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

El Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, integrado por los señores Ministros Juan N. Silva Meza, Luis María Aguilar Morales y Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, de conformidad con lo previsto en el artículo 6, fracciones I y VIII, del Reglamento Interior en Materia de Administración, tiene la facultad de resolver los asuntos de carácter prioritario en materia de recursos humanos, así como la de aprobar los Acuerdos Generales de Administración.

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

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

SEGUNDO. El *Acuerdo número 9/2005 de veintiocho de marzo de dos mil cinco del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación relativo a los Procedimientos de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos de este Alto Tribunal y del Seguimiento de la Situación Patrimonial de éstos y de los Servidores Públicos a los que se refiere el artículo 222 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación* establece las formalidades, los órganos competentes, la investigación y el procedimiento de responsabilidad administrativa, las medidas cautelares, así como las sanciones y su individualización. Lo anterior, con apoyo en los artículos 101 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 131, 135 y 136 de la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación* y 8 y 13 de

la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos*.

TERCERO. No obstante la existencia del *Acuerdo Plenario 9/2005*, se estima pertinente emitir reglas complementarias que atiendan, de forma expresa, los aspectos específicos de los casos de acoso laboral y de acoso sexual que, desde la perspectiva de los artículos 131, fracciones I, VIII y XIII, de la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación* y 8, fracciones I, VI y XXIV, de la *Ley Federal de Responsabilidades Administrativas y Registro Patrimonial*, constituyen evidentes infracciones a los deberes que dichos ordenamientos imponen a los servidores públicos, con independencia de que los probables responsables sean hombres o mujeres; además de su previsión en la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* y en instrumentos internacionales como la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*, y la *Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la discriminación Contra la Mujer*.

CUARTO. La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará"* obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

QUINTO. La sentencia *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, entre otros precedentes interamericanos, establece que la obligación de debida diligencia incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente de las violaciones de derechos humanos, incluida la violencia contra las mujeres.

SEXTO. El Programa de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación evidenció, en los años 2008 y 2009, la necesidad de actuar de manera especializada respecto de las conductas ilícitas de acoso laboral y acoso sexual que constituyen infracciones administrativas susceptibles de investigarse y de sancionarse en los términos de la *Ley Federal de*

Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

SÉPTIMO. El acoso laboral y el acoso sexual son conductas que exigen conocimiento sobre sus especificidades, así como prácticas adecuadas para prevenirlas, investigarlas, sancionarlas y repararlas.

OCTAVO. Dadas las innegables consecuencias físicas, emocionales, psicológicas y/o laborales que las conductas de acoso laboral o de acoso sexual provocan en las personas afectadas, es imperativo que los órganos competentes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adopten bases para afrontar estos casos de manera justa, imparcial, expedita y con respeto a los derechos humanos.

Por lo expuesto y con fundamento en las citadas disposiