 2, fracción I, del Acuerdo General de Administración III/2012<sup>57</sup>, vigente en la época de los hechos.

### **d.3 Tratos diferenciados respecto de otorgamiento de días económicos o permisos.**

En la comparecencia de seis de abril de dos mil dieciséis [REDACTED] indicó: A inicio de año (sin precisar cuál, aunque por la fecha de presentación de su denuncia quizá se refiera al dos mil quince) [REDACTED] amenaza verbalmente (al personal) diciéndoles que reduciría el estímulo de fin de año a “quienes gocen de días económicos”; aseguró que por esa razón su estímulo de fin de año de dos mil catorce “fue muy bajo” [REDACTED] y que [REDACTED] se molesta y altera cuando le solicita un día económico para [REDACTED].

Además expresó que el cuatro de abril anterior (dos mil dieciséis) solicitó a [REDACTED] que

<sup>57</sup> **Acuerdo General de Administración III/2012**

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

**I. Acoso laboral:** los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

requería faltar “ese jueves” (siete de abril), pero más tarde ésta le comunicó que por indicaciones de [REDACTED] no podía faltar el jueves porque su solicitud debía hacerla con tres días de anticipación; sin embargo, [REDACTED] aseveró que a [REDACTED] quien se encontraba en su misma situación, sí le autorizaron dos días, cuando [REDACTED] les había dicho que eso no era posible.<sup>58</sup>

Lo anterior se acredita con los correos electrónicos de trece de mayo de dos mil quince<sup>59</sup> en los que [REDACTED] cuestiona que [REDACTED] solicite un día económico para acudir a [REDACTED] que tenía agendadas para el día veintinueve de mayo siguiente, ya que ello coincidía con [REDACTED] [REDACTED], y le pide a [REDACTED] que ella sea quien lo valore y lo decida, ya que si le pasaba el día era “*en el entendido que lo apruebas*”, asimismo, [REDACTED] le solicitó a [REDACTED] que platicara con la trabajadora porque era importante que en la medida de lo posible, tomen en cuenta el impacto en el desarrollo de las actividades, por lo que [REDACTED] [REDACTED], se podría buscar que en la medida de lo posible se afecte lo mínimo indispensable el desarrollo de dichas actividades.

En el escrito de trece de abril de dos mil dieciséis presentado por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] ante la

<sup>58</sup> Fojas 99 a 102 del expediente principal (C6P10, inciso b).

<sup>59</sup> El correo de 13 de mayo de 2015 fue enviado por [REDACTED] [REDACTED] en el que hace de su conocimiento dicha situación (fojas 117 y 118 del expediente principal).

Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, refirió que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] para no descuidar sus funciones y que no se le otorgó el día económico solicitado; sin embargo, de dichas pruebas (correo electrónico y documento titulado “Incidencias [REDACTED] [REDACTED]”) no se aprecia que la cancelación del día económico haya sido ordenado o instruido por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]<sup>60</sup>.

Sin embargo, sobre el tema de los días económicos, [REDACTED] [REDACTED] indicó en el escrito denominado “Incidencias de [REDACTED]” que en junta realizada a principios de dos mil dieciséis [REDACTED] [REDACTED] estableció que los días económicos sólo se iban a dar en caso de emergencia, por ello, según lo expresado por [REDACTED] ese tópico “*ha venido siendo un tema delicado a tratar*”, entre otros aspectos porque, la “*utiliza para darlos o negarlos*” generando descontento, frustración, enojo y un ambiente negativo de trabajo (fojas 103, 104, 114 a 118).

En su escrito, [REDACTED] hizo referencia a un día económico solicitado por [REDACTED] para el nueve de julio de dos mil quince y aunque señaló que la obligaron a justificar los trámites que iba a hacer (lo cual va contra la normativa interna de este Alto Tribunal como se verá más adelante), sin recordar si a [REDACTED] [REDACTED] al solicitar como días económicos los

<sup>60</sup> Foja 103 del expediente principal (C6P11).

días jueves siete y viernes ocho de abril de dos mil dieciséis, le habían solicitado dicha justificación.

A ese escrito anexó los correos de cinco y ocho de abril de dos mil dieciséis<sup>61</sup> de los que efectivamente se observa que [REDACTED] establece requisitos que no están regulados en la normatividad de este Alto Tribunal o condiciona las licencias con goce de sueldo al exigir que “no afecten su horario laboral”, “que eviten ausentarse de sus labores” “bajo la salvedad de situaciones urgentes o de emergencia”, que “deberán traer algún documento que lo sustente” y [REDACTED]

Lo cual se robustece a partir de lo expuesto por [REDACTED] en lo tocante a que [REDACTED] la instruyó para que valorara y, en su caso, otorgara la autorización respecto de los días económicos solicitados por [REDACTED], pues a su decir, *era su responsabilidad* como se desprende del correo electrónico de ocho de febrero de dos mil dieciséis que obra a foja 114 del expediente en el que, además, le señala que deben otorgarse “*siempre que sea de manera objetiva y sin afectar el servicio*”.

Dicha orden denota [REDACTED] al no ejercer sus funciones con

<sup>61</sup> Fojas 114 y 115 del expediente principal.

estricto apego a la normativa<sup>62</sup> pues como se desprende del artículo 59<sup>63</sup> de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de quince de enero de dos mil trece<sup>64</sup> y artículo Vigésimo Segundo,<sup>65</sup> de los *Lineamientos del treinta de marzo de dos mil doce, por los que se establece el procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y días económicos, a favor de las servidoras públicas y los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, ambos vigentes a la fecha de los hechos, la autorización de los días económicos se otorgan

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

<sup>62</sup> **Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

**ARTÍCULO 8.** Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones:

(...)

III. Ejercer sus funciones con estricto apego a la normativa vigente;

IV. Ejercer y coadyuvar para el cumplimiento de los fines del servicio público, aportando al máximo su capacidad y ejercer sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y excelencia;

(...)

<sup>63</sup> **Artículo 59.** Se entiende por días económicos el derecho que tienen los servidores públicos para inasistir a sus labores, con goce de sueldo, hasta por cinco días al año, para la atención de asuntos particulares previo acuerdo con el Titular del Órgano correspondiente y conforme a lo dispuesto en los lineamientos establecidos al efecto.

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior no serán acumulables año con año y se autorizarán con independencia del día de la semana de que se trate, pero no podrán otorgarse, en ningún caso, en períodos inmediatos a vacaciones.

<sup>64</sup> Vigentes hasta la publicación de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 30, Tomo IV, mayo de 2016, página 2961.

<sup>65</sup> **Lineamientos**

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** Las servidoras públicas y los servidores públicos podrán disfrutar de hasta cinco días económicos, cuando hayan cumplido más de seis meses de servicio consecutivo en la Suprema Corte.

Los días económicos se solicitarán a la persona titular del órgano al que se encuentren adscritos.

[REDACTED]

Por la claridad, se transcribe a continuación el correo electrónico de ocho de febrero de dos mil dieciséis que

[REDACTED] dirigió a [REDACTED] [REDACTED]<sup>67</sup>:

*“[REDACTED] para recordarte y que así lo hagas extensivo a todo el personal que **depende directamente de ti**, que encuentren la manera de ajustar sus actividades personales **en horarios que no afecten su horario laboral**; así mismo (sic) que eviten ausentarse de sus labores (como ya lo habíamos hablado); bajo la salvedad de situaciones urgentes o de emergencia, para lo cual también de ser posible **deberán traer algún documento que lo sustente.**” (énfasis añadido)*

De las comparecencias de las trabajadoras denunciadas, se observa que la autorización de días económicos es un tema que por su discrecionalidad y “requisitos” generaba incertidumbre, molestia y desazón injustificados:

- Comparecencia de [REDACTED] de cuatro de abril de dos mil dieciséis.

*“En enero de este año, [REDACTED] [REDACTED] en la (sic) una junta en [REDACTED] de manera amenazante dijo que **se acaban los días económicos**, y cuando yo le pregunté porque (sic), ella me dijo que era porque íbamos a tener cursos, **que sólo los daría si era de urgencia**,*

<sup>66</sup> [REDACTED]

<sup>67</sup> Idem. Incluso en el diverso correo de 5 de abril de 2016, [REDACTED] le reitera a [REDACTED] que “es tu responsabilidad si se otorgan o no las autorizaciones”.



Sin embargo, como se mencionó, [REDACTED] no tenía atribuciones para suspender la solicitud de días económicos aduciendo que era por los cursos de capacitación que se impartirían, pues se trata de derechos y obligaciones independientes que no guardan una relación directa, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 50, fracción II, y 59, de las Condiciones Generales de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>71</sup>, artículo Vigésimo Segundo, de los Lineamientos del treinta de marzo de dos mil doce, por los que se establece el **procedimiento para el otorgamiento de licencias con goce de sueldo** por paternidad, adopción y matrimonio, así como criterios adicionales por concepto de cuidados maternos y paternos, fallecimiento de familiares y **días económicos**, a favor de las servidoras públicas y los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>72</sup>, vigentes a la fecha de los hechos, en relación con lo establecido en los artículos 43, fracción VIII y 44, fracción VIII, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado<sup>73</sup>.

<sup>71</sup> **Condiciones Generales de Trabajo**

**Artículo 50.** Los servidores públicos de la Suprema Corte además de contar con los derechos y obligaciones que deriven de la ley reglamentaria y demás disposiciones aplicables, están obligados a:

(...)

II. Asistir a los cursos de capacitación, encaminados a la actualización de los conocimientos para el adecuado desempeño de su función, observando puntualidad, que determine el programa anual correspondiente y el titular del órgano al que se encuentre adscrito;

(...)

**Artículo 59.** Se entienden por días económicos, el derecho que tienen los servidores públicos para inasistir a sus labores, con goce de sueldo, hasta por cinco días al año, para la atención de asuntos particulares, previo acuerdo con el Titular del Órgano correspondiente y conforme a lo dispuesto en los lineamientos establecidos al efecto.

Los días económicos a que se refiere el párrafo anterior no serán acumulables año con año y se autorizarán con independencia del día de la semana de que se trate, pero no podrán otorgarse, en ningún caso, en períodos inmediatos a vacaciones.

<sup>72</sup> **Lineamientos**

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** Las servidoras públicas y los servidores públicos podrán disfrutar de hasta cinco días económicos, cuando hayan cumplido más de seis meses de servicio consecutivo en la Suprema Corte.

Los días económicos se solicitarán a la persona titular del órgano al que se encuentren adscritos.

<sup>73</sup> **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**

### e) Clima laboral hostil

████████████████████, quien como ██████████  
 ██████████ dependía directamente de ██████████  
 ██████████ indicó que recibe amenazas constantes de perder  
 el trabajo, es intimidada de distintas maneras,  
 desvalorizando sus labores y confrontándola con el resto de  
 ██████████ o personas que laboran en ██████████, como  
 ejemplo de ello expuso:

- ██████████ la instruye para que ██████████  
 ██████████  
 ██████████  
 ██████████  
 ██████████.
- En el ██████████, por instrucciones de  
 ██████████, ██████████  
 vigilaban las actividades laborales de ██████████  
 ██████████, tomaban nota y se lo reportaban diariamente. Si  
 ██████████ se llegaba a quedar sola, ██████████  
 ██████████ con tono amenazante le preguntaba a ██████████

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

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

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

(...)

**ARTICULO 44.-** Son obligaciones de los trabajadores:

(...)

**VIII.-** Asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia.

██████████ por qué la había dejado sola, argumentando que eran instrucciones de ██████████ ██████████ y que si se enteraba no sólo peligraba el trabajo de ██████████ ██████████, sino también el de ella.

Testimonio que encuentra coincidencia con lo señalado por ██████████ en el escrito presentado ante la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial el doce de enero de dos mil dieciséis en el expediente de conciliación **EXP. CONC. 1/2015** (foja 55):

*“Continuamente hay un acoso laboral de un cuidador de mis funciones de trabajo: No es para todo el personal exclusivamente ██████████ ██████████ ██████████: ██████████. Continuamente me pedía disculpas y me decía ██████████ son órdenes las tengo que acatar por ██████████’. Cuando el ██████████ ██████████ ██████████. Lo que no realiza con el demás personal ██████████ ██████████. (fechas, horarios, confirmación por cámaras). Solicitud por escrito de mi comportamiento profesional y humano para ██████████ ██████████ ██████████”*

- El treinta de mayo de dos mil catorce, ██████████ ██████████, lo que derivó en que le levantaran un retardo. Dicho retardo no apareció, por lo que ██████████ reunió al personal ██████████ ██████████ y con tono amenazante dijo *“tiene que aparecer la hoja de retardos, si no aparece van a volar las cabezas de las personas involucradas”*, lo que causó estrés y angustia entre el personal. Dicho testimonio resulta coincidente con lo declarado por ██████████



“ ... en enero de dos mil quince, [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] y nos dijo de forma amenazadora ‘a partir de este momento las cosas van a cambiar, deben llenarlo de forma individual y sin conversar entre ustedes’ y puso unas hojas de [REDACTED] de manera brusca sobre la mesa, y agregó que lo quería para el siguiente día, eso nos ocasionó incertidumbre y confusión, yo me sentí amenazada y al leer las preguntas me sentí incómoda pues eran como muy personales. No pidió las hojas al día siguiente, pero unos días después en [REDACTED] mientras nos encontrábamos ahí [REDACTED], de forma sarcástica nos dijo ‘llévensela a su casa y reflexiónenla’, sin mayor explicación” (foja 18).

“Al respecto, en el escrito que presentaron mis compañeras en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas el cuatro de abril pasado, en la parte relativa a un cuestionario u hoja de pregunta (sic) que nos entregó [REDACTED] a todo el personal, quiero precisar que una de las preguntas coincidió con los comentarios que hacía a mis compañeras de que [REDACTED] pues planteaba ‘¿te [REDACTED] para realizar tus labores?’ o si eso afectaba en mis labores, por lo que sentí que era una pregunta dirigida hacia mí, lo que ocasionó que me sintiera amenazada en mi trabajo” (fojas 83-84).

“Evalúan mis actividades [REDACTED] con pruebas o cuestionarios no estandarizados, no actualizados, no enfocados a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]” (foja 3 del cuaderno auxiliar C.AUX 22/2015).

En marzo de dos mil quince, [REDACTED] mandó llamar a su oficina a [REDACTED] para decirle que [REDACTED] habían presentado una queja en su contra ante la [REDACTED] [REDACTED], de manera directa y con voz amenazante le dijo “si mi trabajo peligrá, también el tuyo”. Dicho documento se lo leyó de manera parcial a [REDACTED] [REDACTED] en tono amenazante e intimidante, ejerciendo presión para crear un ambiente de miedo y confrontación entre ellas y les solicitó que le dieran los nombres de [REDACTED] [REDACTED]” y en tono alto dijo



*dejes de avisarme cuando haya este tipo de eventos, para que yo esté presente!”.*

- Señaló que a principios de dos mil dieciséis, [REDACTED] [REDACTED] convocó a una junta para aclarar que los días económicos solo se otorgarían para casos de emergencia, indicó que ese tema es un aspecto delicado a tratar en [REDACTED] [REDACTED], ya que la servidora pública señalada mostraba favoritismos pues a algunas les solicita diversa documentación para que acrediten el motivo de la solicitud manifestando que es por instrucciones de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] instruye a [REDACTED] para que ella valore la solicitud y a la vez la utiliza para otorgarlos o negarlos generando descontento, frustración, enojo en el personal [REDACTED] y un ambiente negativo de trabajo (foja 103). Dicho señalamiento resulta coincidente con lo manifestado por [REDACTED] [REDACTED] en sus comparecencias de cuatro y seis de abril de dos mil dieciséis, respectivamente:

*“En enero de este año, [REDACTED] [REDACTED] en la (sic) una junta en [REDACTED] de manera amenazante dijo que se acaban los días económicos, y cuando yo le pregunté porque, ella me dijo que era porque íbamos a tener cursos, que sólo los daría si era de urgencia, pero yo me preguntó (sic) que va a ser urgente, porque qué tal si lo que para mí es urgente para ella no, y eso me hace sentir mal y me preocupa” (foja 19).*

*“...empezamos a exponer las situaciones en las que vemos que no hay equidad en el trato con nosotros y [REDACTED] [REDACTED] que a ella sí le otorga días económicos sin pedir algún documento justificatorio que a las demás sí nos pide, de lo que es testigo [REDACTED] ...” (foja 83).*

(Énfasis añadido)

Por su parte, [REDACTED] refiere que [REDACTED] [REDACTED] propicia la división y mala comunicación entre el personal de la [REDACTED]. Señaló que [REDACTED] le dijo “tú le caes mal a [REDACTED] y no pueden tener un buen contacto entre ustedes porque no hay química”, “que [REDACTED] le comentó que ella ponía una barrera que impedía que tuvieran buena comunicación”. Ello provocó que mantuviera su distancia con [REDACTED] durante varios años lo que la hizo sentir desprotegida por no poder trabajar adecuadamente con ella, hasta que un día platicaron y se dieron cuenta del juego que maneja [REDACTED] consistente en mantenerlas divididas.

Asimismo, [REDACTED] señaló que [REDACTED] tiene una conducta intimidante hacia ellas, señaló que en alguna ocasión mientras desayunaban les dijo “[REDACTED]” y es normal que les diga “no me has visto enojada, yo enojada soy terrible” y siente que lo hace para intimidarlas y demostrar que es la que manda.

Dicha manifestación guarda relación con lo relatado por [REDACTED] en su comparecencia de cuatro de abril de dos mil dieciséis (foja 58 vuelta):

“En algunas ocasiones nos ha manifestado a mí y a mis compañeras que no la queremos ver enojada porque ella es una [REDACTED]’ cuando está así.”



*“Quiero agregar que la conducta de [REDACTED] al dar trato preferente a [REDACTED] afecta la armonía, el estado de ánimo y provoca enojos y miedo en nosotras [REDACTED]; ella promueve mucho el conflicto, usa a la gente.”*

[REDACTED], refirió que el seis de abril de dos mil dieciséis mientras realizaba [REDACTED] [REDACTED] fue confrontada por [REDACTED], quien le dijo *“oye, quiero saber qué pasó ayer, porque me pareció escuchar [REDACTED] que decías que alguien te reportaba, ¿quién te reporta?”*, ella le comentó que el día anterior, [REDACTED] le pidió que desconectara su *“ipod”* de la computadora de [REDACTED], pero debido a lo sucedió con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], prefirió no acercarse a esa computadora y le solicitó a [REDACTED] que lo desconectara, le comentó que ella ya la había reportado en dos ocasiones en el mes de marzo, a lo que la servidora pública señalada le dijo que no sabía lo que había pasado con sus compañeras ni de los dos reportes.

En ese momento, **le llamó a** [REDACTED] quien alzando la voz le dijo *“Tú ayer en forma sarcástica y burlona le dijiste a [REDACTED] que te reportaban”*, le contestó que nunca usó ese tono y [REDACTED] señaló que todo era un malentendido y que la culpa la tenía [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] porque las enfrentaba al comentarles lo que pasaba y ella lo consideraba un mal manejo.

██████████ señaló que sintió que las dos la atacaban porque hablaban en voz alta, que le comentó a ██████████ ██████████ que ella estaba manipulando la situación con ██████████, lo que la hizo enojar y le dijo *“¡Ahora sí estoy muy enojada, me acabas de decir manipuladora y esto se va a ir más arriba!”*, lo que ella interpretó como que la iba a demandar porque ██████████ estaba ahí.

Señaló que **llamaron a ██████████ ██████████ le señaló que ella era la culpable de todos los conflictos porque les informa de los reportes que les hacen**, le contestó que prefería llamar a las partes en conflicto y aclarar la situación. ██████████ ██████████ le señaló que a ella no le informaba nada, lo que fue negado por ██████████, pues le refirió que la ha buscado para informarle y le contesta que no tiene tiempo o que lo ven después, cuestión que negó la servidora pública señalada.

Agregó que llegaron el resto de sus compañeras y expusieron las situaciones en las que ven que no hay equidad en el trato entre ellas y ██████████, que a ella le otorga días económicos sin solicitar algún justificante que a las demás sí les pide. ██████████ ██████████ indicó que todo era su percepción o que eran disposiciones ██████████ y les preguntó *“¿pero por qué no se acercan a mí?”*, a lo que le respondieron que les daba miedo su reacción, que nunca tenía tiempo, además de que saben que siempre apoya a ██████████ y las descalifica.

Al respecto, [REDACTED]  
 [REDACTED] en sus comparecencias rendidas el seis de abril de dos mil dieciséis, respectivamente mencionaron:

*“... se empiezan a aclarar diversas situaciones que para [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] son supuestos o interpretaciones, específicamente con las dificultades que representa el trabajo en equipo (...) [REDACTED] nos preguntaba que nos impedía realizar ese trabajo en equipo específicamente con [REDACTED] le dije que es cierto que anteriormente no había tenido problemas para trabajar con [REDACTED], pero siempre hay una barrera de ella con una actitud negativa, haciendo gestos de fastidio y está empoderada porque cuando no está de acuerdo con lo que se va a hacer va y se lo comenta a [REDACTED] [REDACTED] quien en ese momento llega y cambia la situación, esto es, nos cuestiona por qué se va a hacer así determinado trabajo, a lo cual [REDACTED] respondió que esa era su personalidad. [REDACTED] [REDACTED] le comentaron a [REDACTED] que [REDACTED] esta (sic) protegida ...”* (foja 86).

*“Cuando llegué a la junta no se me informó el motivo de ella, pero en ese momento, [REDACTED] expuso que no tenía ningún problema conmigo porque aseguró tiene comunicación, que trabajo en equipo, me pregunta qué necesito, lo que no sucede con [REDACTED] [REDACTED]; enseguida, advertí que [REDACTED] intentaba aclarar que ella no tiene privilegios, como dijo que lo argumentan [REDACTED] [REDACTED]. Entonces, yo intervine para decirle que yo sí sentía esa diferencia (...) También referí que me (sic) [REDACTED] me llama la atención a través del correo electrónico cuando consideran que no cubro con mis funciones y que yo soy la única responsable, (...) y le pregunté a [REDACTED] si en alguna ocasión por alguna falta ella había recibido un correo, quien respondió que no. Entonces, le comenté que este correo se refería a mi, cuando la responsabilidad del error cometido el treinta de marzo de este año durante [REDACTED] [REDACTED] era de ambas, por lo que le afirmé que entonces sí había diferencia en el trato que le daba [REDACTED] a ella y el que me daba a mí.”* (foja 100).

Por su parte, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], en su comparecencia de cuatro de abril de dos mil dieciséis, señaló que recibe por parte de [REDACTED]

maltrato, intimidaciones, calumnias y vejaciones, que han afectado su estado de salud (foja 22)<sup>74</sup>, lo cual esta realiza en conjunto con [REDACTED] y [REDACTED] quienes han servido como medio para generar un ambiente hostil de intimidación, presión laboral, aislamiento y ridiculización utilizando una actitud sarcástica que le ocasiona humillación, ofensa, incomodidad y estrés (foja 22).

Señaló que [REDACTED] le envía correos electrónicos en los que indica alguna “supuesta” falla o falta de supervisión de su parte, por lo que le ha solicitado que deje de hacerlo por ser faltos a la verdad y a pesar de ello continúa haciéndolo e indicó que todo ello es tolerado por [REDACTED], quien también le envía correos con temáticas y tono concordante a los de [REDACTED] lo que generó que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] se mostrara molesta con ella, pues le marca copia de esas comunicaciones electrónicas (foja 22 vuelta) y estima que se trata de un acoso pactado entre [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

De los correos electrónicos exhibidos por [REDACTED], se tiene que [REDACTED] mediante correo electrónico de veintitrés de febrero de dos mil dieciséis informa que encontró [REDACTED]

<sup>74</sup> A foja 139 se observa una constancia médica de 12 de abril de 2016, en el que se hace mención de que [REDACTED] recibe [REDACTED]

[REDACTED] y solicita que [REDACTED] (foja 55); en el correo electrónico de cuatro de marzo de dos mil dieciséis, [REDACTED] le solicita que si cuentan con el apoyo de [REDACTED] sea aprovechado para [REDACTED], debido a que de las actividades desarrolladas en la semana, a su decir, no recibió apoyo (foja 53) y, en el correo electrónico de once de marzo de dos mil dieciséis, [REDACTED] le informa [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (foja 50).

De los correos de veintiséis de febrero y once de marzo no se observa que exista un tipo de acoso o acto de molestia por parte de [REDACTED] en complicidad con [REDACTED] hacia [REDACTED], ya que sólo hace referencia a hechos relacionados con [REDACTED] [REDACTED] y si bien, no es asertivo el lenguaje utilizado, es de destacar que sólo el correo electrónico de once de marzo de dos mil dieciséis le fue marcada copia de conocimiento a la servidora pública señalada.

Por lo que se refiere al correo de cuatro de marzo referido, a foja 543 del expediente se observa que [REDACTED] le solicita a [REDACTED] realizar la supervisión de [REDACTED] [REDACTED], quienes ese mismo día por la tarde estuvieron sin la supervisión [REDACTED] [REDACTED] lo que, si bien, se encuentra relacionado con el



[REDACTED] no realizó pronunciamiento alguno sobre el ambiente laboral en [REDACTED] [REDACTED], no obstante, de su informe de defensas, se puede apreciar, que se manifestó como punto 3 al “clima laboral”, mismo que dividió en “3.1 Comunicación de [REDACTED]: con gestos, tono de voz, alto y demandante, sin normas de cortesía”; “3.2 Otras expresiones epleadas (sic) por [REDACTED]: juegos de palabras de doble sentido, sarcasmo y comentarios que lastiman al otro” y “3.3 Hipervigilancia de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] a través de [REDACTED] [REDACTED]”, mismos que negó lisa y llanamente y refirió que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] no establecieron circunstancias de tiempo modo, lugar o elemento que permita acreditar de manera certera y objetiva tales hechos, incluso señaló que interpretan que se conduce con odio, lo cual denota una apreciación subjetiva, lo que le impide ser precisa en su defensa; en su favor, ofreció como pruebas los correos electrónicos citados en el punto 1.A de su escrito (foja 375), la pericial en materia de psicología y los testimonios ofrecidos como prueba, con los que pretendió acreditar la forma en que se conduce al momento de dirigir un equipo, de los cuales, como se mencionó en párrafos que anteceden, los correos electrónicos y la prueba pericial en psicología resultan ineficaces e insuficientes para probar su dicho al no estar relacionados con los hechos expuestos.

Respecto a ello se tiene que los correos electrónicos ofrecidos, se encuentran relacionados con diversas comunicaciones entre [REDACTED]



buen ambiente laboral en [REDACTED] Incluso, es de destacar el testimonio a cargo de [REDACTED] de treinta y uno de mayo de dos mil diecisiete, en el que manifestó la existencia de una división entre el personal adscrito:

*“Pregunta 7. ‘¿Puede describir cómo percibía el ambiente laboral en [REDACTED], con las personas que mencionó en la respuesta anterior?’ Se califica de legal.*

*Respuesta: ‘Al principio no tenía ningún problema con ninguna, después de un tiempo [REDACTED] [REDACTED] se pusieron un poco agresivas conmigo y dos veces escuché hablar mal de mi persona diciendo que mi trabajo estaba mal, que sólo venía pasar el rato, y que no hacía lo que me tocaba hacer, y en dichos comentarios usaban palabras ofensivas. El ambiente laboral al principio estaba bien, era accesible, después empezaron estos conflictos a espaldas y se empezó a tornar un ambiente pesado, en cuanto a [REDACTED], porque hacían grupitos y si le hablábamos al del grupo contrario, nos ofendían, nos agredían verbalmente, y pues sí, se empezó a tornar un ambiente pesado por lo mismo. Con grupos me refiero, por ejemplo, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], que yo más o menos veía, y del grupo contrario, por así decirlo, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], yo no tenía conflicto pero parecía estarlo, yo sentía el ambiente pesado entre ellas.” (fojas 779 y 780)*

Respecto a la supuesta vigilancia que realizan [REDACTED]

[REDACTED] señaló que entre sus funciones se encuentran:

“(…)

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

(…)

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

(…)”

Asimismo, refirió que debía considerarse lo dispuesto en el artículo 8, fracción [REDACTED], de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, que a la letra señala:

ARTICULO 8.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

(...)

[REDACTED]  
[REDACTED]

Lo anterior, porque a su decir, la normatividad antes señalada establece [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].

Indicó que ello “es con el objetivo de [REDACTED] [REDACTED] y en la planeación del trabajo, lo cual suponiendo sin conceder que fuera cierto, se encuentra plenamente justificado por la normatividad antes referida” (fojas 407 y 408), por lo que a su parecer, lo único que quedaba acreditado era la supervisión de su parte y no así “hipervigilancia” en las actividades de las quejas.

Por otra parte, de los hechos antes descritos por [REDACTED] [REDACTED] relativos a que [REDACTED] [REDACTED] propicia la división y mala comunicación entre el personal de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], en relación con lo manifestado por [REDACTED] [REDACTED] en sus comparecencias rendidas el seis de abril de dos mil dieciséis, demuestran que [REDACTED]

██████████ mantiene una ██████████ ██████████ propicia la división con ██████████ al establecer un tipo de trato especial.

Lo anterior, se concatena con lo señalado por ██████████ ██████████, quien reiteró que ██████████ ██████████ en conjunto con ██████████ ██████████ han ocasionado un ambiente hostil, de intimidación, de presión laboral, aislamiento y ridiculización.

De los hechos narrados, se tiene que ██████████ ██████████ se conduce de manera irrespetuosa, irónica y burlona hacía el personal de ██████████, lo que genera un mal ambiente laboral, dejando a un lado su obligación de ejercer sus funciones con objetividad, imparcialidad y profesionalismo ya que con su actuar creó conflictos ██████████.

De ahí que, contrario a lo manifestado por ██████████ ██████████ se tiene acreditado que su actitud hacia las trabajadoras denunciantes causaba alteración en las condiciones de su empleo y creaba un ambiente laboral opresivo.

#### **f) Trato irrespetuoso.**

Respecto de ██████████, además de los hechos antes expuestos y acreditados, deben considerarse las manifestaciones de dicha servidora pública en sus

comparecencias y escritos agregados tanto al Cuaderno Auxiliar **C.AUX. 22/2015**, expediente de conciliación **CON.SP. 1/2015** y en el procedimiento en el que se actúa, ya que señala que por [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED], por lo que “*anhela permanecer en su puesto de trabajo, que no la cambien, que no se presenten represalias en su puesto de ninguna índole, que no sea opresivo su ambiente laboral y que no la excluyan de sus funciones*” (foja 879 del expediente de conciliación **CONC.SP. 1/2015**).

De la denuncia presentada el cuatro de abril de dos mil dieciséis, comparecencia de esa misma fecha y los escritos presentados por [REDACTED] se tiene que, desde dos mil trece [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Entre las documentales exhibidas por la trabajadora antes mencionada se tiene la constancia de treinta de mayo de dos mil diecisiete que obra a fojas 792 y 793 del expediente

<sup>75</sup> A fojas 62, 792 y 806 del expediente principal, obran las constancias [REDACTED] correspondientes.

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED].



Dicha declaración fue robustecida por lo manifestado por [REDACTED] en su comparecencia de seis de abril de dos mil dieciséis, en la que señaló:

*“(...) Fui testigo de que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] tenían una conversación de [REDACTED] [REDACTED], estábamos en [REDACTED] [REDACTED] se dirigió a mi diciéndome ‘ya escuchaste’ yo respondí ‘no sé de qué hablan’, luego [REDACTED] me empieza a comentar lo relativo [REDACTED] [REDACTED], por lo que me quedé callada.” (foja 89).*

[REDACTED] también indicó que [REDACTED] [REDACTED] en varias ocasiones enfrente de ella y de sus compañeras señaló que [REDACTED] [REDACTED] (foja 58).

Lo anterior, deja de manifiesto el comportamiento de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] hacia [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], quien realizó comentarios que le provocaron incomodidad y estrés que, de conformidad con lo señalado por [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED].

Por otra parte, [REDACTED] señaló otras situaciones en las que [REDACTED] la hizo sentir expuesta, humillada, ridiculizada y minimizada, como la ocasión en que le gritó públicamente por [REDACTED] [REDACTED] (foja 57 vuelta). Hecho que igualmente fue referido por [REDACTED] [REDACTED] en sus comparecencias de

cuatro de abril de dos mil dieciséis, en las que señalaron, respectivamente:

“... En una ocasión, mientras [REDACTED] estábamos [REDACTED] y comenzó hacer comentarios hacia [REDACTED] y exaltada y en un tono de burla le hizo comentarios ofensivos, si bien no recuerdo qué dijo sí tengo presente que [REDACTED] la enfrentó y le preguntó ‘¿por qué lo hace, por qué la molesta?’ y [REDACTED] se rio (sic) y seguimos comiendo, pero ya no continuó molestando a [REDACTED] (sic)” (Foja 17).

“Otro hecho del cual fui testigo, es que le gritó a mi compañera de trabajo [REDACTED] [REDACTED], en esa ocasión me dio mucha pena, miedo e indignación por la manera en que le gritó, aparte de que era [REDACTED] de mi compañera, eso no tenía relación con las funciones que debía desempeñar” (Foja 26).

Además del señalamiento anterior, [REDACTED] manifestó que [REDACTED] mantuvo una conducta invasiva, agresiva y de falta de respeto hacia su persona:

“Comencé a darme cuenta del comportamiento incongruente de [REDACTED] [REDACTED], porque era muy sarcástica, igualmente, noté que hacía bromas pesadas y que era invasiva en tu vida personal, por ejemplo, hacía comentarios sobre [REDACTED]. Recuerdo que cuando convivíamos para desayunar hacía comentarios sarcásticos, por lo que yo le comenté que no me gustaban las bromas que lastiman al otro, el sarcasmo o el albur, lo que le hice de su conocimiento, sin embargo, no hizo nada al respecto. También me hacía comentarios sarcásticos sobre mi persona para hacerme enojar expresándome que lo hacía con la finalidad de probar mi tolerancia” (foja 57).

“El 3 de agosto del presente año (2016) y durante el [REDACTED] 2016’, a mi ingreso [REDACTED], me miró y me tomó del codo de mi brazo izquierdo y me dijo: ‘por qué estás tan estresada’ a lo que yo respondí que ‘no’ y volvió a repetirme, sin soltarme del codo ‘claro que sí, estás

*estresada, te estoy sintiendo y se te escucha en la voz', a lo cual yo volví a responderle 'no, yo no me siento así'. Esta acción me desconcertó y me puso muy nerviosa y si me estresé, pero después de haberme intimidado de esa manera."* (foja 202).

En su informe de defensas [REDACTED] no realizó pronunciamiento particular sobre estos hechos y únicamente de manera general negó lisa y llanamente haber realizado comentarios sobre la vida personal de [REDACTED] [REDACTED] "con el objeto de causar daño", pues a su parecer, por el sólo hecho de convivir se conoce en cierta medida la vida personal de sus compañeros y que cualquier opinión realizada en ningún momento fue en los términos que se refirieron y, a su decir, ello se acreditaba con las testimoniales y pericial en materia de psicología ofrecidas, de las que se desprende la manera en cómo se dirige a sus compañeros de trabajo con independencia de la relación jerárquica que exista y guardando en todo momento respeto (foja 406).

Sin embargo, de autos no se cuenta con elemento probatorio alguno con el que [REDACTED] acredite que se conduce de forma respetuosa en un ambiente laboral o bien que entre las quejas existieran sobrerreacciones o conductas preexistentes o agentes externos que detonen algún "defecto" como pretendió, por el contrario, sí existen medios de convicción bajo el estándar de persona razonable<sup>76</sup> que derivado de la

<sup>76</sup> **Acuerdo General de Administración III/2012:**

**Artículo 3.** Dentro del marco general del *Acuerdo Plenario 9/2005*, el órgano competente para recibir la denuncia o queja y llevar a cabo la investigación deberá considerar los aspectos siguientes:

(...)

**V.** Aplicar el "estándar de la persona razonable" como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.



████████████████████, lo que la hizo sentir relegada, excluida y poco útil, a partir de ese momento se percató que ██████████ se hizo cargo de la organización sin mencionarle a ella que lo realizaría.

Señaló que se siente amenazada con perder el trabajo por ██████████, pues ██████████ ha referido en varias ocasiones que por pláticas con ██████████ y debido a ██████████, es posible que suceda. Mencionó que en el segundo semestre de dos mil quince, ██████████ después de salir de una reunión con el personal ██████████ señaló *“ya me tienen hasta la madre, a la chingada ya”*, les dijo que trataba de ayudar a ██████████ y que no entendían, que ella no tenía problema por ██████████ porque *“la acomodan”*, a lo mejor también al personal ██████████, pero que a ██████████ *“quien sabe”*. Que todo eso le produce la sensación de frustración y de no tener ganas de ir a trabajar, además de inestabilidad e incertidumbre.

Por último, ██████████ declaró que se da cuenta del ambiente hostil que existe en ██████████ y que es provocado por ██████████ ya que realiza actos que tienen como propósito humillar, avergonzar, maltratar, agredir, descalificar y desvalorizar, con los que provoca inestabilidad y temor.

De los hechos y manifestaciones antes narrados, se confirma la conducta demostrada por ██████████ hacia el personal ██████████ y su aptitud para

generar discriminación, intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo e inseguridad estudiado a lo largo de la presente resolución.

Lo anterior, porque de la comparecencia de [REDACTED] se tiene que [REDACTED] realizó comentarios que buscaron provocar molestia en [REDACTED] al señalar que los olvidos o el que no pudiera realizar alguna actividad se debía a ello o bien, que pretendiera ser partícipe de cualquier decisión que tomara la trabajadora respecto [REDACTED], ya que con su conducta dominante, imperativa e invasiva generó un ambiente hostil y ofensivo hacia la quejosa, lo que derivó en que ella se sintiera mal por [REDACTED].

Inclusive dicha conducta no se limitó sólo a [REDACTED] si no que se trató de un patrón en su conducta al tener la misma actitud hacia [REDACTED] quien manifestó que recibió los mismos comentarios invasivos y negativos por [REDACTED] y tuvo una conducta similar respecto a [REDACTED] al emitir comentarios a terceras personas respecto a que la “veía [REDACTED]” y le iba a decir que “ya le llegue”.

Adicionalmente, se tiene por acreditado que era recurrente que comentara respecto al eventual [REDACTED], y que para ella no representaba ningún problema el [REDACTED] porque “la acomodan”, “a lo mejor al personal [REDACTED]” y a [REDACTED] “quien sabe”, ya que con esos comentarios mantenía una conducta intimidante y de presión laboral entre el personal.

Ante ello, se tiene por acreditado que [REDACTED] se condujo de manera irrespetuosa, invasiva, e intolerante hacia [REDACTED], lo que generó en la trabajadora humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad y estrés, lo que como se señaló anteriormente, derivó en el rendimiento laboral y generó un ambiente negativo en el trabajo en [REDACTED].

Respecto a los hechos antes narrados, [REDACTED] no realizó pronunciamiento alguno y se limitó en su informe de defensas a negar de manera genérica, lisa y llanamente, haber realizado comentarios sobre la vida personal de los trabajadores de [REDACTED] “*con el objeto de causar daño*”, pues a su parecer, por el sólo hecho de convivir se conoce en cierta medida la vida personal de sus compañeros y que cualquier opinión realizada en ningún momento fue en los términos que se refirieron y a su decir, ello se acreditaba con las testimoniales y pericial en materia de psicología ofrecidas, de las que se desprende la manera en cómo se dirige a sus compañeros de trabajo con independencia de la relación jerárquica que exista y guardando en todo momento respeto (foja 406).

Como se indicó anteriormente, las pruebas ofrecidas resultan insuficientes para probar de que [REDACTED] se conducía con respeto hacia el personal a su cargo, ya que, de los correos electrónicos señalados, se trata de comunicaciones entre dicha servidora pública y [REDACTED] y que no guardan relación con los hechos expuestos por [REDACTED],

además de que no se pueda desprender de su lectura la forma en que se dirigía hacia ella.

Por lo que respecta a la pericial en psicología con la que pretendió probar la forma en que se conduce en un ambiente laboral, ésta le fue desechada por acuerdo de diez de mayo de dos mil diecisiete, por lo que no existe prueba con la que acredite que se conduce de manera respetuosa como ella misma pretende afirmar.

En relación con las testimoniales ofrecidas, como se mencionó con anterioridad, si bien las testigos coincidieron en señalar que [REDACTED] se conducía con respeto, también manifestaron que el ambiente laboral en [REDACTED] era negativo, lo cual demuestra que como [REDACTED] incumplió con su obligación de mantener un ambiente laboral sano y libre de violencia.

Respecto al [REDACTED], además de los hechos antes expuestos en los que quedaron demostradas las conductas y actitudes efectuadas por [REDACTED] hacia el personal a su cargo, se considera procedente realizar un pronunciamiento especial sobre los señalamientos que [REDACTED] denunciantes realizaron respecto al [REDACTED], aun y cuando no haya sido analizado como parte de la conducta de la servidora pública señalada durante la substanciación del presente procedimiento y que si bien no será considerado para valorar la sanción que corresponda, es importante tomarlo en cuenta al ser ellos quienes reciben de manera directa [REDACTED] y por

ende, el trato y ambiente laboral influye en [REDACTED].

Lo anterior, porque no debe pasar desapercibido que la servidora pública señalada también mantuvo una conducta abusiva y dominante con [REDACTED] y, en algunas ocasiones con [REDACTED], basta como ejemplo la queja presentada el cinco de marzo de dos mil quince (fojas 592 a 595) en el que [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Asimismo, refirieron las denunciantes que [REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Además de ello, [REDACTED] refirieron la manipulación que [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]



a 96), lo que denota una actitud de exclusión, ofensa e intimidación hacia [REDACTED].

Lo anterior, en virtud de que esas fotografías se capturaron y se reprodujeron sin [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], así como el derecho a la imagen; cabe precisar, que el derecho a la imagen se concreta en la *“facultad que el Ordenamiento Jurídico concede a la persona decidir cuándo, por quién y de qué forma pueden ser captados, reproducidos o publicados sus rasgos fisionómicos reconocibles”*<sup>81</sup>, sin que de autos se desprenda que [REDACTED] haya considerado [REDACTED] para capturar, reproducir o publicar su imagen.

Ello demuestra que [REDACTED] incumplió con su deber de respetar a las personas con las que se relacionaba con motivo de su empleo, cargo o comisión, además de que no debe pasar inadvertido que esa conducta fue dirigida a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

#### **g) Hipervigilancia.**

[REDACTED] señaló que [REDACTED] [REDACTED] impuso controles especiales de vigilancia a sus labores a través de [REDACTED], lo que mencionó en su escrito de doce de enero de dos mil

<sup>81</sup> Cabezuelo Arenas, Ana Laura, "Derecho a la Intimidad", Valencia, España, Editorial Tirant Lo Blanch, 1998.

dieciséis (fojas 52 a 55 del cuaderno de conciliación **CONC. SP. 1/2015**).

Así, [REDACTED] refirió que se asignaba por parte de [REDACTED] a [REDACTED], enfocado a reportar su comportamiento, lo cual solamente acontecía en [REDACTED] a su cargo:

*“(...) Continuamente hay un acoso laboral de un cuidador de mis funciones de trabajo: No es para todo el personal exclusivamente [REDACTED]. Continuamente me pedía disculpas y me decía ‘[REDACTED] son órdenes las tengo que acatar por [REDACTED]’. Cuando el personal de [REDACTED]. Lo que no realiza con el demás personal [REDACTED]. (Fechas, horarios, confirmación por cámaras). Solicitud por escrito de mi comportamiento profesional y humano para el trato de [REDACTED] en mis funciones laborales del personal [REDACTED]. (...)”*

Al respecto, en el escrito de cuatro de abril de dos mil dieciséis el cual hicieron suyo todas las denunciadas, mencionaron que [REDACTED] vigilaba el desempeño de [REDACTED]:

*“(...) En el [REDACTED], por Instrucciones de [REDACTED] siempre tuvo personal [REDACTED] vigilando sus actividades laborales, sin estar en un momento sola, éstas hacían anotaciones en cuaderno y celular lo cual reportaban diariamente a [REDACTED]. Si [REDACTED] se quedaba [REDACTED] con tono amenazante inquiría a [REDACTED] el por qué el descuido de dejar [REDACTED], cuando a su juicio, ésta ponía en riesgo [REDACTED], argumentando que eran instrucciones de [REDACTED] y que si se [REDACTED]*

enteraba ésta, no sólo el trabajo de [REDACTED] estaba en juego, sino también el de [REDACTED]. [REDACTED] argumentaban que eran indicaciones de [REDACTED] [REDACTED] y ofrecían disculpas por obedecer las indicaciones, pues sentían miedo de ser reprendidas por [REDACTED] así como perder [REDACTED]. (Al efecto, se puede citar a las personas de nombres [REDACTED]).”

Aunado a ello, en comparecencia de cuatro de abril de dos mil dieciséis, [REDACTED] señaló:

*“(...) Esta conducta se ha presentado de manera frecuente al grado de discriminar abiertamente a [REDACTED] imponiéndole vigilancia de [REDACTED] [REDACTED] haciendo menos su trabajo y como consecuencia, permeando su prejuicio sobre las competencias y capacidades de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], además, con la amenaza constante de que de incumplir con la instrucción de las autoridades superiores estaba condicionado el empleo de las trabajadoras. (...)”*

Las declaraciones antes citadas son coincidentes y permiten sostener que [REDACTED] vigilaba de manera diferenciada e injustificada el trabajo de [REDACTED] a través de [REDACTED], haciendo una distinción respecto del resto de [REDACTED] que laboraban en [REDACTED], ya que tenían que enviar reportes a [REDACTED] mientras se encontraban en [REDACTED].

Si bien, [REDACTED] en su escrito de defensas niega que instruyó a [REDACTED] a realizar controles de vigilancia sobre el personal de [REDACTED] y en específico de [REDACTED] lo cierto es que, no aportó ningún elemento que demostrara que no fue así, pues únicamente hizo referencia



Por otro lado, debe señalarse que la prueba indiciaria presupone lo siguiente:

- I. Que los hechos que se toman como indicios estén acreditados, no que se trate de hechos de los que sólo se tiene un indicio, pues no cabe construir certeza sobre la base de simples probabilidades;
- II. Que concurra una pluralidad y variedad de hechos demostrados, generadores de esos indicios: dos o más;
- III. Que guarden relación con el hecho que se trata de demostrar, y
- IV. Que exista concordancia entre ellos.

De satisfacer esos presupuestos, la indiciaria se desarrolla mediante el enlace de esos hechos (verdad conocida), para extraer como producto la demostración de la hipótesis (verdad buscada), haciendo uso del método inductivo –no deductivo–, constatando que esta conclusión sea única, o bien, que de existir hipótesis alternas se eliminen por ser inverosímiles o por carecer de respaldo probatorio, es decir, cerciorarse de que no exista sospecha de fuerza probatoria tal que, si bien no la destruyen totalmente, sí la debilitan a tal grado que impidan su operatividad.

Consideraciones que encuentran sustento en la tesis de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Registro 2004757, localizable en la página 1058 del Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 2, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, de rubro y texto siguientes:

**PRUEBA INDICIARIA O CIRCUNSTANCIAL. SU NATURALEZA Y ALCANCES.** *A juicio de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prueba indiciaria o circunstancial es aquella que se encuentra dirigida a demostrar la probabilidad de unos hechos denominados indicios, mismos que no son constitutivos del delito, pero de los que, por medio de la lógica y las reglas de la experiencia se pueden inferir hechos delictivos y la participación de un acusado. Esta prueba consiste en un ejercicio argumentativo, en el que a partir de hechos probados, mismos que se pueden encontrar corroborados por cualquier medio probatorio, también resulta probado el hecho presunto. Así, es evidente que dicha prueba tiene una estructura compleja, pues no sólo deben encontrarse probados los hechos base de los cuales es parte, sino que también debe existir una conexión racional entre los mismos y los hechos que se pretenden obtener. Es por ello que debe existir un mayor control jurisdiccional sobre cada uno de los elementos que componen la prueba. Adicionalmente, es necesario subrayar que la prueba circunstancial o indiciaria no resulta incompatible con el principio de presunción de inocencia, pues en aquellos casos en los cuales no exista una prueba directa de la cual pueda desprenderse la responsabilidad penal de una persona, válidamente podrá sustentarse la misma en una serie de inferencias lógicas extraídas a partir de los hechos que se encuentran acreditados en la causa respectiva. Sin embargo, dicha prueba no debe confundirse con un cúmulo de sospechas, sino que la misma debe estimarse actualizada solamente cuando los hechos acreditados dan lugar de forma natural y lógica a una serie de conclusiones, mismas que a su vez deben sujetarse a un examen de razonabilidad y de contraste con otras posibles hipótesis racionales. Así, debe señalarse que la prueba indiciaria o circunstancial es de índole supletoria, pues solamente debe emplearse cuando con las pruebas primarias no es posible probar un elemento fáctico del cual derive la responsabilidad penal del acusado, o cuando la información suministrada por dichas pruebas no sea convincente o no pueda emplearse eficazmente, debido a lo cual, requiere estar sustentada de forma adecuada por el juzgador correspondiente, mediante un proceso racional pormenorizado y cuidadoso, pues sólo de tal manera se estaría ante una prueba con un grado de fiabilidad y certeza suficiente para que a partir de la misma se sustente una condena de índole penal.*

En esa virtud, las pruebas ofrecidas por las quejas se les reconoce valor probatorio indiciario en términos de lo previsto en los artículos 93, fracción III y 197 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria conforme a lo dispuesto en los diversos 4<sup>82</sup> del Acuerdo

<sup>82</sup> Acuerdo General Plenario 9/2005

General Plenario 9/2005 y 47<sup>83</sup> de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, las cuales al ser adminiculadas con las comparecencias respectivas de [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED], quienes ratificaron su escrito de queja presentado por diversos hechos consistentes en comportamientos hostiles, intimidación, aislamiento y ridiculización en el entorno laboral, el cual atribuyeron a [REDACTED], en términos del artículo 200 de la codificación adjetiva citada, los hechos propios de las comparecientes, aseverados en la que dio origen a la queja que se atendió, **hacen prueba plena**, en contra de quien los asevere, sin necesidad de ofrecerlos como prueba.

Además, no existen inconsistencias lógicas en su contenido, lo que crea convicción de la veracidad de los hechos expuestos.

Ahora, en cuanto a la efectividad de las pruebas, a fin de acreditar los extremos que se pretendan probar, debe decirse que los correos exhibidos con los demás medios probatorios que obran en autos, resultan suficientes para

---

**Artículo 4.** Para la substanciación y resolución de los procedimientos previstos en este Acuerdo serán aplicables la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y, en lo que no se oponga a lo dispuesto en esta última, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. En su caso, será aplicable supletoriamente el Código Federal de Procedimientos Civiles y, en su defecto, deberá acudirse a los principios generales de derecho, en términos de lo previsto en el artículo 14, párrafo cuarto, de la Constitución General de la República, salvo por lo que se refiere a las causas de responsabilidad y sanciones aplicables.

<sup>83</sup> **Ley Federal de Responsabilidades Administrativas**

**Artículo 47.** En todas las cuestiones relativas al procedimiento no previstas en los Títulos Segundo y Tercero de la Ley, así como en la apreciación de las pruebas, se observarán las disposiciones del Código Federal de Procedimientos Civiles.

tener por acreditados los hechos expuestos en los mismos relacionados con el acoso laboral denunciado por las quejas.

Ese reconocimiento probatorio encuentra sustento en el artículo 210-A del Código Federal de Procedimientos Civiles<sup>84</sup>, de aplicación supletoria al procedimiento de responsabilidad que se tramita, que prevé como pruebas la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología, el valor probatorio está sujeto a la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta.

Entre los medios de ese tipo de comunicación electrónica tenemos el correo electrónico, por el cual se envía texto, documentos o imágenes que son recibidas por el destinatario en formato digital.

Para que dichos instrumentos probatorios tengan fuerza probatoria, se presumirá que proviene de quien se ostenta como su emisor si hay evidencia o elementos para estimar

---

<sup>84</sup> **CFPC**

**ARTICULO 210-A.-** Se reconoce como prueba la información generada o comunicada que conste en medios electrónicos, ópticos o en cualquier otra tecnología.

Para valorar la fuerza probatoria de la información a que se refiere el párrafo anterior, se estimará primordialmente la fiabilidad del método en que haya sido generada, comunicada, recibida o archivada y, en su caso, si es posible atribuir a las personas obligadas el contenido de la información relativa y ser accesible para su ulterior consulta.

Cuando la ley requiera que un documento sea conservado y presentado en su forma original, ese requisito quedará satisfecho si se acredita que la información generada, comunicada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología, se ha mantenido íntegra e inalterada a partir del momento en que se generó por primera vez en su forma definitiva y ésta pueda ser accesible para su ulterior consulta.

que el emisor del correo obtuvo de sus credenciales o registros el sistema de información para enviarlo.

De igual forma, se considerará que un correo electrónico fue enviado por quien se ostenta emisor y, recibido por el receptor y en este supuesto se corrobora tanto el emisor como el receptor pues fueron enviados y recibidos del correo electrónico oficial, de ahí que los mencionados correos electrónicos, tienen eficacia probatoria para la pretensión iniciada.

Es aplicable, por las razones que contiene la tesis aislada 2a. X/2013 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro digital 2003365, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XIX, Abril de 2013, Tomo 2, página 1617, cuyos datos son:

**PRUEBA DE INSPECCIÓN PRACTICADA SOBRE MEDIOS ELECTRÓNICOS O DIGITALES EN UN JUICIO LABORAL. SU VALOR PROBATORIO QUEDA AL PRUDENTE ARBITRIO DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL.** Los avances de la tecnología han tenido niveles acelerados de transformación, logrando mediante el uso del sistema computarizado autorizado el almacenamiento de información y registros de datos inherentes a las personas, los cuales, una vez capturados, pueden visualizarse en pantallas, o bien, reproducirse en discos ópticos y/o impresiones. Ahora bien, para el caso de que se ofrezca la prueba de inspección en un juicio laboral respecto de dichos medios electrónicos, su valor probatorio depende del resultado objetivo de su contenido y su conexión con otros medios de convicción aportados al juicio por las partes, en particular aquellos que por sus cualidades prueben de mejor manera los hechos debatidos o, en caso de objeción, cualquier otro aportado para desvirtuar las objeciones sin que, por otro lado, sea requisito indispensable para su valoración que la inspección se refuerce con la pericial en informática, pues ello llevaría a no dar valor por sí sola a la inspección, que incluso puede constituir un indicio al prudente arbitrio de la autoridad jurisdiccional.

**QUINTO. Calidad de servidora pública.** Al momento en que ocurrieron los hechos imputados, [REDACTED] [REDACTED] tenía el cargo de [REDACTED] [REDACTED] a la [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como se observa en el nombramiento definitivo expedido a su favor con efectos a partir del dieciocho de agosto de dos mil diez, que consta en la copia certificada de su expediente personal agregado como Anexo 2 del expediente de conciliación **CONC.SP. 1/2015** y, de conformidad con lo informado mediante oficio **DGRH/SGADP/DRL/377/2021**, de diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno, suscrito por el Director General de Recursos Humanos, dicho cargo lo ocupó del dieciséis de febrero de dos mil diez hasta el quince de octubre de dos mil dieciséis (fojas 914 a 917)<sup>85</sup>.

En consecuencia, se comprueba que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] era servidora pública en activo de este Alto Tribunal al momento de los hechos, por lo que es procedente el inicio, tramitación y resolución de este asunto en términos del artículo 32 en relación con el artículo 26<sup>86</sup>, ambos del Acuerdo General Plenario 9/2005.

<sup>85</sup> En el citado oficio, fue agregado el último nombramiento definitivo expedido a favor de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], con efectos a partir del primero de agosto de dos mil diecinueve en la plaza número [REDACTED]. Dicho cargo lo ocupa hasta la fecha.

<sup>86</sup> **Acuerdo General Plenario 9/2005**

**Artículo 26.** La Contraloría propondrá al Presidente, de oficio o previa denuncia o queja, el inicio del procedimiento de responsabilidades administrativas. Tratándose de los que no se ubiquen en el artículo 24 de este Acuerdo General, la propia Contraloría dictará el proveído inicial, cualquiera que fuere su sentido.

La Contraloría sustanciará los procedimientos de responsabilidades administrativas diversos a los señalados en el párrafo primero del artículo 24 de este Acuerdo General, realizará antes de su inicio las investigaciones pertinentes y tratándose de los que corresponda conocer al Presidente, emitirá un dictamen en el que proponga las consideraciones y el sentido de la resolución respectiva

(...)

**Artículo 32.** El procedimiento de responsabilidades administrativas puede iniciar mediante queja presentada ante este Alto Tribunal por algún gobernado, por denuncia realizada por cualquier órgano del Estado y de oficio cuando la Contraloría estime que cuenta con

**SEXTO. Adecuación de la conducta con la infracción administrativa.** En su cargo como [REDACTED] [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a [REDACTED] se le atribuye la realización de la falta establecida en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, tomando en consideración la normativa en materia de acoso laboral de este Alto Tribunal específicamente a lo dispuesto en los artículos 1 y 2, fracción I, del Acuerdo General de Administración III/2012, por el que se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, derivado de diversos actos de acoso laboral en contra de personal [REDACTED], en algunos casos, mediante una serie de eventos que provocaron exclusión, aislamiento, ridiculización, discriminación, humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad y estrés, lo que resultó en un ambiente negativo de trabajo, lo cual actualiza una transgresión, pues no observó buena conducta en su

---

elementos que acrediten la comisión de una conducta infractora del marco jurídico que regula a los servidores públicos de la Suprema Corte.

Las quejas anónimas sólo serán tramitadas cuando estén acompañadas de pruebas documentales que acrediten una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público en su comisión, en caso contrario, se integrará cuaderno auxiliar.

Si la queja o denuncia no reúne los elementos suficientes para establecer la existencia de una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público, se desechará y se integrará el cuaderno auxiliar correspondiente, sin menoscabo de que se ordene, de oficio, iniciar cuaderno de investigación a fin de allegarse de elementos de convicción que acrediten la conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público de la Suprema Corte.

Si el Pleno, el Presidente o el titular de la Contraloría estimaren que la queja fue interpuesta sin motivo, se impondrá al querellante o a su representante o abogado, o a ambos, una multa de diez a ciento veinte días de salario mínimo tomando como base el vigente en el Distrito Federal al momento de interponerse la queja

empleo y no trató con respeto a las personas con las que tenía relación con motivo de éste.

Dichas disposiciones se citan a continuación:

### **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; (...)**”.

### **Acuerdo General de Administración III/2012**

“**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.

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:

**I. Acoso laboral:** los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.  
(...)”. (Énfasis añadido)

Los artículos transcritos establecen que una de las obligaciones a cargo de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consiste en observar buena conducta en su cargo, en su modalidad de tratar con respeto a las personas con las que tenga relación con motivo del mismo, con independencia de si esas personas también son servidoras públicas o el nivel jerárquico que tengan.

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española la palabra “respeto”, se encuentra vinculada con el miramiento, consideración y deferencia con la que una persona se conduce hacia otra<sup>87</sup>.

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

<sup>87</sup> Diccionario de la Real Academia Española, consultado el 3 de mayo de 2022 en: <https://dle.rae.es/respeto>

otras personas en las actividades que se les encomienden o con motivo de ellas, se considera como referencia específica, lo que dispone el capítulo V, numeral 5.10.<sup>88</sup> del Código de Ética del Poder Judicial de la Federación, el cual indica que una de las virtudes que se debe tener es la del “respeto” y considera que actuar con base en él implica abstenerse de lesionar los derechos y la dignidad de las personas.

Si bien dicho ordenamiento hace alusión expresa a los juzgadores, nada impide interpretar que la comprensión de dicho valor también resulta extensivo a todos los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, al no tratarse de un principio exclusivo del actuar jurisdiccional.

Como referencia normativa, el respeto igualmente es definido en el Código de Ética de la Administración Pública Federal<sup>89</sup> como la obligación que toda persona servidora pública tiene de otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva.

<sup>88</sup> **Código de Ética del Poder Judicial de la Federación**

5. El juzgador se perfecciona cada día para desarrollar las siguientes virtudes judiciales:  
(...)

**5.10. Respeto:** Se abstiene de lesionar los derechos y dignidad de los demás.

<sup>89</sup> **Código de Ética de la Administración Pública Federal**

**Artículo 14.** Respeto. Las personas servidoras públicas deberán otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva.

Para ello, las personas servidoras públicas deben evitar conductas tales como:

- I. Conducirse de manera irrespetuosa y realizar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas, ignorando los protocolos de actuación para la atención de la discriminación, así como de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexuales, en su caso, los de atención en el servicio público;
- II. Hacer uso de lenguaje altisonante o realizar cualquier expresión de similar naturaleza, y
- III. Realizar expresiones o actitudes de burla o tendientes a ignorar o menoscabar la ideología, pensamiento, opiniones o ideas de las personas, evitando el diálogo y sano debate.

La Secretaría de la Función Pública define en su Código de Conducta, el “actuar con respeto” como un compromiso del servidor público hacia sus compañeros, consistente en “doy a mis compañeras y compañeros un trato basado en el respeto mutuo, la cortesía y la igualdad, sin importar la jerarquía, evitando actitudes y conductas ofensivas, así como el empleo de lenguaje soez, prepotente o abusivo y cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, los derechos humanos, las libertades o que constituya o, pueda constituir, alguna forma de discriminación”<sup>90</sup>.

Por otra parte, más allá del concepto normativo del “respeto”, lo cierto es que, el Acuerdo General de Administración III/2002 dispone explícitamente que las conductas de acoso laboral, a partir de los actos o comportamientos en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, entre otros la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización o ataques verbales o físicos, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes los presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo, **constituyen por sí mismos una falta de respeto y rectitud.**

---

<sup>90</sup> Ver **Capítulo III** “Conductas de fomento e integridad en la Secretaría”, **apartado b** “Compromiso con mis compañeras y compañeros”, **punto i** “Actúo con respeto”.

Así, para acreditar la falta se requiere: i) que la persona sujeta a procedimiento tenga un cargo público, y ii) que con motivo de este, omita tratar con respeto a las personas con las que tenga relación.

En el caso concreto, para que la falta de respeto imputada materialice, además, conductas de acoso laboral y discriminación, debe actualizarse: i) la existencia de conductas en un evento o en una serie de eventos en contra de una persona; ii) que esas conductas se lleven a cabo en el entorno del trabajo o con motivo de éste; iii) que atenten contra los bienes jurídicos de autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad (a manera de ejemplo: provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos); iv) que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, y v) que interfieran en el rendimiento laboral o generen un ambiente negativo en el trabajo para esa persona.

Todo ello cualquiera que sea la relación jerárquica de las personas involucradas.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo<sup>91</sup> establece que el trabajo es un derecho, el cual exige respeto para las

---

<sup>91</sup> **LFT**

**Artículo 3o.-** El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

(...)

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la

libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Por lo tanto, es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

Así, el hostigamiento para el derecho laboral es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas<sup>92</sup>.

Por su parte, el Acuerdo General de Administración Número III/2012, del Comité de Gobierno y Administración de Suprema Corte de Justicia de la Nación el tres de julio de dos mil doce que, contiene las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en este Alto Tribunal. En dicho acuerdo se señala en el artículo 2, fracción I, que por acoso laboral se entienden:

*“... los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona en que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”.*

---

sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

<sup>92</sup> LFT

**Artículo 3o. Bis.-** Para efectos de esta Ley se entiende por:

**a)** Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y  
(...)

La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el juicio de amparo directo 47/2013 definió que para tener por acreditado el *mobbing laboral* deben considerarse los elementos siguientes:

- El acoso laboral tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;
- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*:
  - a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
  - b) Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
  - c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

- Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.
- La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

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

Aunado a lo anterior, sirve de referencia lo establecido en el la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018<sup>93</sup>, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación,

---

<sup>93</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación, el veintitrés de octubre de dos mil dieciocho.

análisis y prevención la cual señala en su numeral 4.7 que son factores de riesgo psicosocial aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

En ese sentido, comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo así como, relaciones negativas en el trabajo.

El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y un escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño; mientras que las relaciones negativas en el trabajo surgen en la interacción del contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el mismo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

Asimismo, en dicha NOM-035-STPS se define la violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

- 1) Acoso, acoso psicológico:** Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;
- 2) Hostigamiento:** El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y
- 3) Malos tratos:** Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones)<sup>94</sup>.

---

<sup>94</sup> **NOM-035-STPS-2018**

**4.7 Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

(...)

**7.2** La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial deberá contemplar lo siguiente:

(...)

**f) Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo:**

(...)

**1)** El liderazgo negativo en el trabajo hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo y que está directamente relacionado con la actitud agresiva y/o impositiva; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño, y

**2)** El concepto de relaciones negativas en el trabajo se refiere a la interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social, y

**g)** La violencia laboral, de conformidad con lo siguiente:

**1)** Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

**2)** Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

**3)** Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).

En ese sentido, y para efectos de dar mayor contexto al marco jurídico aplicable, la Primera Sala de la Suprema Corte ha determinado que si a una persona servidora pública en el ejercicio de su encargo en el ámbito laboral realiza conductas **sistémicas** con miras a intimidar, opacar, disminuir, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a uno o a varios de sus compañeros de trabajo con miras a excluirlos de la organización o de agredir o controlar o destruir a la otra persona de manera continua, se configura el acoso laboral.

Al respecto, la Primera Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado sobre el contenido esencial del aludido derecho, tal y como se observa en la Tesis: 1a. CCLII/2014,<sup>95</sup> de rubro y texto siguientes:

**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**

El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente **a la víctima**, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la **exclusión total de cualquier labor** asignada a la víctima, las **agresiones verbales** contra su persona, hasta una **excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar**, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: **a) horizontal**, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía

<sup>95</sup> Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), registro digital 2006870, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, tomo I, 8 de julio de 2014, página 138.

ocupacional; **b) vertical descendente**, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, **c) vertical ascendente**, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

(énfasis añadido)

De los hechos se tiene por acreditado que [REDACTED] [REDACTED] además de tomar decisiones arbitrarias y fuera de norma, se condujo de manera irrespetuosa hacia siete servidoras públicas de [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de la que [REDACTED], esto es, respecto a cada una desplegó las conductas siguientes:

a) En relación con [REDACTED], se estima que queda demostrado el comportamiento sistemático<sup>96</sup> que mantuvo [REDACTED], mismo que atentó contra [REDACTED] [REDACTED], integridad y seguridad, lo que provocó intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, e incluso ataques verbales, por lo que de conformidad con lo señalado en el artículo 2, fracción I, del Acuerdo General de Administración III/2012, vigente en la época de los hechos, se tiene por acreditado el acoso laboral cometido en contra de la quejosa, derivado del trato discriminatorio por [REDACTED] [REDACTED], exclusión, aislamiento, intimidación y presión del que fue objeto, lo que actualiza la infracción

<sup>96</sup> El comportamiento sistemático es una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno o varios de los integrantes de la relación laboral. La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT 2000). (El Acoso laboral, ¿qué es. (s/f). *Acoso Laboral hacia las mujeres*. ilo.org. Recuperado el 10 de abril de 2024, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf))

señalada en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos por incumplir con su obligación de conducirse con respeto hacia las demás personas con las que tiene relación con motivo de su empleo, encargo o comisión.

Lo anterior, en virtud de que se acreditó que [REDACTED] [REDACTED] realizó comentarios discriminatorios en relación con [REDACTED], ya que la servidora pública imputada realizó burlas por [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], la promovía con sus compañeras como [REDACTED] [REDACTED].

También, quedó acreditado que [REDACTED] excluyó a [REDACTED] de desayunos y festejos con el pretexto de que ésta debe [REDACTED] [REDACTED] se aisló para que no se hicieran burlas sobre su persona o bromas crueles propiciadas por [REDACTED].

Asimismo, se tiene que [REDACTED] excluyó a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], aludiendo que ésta cometió algunos errores involuntarios con [REDACTED]; sin embargo, como se desprende de las pruebas presentadas por las denunciantes y la imputada, los errores aludidos únicamente fueron malentendidos, mismos que en su momento se aclararon; sin embargo, continuó excluyendo a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]



[REDACTED]

c) Respecto de [REDACTED], [REDACTED] atentó contra su autoestima y seguridad, infundiéndole con ello temor, incomodidad, molestia y estrés, lo que generó a su vez un mal ambiente laboral al crear conflictos entre [REDACTED] y que estimaran que las decisiones que tomaba eran injustas, decisiones que siempre eran instruidas por la servidora pública imputada, lo que actualiza el supuesto de acoso laboral contenido en el artículo 2, fracción I, del Acuerdo General de Administración III/2012, vigente en la época de los hechos, así como la infracción contenida en el artículo 8, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos por incumplir con su obligación de conducirse con respeto hacia las demás personas con las que tiene relación con motivo de su empleo, encargo o comisión.

Lo anterior porque quedó acreditado que [REDACTED] aisló a [REDACTED] durante los años dos mil once a dos mil trece, ya que se le mantenía



dejó de observar buena conducta en su empleo, tratando sin respeto a la servidora pública, lo que actualiza lo dispuesto en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

De las manifestaciones vertidas por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] se confirma también la falta de profesionalismo con el que se conduce [REDACTED] [REDACTED], pues como se menciona a lo largo de la presente resolución, en lugar de resolver los conflictos que surgen entre el personal [REDACTED], los provoca y crea malentendidos y división entre [REDACTED], que atentan contra la autoestima y seguridad de las personas.

Resulta evidente que no existen los canales de comunicación adecuados como para que [REDACTED] compartan la forma en que preparan y llevaran a cabo las actividades [REDACTED], e incluso sean reprimidas por tener alguna iniciativa que mejore la calidad de sus labores, como lo sucedido con el instructivo que [REDACTED] realizó en agosto de dos mil quince para [REDACTED] [REDACTED], que en lugar de considerarlo como una opción de mejora, la reprimió [REDACTED] y le dijo que *“para otra ocasión debía comentarlo con ella antes de hacer lo que quisiera”* lo que denota una conducta intimidatoria que una persona razonable consideraría como abusiva o dominante.

Asimismo, se tiene que [REDACTED] llegó a causar confusión en las personas pues dio instrucciones que no son claras o consistentes, sin considerar que con ello puede generar frustración, molestia o tristeza, como lo sucedido con el lugar de estacionamiento, el cual sí existía una orden de otorgarlo a quien tuviera el mayor rango y antigüedad en [REDACTED], así debió informarlo y no crear falsas expectativas en las trabajadoras involucradas al decirles que se turnaran el lugar, ya que únicamente generó molestia y mayor división entre [REDACTED], al interpretarse esa decisión como arbitraria y favorecedora a [REDACTED].

Lo mismo sucede con la actitud que mantuvo para ridiculizar a las trabajadoras [REDACTED], como lo narrado por [REDACTED], al realizar señalamientos respecto a que no pasó las propuestas de sus compañeras de cursos de capacitación, pues es su deber tratar con respeto a sus compañeros y ejercer su cargo aportando al máximo su capacidad y ejercer sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y excelencia, señalados en los artículos 7, fracción III, 8, fracción VI, de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo que robustece la actualización de la infracción contenida en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

e) En cuanto a [REDACTED], [REDACTED] mantuvo una conducta que atentó contra su

autoestima y seguridad personal ya que realizó comentarios discriminatorios en relación con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], que ocasionaron humillación, frustración, ofensa, incomodidad y estrés, por lo que con ello, se tiene por acreditado que [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] de manera sistemática realizó actos discriminatorios por razón de [REDACTED], además de conducirse de manera ofensiva por lo que con ello dejó de observar buena conducta en su empleo, tratando sin respeto, a la servidora pública, en relación con lo dispuesto en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Al respecto, [REDACTED] señaló que en dos mil once tuvo [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], lo cual era del conocimiento de [REDACTED] y pese a ello, mientras estaba [REDACTED], cuando le daba alguna instrucción que no podía realizar por esa circunstancia, le decía “ayyy, [REDACTED] [REDACTED]”, dicha situación se alargó [REDACTED] lo que la hizo sentir mal [REDACTED].

Refirió que [REDACTED] continuamente le decía de manera imperativa que su [REDACTED] [REDACTED], por “Facebook” le enviaba artículos sobre [REDACTED] y tanta insistencia le generaba incomodidad, sintió que era invasiva en su persona, ya que era una decisión que debían tomar entre [REDACTED] [REDACTED] y ella.

Comentarios que son contrarios a su deber de tratar con respeto a sus compañeros y ejercer su cargo aportando al máximo su capacidad y ejercer sus funciones con objetividad, imparcialidad, honestidad, profesionalismo y excelencia, señalados en los artículos 7, fracción III, 8, fracción VI, de las Condiciones Generales de Trabajo del personal de confianza de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

f) En cuanto a [REDACTED], [REDACTED] mantuvo una conducta que atentó contra su autoestima y seguridad personal ya que realizó comentarios discriminatorios en relación con [REDACTED], por lo que con ello, se tiene por acreditado que [REDACTED] dejó de observar buena conducta en su empleo al no tratar con respeto a la servidora pública, en relación con lo dispuesto en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

En ese sentido, [REDACTED], refirió que desde que llegó [REDACTED] en marzo de dos mil diez, se sintió nulificada, su autoestima bajó pues durante once meses no le asignó ninguna función sino hasta que, a partir de la elaboración del [REDACTED], en febrero de dos mil once, le asignó [REDACTED].

Asimismo, en el escrito presentado el cuatro de abril de dos mil dieciséis se hizo mención a un comentario que realizó [REDACTED] respecto de [REDACTED] y su permanencia en [REDACTED], en

específico al señalar que “*le llegara*”, ya que la veía [REDACTED] al realizar sus labores.

Aunado a lo anterior, quedó igualmente acreditado con los correos de cinco de abril de dos mil dieciséis<sup>97</sup>, que se le negaron días económicos a [REDACTED], ya que [REDACTED] señaló que era su obligación justificar los trámites que iba a realizar en el día económico, y además estableció requisitos que no están regulados en la normatividad de este Alto Tribunal o condiciona las licencias con goce de sueldo al exigir que “*no afecten su horario laboral*”, “*que eviten ausentarse de sus labores*” “*bajo la salvedad de situaciones urgentes o de emergencia*”, que “*deberán traer algún documento que lo sustente*” y [REDACTED] [REDACTED].

Cabe señalar que en torno a las licencias con goce de sueldo (días económicos), se tiene acreditado que [REDACTED] mantuvo una conducta que generó intimidación hacia el personal [REDACTED] al establecerles reglas fuera de la normativa con el objeto de limitar un derecho, alterando las condiciones del empleo y creando un ambiente laboral opresivo en atención a lo establecido en los artículos 2, fracción I, 3, fracción V, del Acuerdo General de Administración III/2012 vigente en la época de los hechos, por lo que con ello se actualiza la infracción señalada en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los servidores públicos por incumplir con su obligación de conducirse con

<sup>97</sup> Fojas 114 y 115 del expediente principal.

respeto hacia las demás personas con las que tiene relación con motivo de su empleo, encargo o comisión.

g) En relación con [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] mantuvo una conducta que atentó contra su autoestima y seguridad personal ya que mandó a personal de [REDACTED] [REDACTED] realizó comentarios para impedir que existiera comunicación con [REDACTED] ([REDACTED] [REDACTED]), tuvo trato diferenciado con [REDACTED] [REDACTED] en cuanto al otorgamiento de días económicos, por lo que con ello, se tiene por acreditado que [REDACTED] dejó de observar buena conducta en su empleo, tratando sin respeto a la servidora pública, lo que actualiza lo dispuesto en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Lo anterior, se acreditó con la comparecencia de [REDACTED] [REDACTED] de cuatro de abril de dos mil dieciséis, en donde señaló que [REDACTED] puso a una persona de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], eso complicaba su labor como [REDACTED] porque sentía que se bloqueaba su trabajo como [REDACTED].

Asimismo, [REDACTED] le decía *“tú le caes mal a [REDACTED] y no pueden tener un buen contacto entre ustedes porque no hay química”*, que *“le comentaba [REDACTED] que yo ponía una barrera que impedía que*



*cualquier cosa, bajo la excusa de que si dejan abiertas las áreas, desaparecen las cosas” (foja 81).*

*“Al respecto, quiero manifestar que a la fecha, [REDACTED] [REDACTED] continúa haciendo labor de vigilancia de la voz y de [REDACTED], con el afán de reportar supuestas deficiencias en [REDACTED], involucrando [REDACTED], levantando falsos sobre [REDACTED] e intrigando sobre la labor de las mismas, como dije, con la complacencia de [REDACTED]. (...) Estas conductas por parte de [REDACTED] [REDACTED] me hacen sentir vigilada, acosada, desvalorada en mis funciones y miedo, ya que establece conductas persecutorias y de favoritismo para con sus protegidas.” (fojas 22 y 23).*

Dichas manifestaciones aún y cuando resultan lógicas y creíbles en cuanto a que las denunciantes estimaban que existía una labor de vigilancia por parte de [REDACTED] [REDACTED] y que, a su parecer, ello fue por instrucciones de [REDACTED] [REDACTED], de autos no se encuentra un elemento objetivo que demuestre que en realidad así sucedió, por lo que se estima que todo ello parte de lo que cada una percibió en conjunto con el acoso y maltrato del que fueron objeto.

No obstante, en el presente asunto debe tenerse en consideración el ambiente de trabajo que prevalecía en [REDACTED] [REDACTED], en el que las trabajadoras de manera constante recibieron por parte de [REDACTED] una conducta que atentó contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas, provocando escenarios de intimidación, presión para realizar sus labores, exclusión e incluso, ridiculización.

Ante tales circunstancias, se tienen por demostradas las conductas infractoras que se imputan a [REDACTED] [REDACTED], respecto de incumplir con su deber de mostrar

cortesía, cordialidad, tolerancia, respeto, así como dispensar un trato digno a las personas con las que se relaciona con motivo de su cargo lo que atentó contra la dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas, provocando un detrimento en el rendimiento laboral de las quejas lo que generó un ambiente negativo en el trabajo.

En consecuencia, se acredita la causa de responsabilidad administrativa atribuida a dicha servidora pública prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, acorde con lo dispuesto en los artículos 1 y 2, fracción I, del Acuerdo General de Administración III/2012, por el que se emiten "*Las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*", vigente en la época de los hechos.

**SÉPTIMO. Individualización de la sanción.** Toda vez que ha quedado probada la infracción administrativa atribuida a la servidora pública involucrada, se procede a individualizar la sanción que le corresponde, conforme a lo dispuesto en los artículos 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 14 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con los numerales 45 y 46 del Acuerdo General Plenario 9/2005, en los términos siguientes:

**a) Gravedad de la infracción.** La conducta atribuida a la infractora 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<sup>98</sup>, en relación con el 136 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, vigente en la época de los hechos, ni 13<sup>99</sup>, antepenúltimo párrafo, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

**b) Circunstancias socioeconómicas.** No es necesario analizarlas, puesto que en este caso no se impondrá sanción pecuniaria.

**c) Nivel jerárquico y antigüedad en el servicio.** Del nombramiento definitivo expedido a su favor que obra a foja

---

<sup>98</sup>**LOPJF**

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

**I.** Realizar conductas que atenten contra la independencia de la función judicial, tales como aceptar o ejercer consignas, presiones, encargos o comisiones, o cualquier acción que genere o implique subordinación respecto de alguna persona, del mismo u otro poder;

**II.** Inmiscuirse indebidamente en cuestiones del orden jurisdiccional que competan a otros órganos del Poder Judicial de la Federación;

**III.** Tener una notoria ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar;

**IV.** Impedir en los procedimientos judiciales que las partes ejerzan los derechos que legalmente les correspondan en los procedimientos;

**V.** Conocer de algún asunto o participar en algún acto para el cual se encuentren impedidos;

**VI.** Realizar nombramientos, promociones o ratificaciones infringiendo las disposiciones generales correspondientes;

(...)

**ARTICULO 136.** 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.

En todo caso, se considerarán como faltas graves, el incumplimiento de las obligaciones señaladas en las fracciones XI a XIII, y XV a XVII del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, en las fracciones I a VI del artículo 131 de esta ley, y las señaladas en el artículo 101 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Tratándose de los ministros, la destitución sólo procederá en los casos a que se refiere el artículo 101 y el Título IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las fracciones XI, XIII, y XV a XVII del artículo 47 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

<sup>99</sup>**LFRA**

**ARTICULO 13.-** Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

(...)

En todo caso, se considerará infracción grave el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XVI, XIX, XIX-C, XIX-D, XXII y XXIII del artículo 8 de la Ley.

31 de la copia certificada de su expediente personal agregado como Anexo 2 del expediente de conciliación **CONC.SP. 1/2015**, con efectos a partir del dieciocho de agosto de dos mil diez y de conformidad con lo informado mediante oficio **DGRH/SGADP/DRL/377/2021**, de diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno, suscrito por el Director General de Recursos Humanos, [REDACTED] ocupó el cargo de [REDACTED] del dieciséis de febrero de dos mil diez al quince de octubre de dos mil dieciséis. Asimismo se advierte que, para el seis de septiembre de dos mil veintiuno, fecha en que esa área realizó el cálculo, [REDACTED] ocupaba el puesto de [REDACTED] adscrita a la [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y contaba con una antigüedad de 22 años, 7 meses y 21 días (fojas 914 y 915).

**d) Condiciones exteriores y los medios de ejecución.** El incumplimiento de la obligación señalada derivó de la omisión del deber de [REDACTED] de conducirse con respeto y rectitud (dispensar un trato digno) hacia las personas con las que se relacionó con motivo de su cargo como [REDACTED], al emitir expresiones y cometer actos en el entorno del trabajo que atentaron contra la dignidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad provocando un detrimento en el rendimiento laboral de las denunciadas lo que generó un ambiente negativo en el trabajo.

En ese contexto, se tiene que [REDACTED] se dirigió de manera reiterada sin respeto y con falta de rectitud

hacia las denunciantes en [REDACTED]  
 [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación durante la jornada de trabajo, desde el año dos mil once hasta el año dos mil dieciséis cometiendo conductas que provocaron y derivaron en:

- a) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]s, acoso laboral, discriminación por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], trato hostil, aislamiento y exclusión, trato diferenciado, trato irrespetuoso e hipervigilancia;
- b) [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], acoso laboral, discriminación por [REDACTED], presión, intimidación, conductas hostiles que ocasionaron humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, trato diferenciado, tensión laboral y trato irrespetuoso;
- c) [REDACTED], acoso laboral, presión, conductas hostiles que ocasionaron humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, tensión laboral, y trato irrespetuoso;
- d) [REDACTED] discriminación por [REDACTED] [REDACTED], presión, intimidación, en general, conductas hostiles que ocasionaron humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad trato diferenciado, y trato irrespetuoso;
- e) [REDACTED] discriminación por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], conductas hostiles que ocasionaron incomodidad y estrés;
- f) [REDACTED], discriminación por [REDACTED], presión, intimidación, aislamiento, exclusión que ocasionaron humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, y trato irrespetuoso, y

- g) [REDACTED], intimidación, aislamiento que ocasionaron humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad y trato irrespetuoso.

Las conductas de [REDACTED] hacía el personal a su cargo, generaron un clima laboral hostil, en donde todas las servidoras públicas enfrentaron situaciones, actitudes o comportamientos que les generaron estrés, ansiedad y desmotivación.

Tal es el caso, de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] que además presentaron [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]

**e) Reincidencia.** De la constancia de veintisiete de mayo de dos mil veintiuno, emitida por la Subdirectora General de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se advierte que no existen registros que acrediten que [REDACTED] haya sido sancionada con motivo de algún procedimiento de responsabilidad administrativa, de ahí que no se actualice la reincidencia.

**f) Monto del beneficio, lucro, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones.** En la especie no existe prueba de que la infractora hubiera obtenido algún beneficio o lucro indebido, ni ocasionado daño o perjuicio

económico a este Alto Tribunal con motivo de la infracción en que incurrió.

### **Consideraciones adicionales para sustentar la sanción.**

No pasa inadvertido que, respecto la norma sustantiva aplicable, el incumplimiento de su obligación de observar buena conducta en el empleo, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que se tiene relación con motivo del mismo, también es falta administrativa en la Ley General de Responsabilidades Administrativas conforme a su artículo 49, fracción I<sup>100</sup>, ya que observar respeto tanto a los demás servidores públicos como a los particulares con los que llegare a tratar es una acción que reviste el debido actuar de todo servidor público, mismo que deriva en el cumplimiento de las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas y, por tanto, el incumplimiento a ello configura la citada falta administrativa.

En el mismo tenor, se encuentra la normativa interna actualmente vigente de este Alto Tribunal, ya que el **Acuerdo General de Administración I/2022**, “*por el que se establecen las medidas y atribuciones para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral*”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el ocho de marzo de dos mil veintidós, establece en su artículo 3, fracciones I, IX y X, qué es acoso laboral, y quiénes deben considerarse como

<sup>100</sup> **Ley General de Responsabilidades Administrativas.**

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

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

(...)

persona afectada y persona denunciada<sup>101</sup>. Desde luego, este instrumento normativo no es aplicable al caso concreto, pero es útil para aclarar que, en la normativa vigente, la conducta imputada a la servidora pública sigue siendo considerada una falta administrativa.

En tales circunstancias, para la imposición de la sanción en el presente asunto, debe tenerse en cuenta que el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos obliga a todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los deberes de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los mismos.

Asimismo, los artículos 7 y 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como el Convenio 111, sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de la Organización Internacional del Trabajo, se reconocen, entre otros, gozar de un espacio laboral libre de

<sup>101</sup> **Acuerdo General de Administración I/2022**

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

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

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

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

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

(...)

**IX. Persona afectada:** la persona vulnerada que manifieste ser víctima de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral;

**X. Persona denunciada:** la persona a quien se atribuyen conductas que pudieran ser constitutivas de acoso laboral;

(...)

violencia, discriminación y acoso, así como tener acceso a un recurso efectivo que ampare contra actos que violen los derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Es por ello que las conductas de [REDACTED] analizadas en el presente asunto se estiman como faltas de respeto las cuales respecto a [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED], configuran acoso laboral y por ende, se consideran violatorias de los derechos antes señalados, puesto que atentaron contra su dignidad e integridad, por lo que dicha transgresión implica el incumplimiento a disposiciones legales y administrativas señaladas tanto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, acorde con lo dispuesto en el Acuerdo General de Administración III/2012 vigente en la época de los hechos, y se aparta de los principios de respeto, rectitud, legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, cuestión que reviste mayor importancia si se trata de una persona servidora pública de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Aunado a que, con dichas conductas [REDACTED] [REDACTED] dejó de respetar la integridad física, psíquica y moral de las servidoras públicas denunciantes, además provocó un ambiente hostil generalizado en todo el personal de [REDACTED], pues como se acreditó, no solo las denunciantes vivían en un ambiente laboral hostil, sino que inclusive las personas [REDACTED] lo percibían.



Por tanto, es obligación de este Alto Tribunal el prohibir la discriminación por motivos de [REDACTED] con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas **condiciones de trabajo seguras y saludables**.

En relación con lo anterior, la Ministra Presidenta estableció como línea de trabajo el fortalecer el procedimiento de responsabilidades administrativas, el cual prevé que todas las personas servidoras públicas deben cumplir con lo establecido en la Constitución y en las leyes respecto al cumplimiento de su cargo, así todos los servidores públicos en su ejercicio deben prevenir dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo (discriminación), de lo contrario deberán de aplicarse las sanciones administrativas correspondientes.

Por tanto, con el objeto de suprimir prácticas que infrinjan en cualquier forma el deber de todo servidor público de observar buena conducta en su empleo y tratar con respeto y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste y, sobre todo, **erradicar toda manifestación de violencia, agresión y discriminación en los centros de trabajo de este Alto Tribunal**, debe imponerse a la servidora pública una sanción mayor a la mínima al tratarse de conductas reiteradas dentro del periodo comprendido del

\_\_\_\_\_  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

año dos mil once a dos mil dieciséis, que afectaron a siete servidoras públicas - [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]-, así como [REDACTED], además que actualizaron acoso laboral respecto de [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED] en la variante "[REDACTED]" esto es, que el acoso laboral y la discriminación se realizó por [REDACTED].

Aunado a lo anterior, es de resaltar que las conductas realizadas por [REDACTED] atentaron contra la salud, integridad y seguridad de las servidoras públicas que fueron víctimas del acoso laboral, y tuvieron como consecuencia [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].

Aunado a ello, se considera que el acoso laboral y faltas de respeto realizadas por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tuvo como objeto el intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, consumir emocional e intelectualmente a las siete servidoras públicas denunciantes dentro de las cuales, se encontraba una persona que [REDACTED].

[REDACTED] y que dichas conductas se materializaron hacia ellas e inclusive hacia [REDACTED] quienes se vieron indirectamente involucrados, tal como consta en los hechos narrados en la presente resolución.

En tales condiciones, se estima que debe imponerse a la servidora pública imputada la [REDACTED] y para ello, si bien el artículo [REDACTED], de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos<sup>103</sup>, vigente al momento de los hechos, establece que ésta [REDACTED], debe considerarse que el artículo [REDACTED] de la Ley General de Responsabilidades Administrativas<sup>104</sup>, vigente a la fecha, establece que [REDACTED] [REDACTED], por lo que en atención al principio de aplicación de la norma más favorable, es esta última norma la que debe considerarse en el presente asunto. Además, [REDACTED] [REDACTED]

<sup>103</sup> LFRASP

[REDACTED]

<sup>104</sup> LGRA

[REDACTED]

██████████, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

En tales condiciones, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 14, fracciones VII y XXIII, 133, fracción II, ██████████, y 136, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 14, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; ██████████, y 46 del Acuerdo General Plenario 9/2005, se impone a ██████████ ██████████ ██████████ la sanción consistente en ██████████ ██████████ ██████████, que se ejecutará en términos de lo establecido en el artículo ██████████ ██████████ ██████████

Asimismo, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 24, fracción VI, del Acuerdo General de Administración VI/2019, deberá remitirse copia certificada de la presente resolución a la Dirección General de Recursos Humanos, a efecto de que sea agregada al expediente personal de la servidora pública y en términos de lo señalado en el artículo 15, segundo párrafo, del Acuerdo General Plenario 9/2005, deberá notificarse ██████████ ██████████ ██████████ de la ejecución de esta sanción, por tratarse del titular del área al que se encuentra actualmente ██████████ ██████████ ██████████

Por lo expuesto y fundado se resuelve:

**PRIMERO.** ██████████ ██████████ es responsable de la falta administrativa prevista en artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, por

incumplimiento de la obligación prevista en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

**SEGUNDO.** Se impone a la servidora pública [REDACTED] [REDACTED] la sanción consistente en [REDACTED] [REDACTED] misma que deberá ser ejecutada conforme a lo dispuesto en el artículo [REDACTED], del Acuerdo General Plenario 9/2005.

**TERCERO.** Remítase copia certificada a la Dirección General de Recursos Humanos y [REDACTED] [REDACTED] para los efectos señalados en el último considerando de la presente resolución.

**Notifíquese** la presente resolución personalmente a [REDACTED] y por oficio a la Dirección General de Recursos Humanos y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en términos de lo establecido en el artículo 15, párrafo segundo, del Acuerdo General Plenario 9/2005, a través de la Contraloría de este Alto Tribunal, así como por lista o rotulón electrónico visibles en el Portal de *Internet* de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en términos del artículo 20 del Acuerdo General de Administración número V/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de nueve de octubre de dos mil veinte, por el que se establecen reglas para el trámite electrónico de los procedimientos de responsabilidad administrativa.

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

Así lo resolvió la Ministra Norma Lucía Piña Hernández, Presidenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en términos de lo dispuesto en los artículos 3 y 7 del Acuerdo General de Administración número V/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de nueve de octubre de dos mil veinte, por el que se establecen reglas para el trámite electrónico de los procedimientos de responsabilidad administrativa, quien actúa con el Licenciado Mario José Pereira Meléndez, Director General de Asuntos Jurídicos de este Alto Tribunal quien certifica.

**NORMA LUCÍA PIÑA HERNÁNDEZ  
MINISTRA PRESIDENTA**

**MARIO JOSÉ PEREIRA MELÉNDEZ  
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS**

Actividad	Nombre del servidor público	Cargo
Validó	Karla Patricia Montoya Gutiérrez	Subdirectora General
Elaboró	Miriam Angelica Palma León	Directora de Área
Elaboró	Carla Sofía Valdés Díaz	Jefa de Departamento

Esta hoja corresponde al Procedimiento de Responsabilidad Administrativa número **37/2016-ALS**.

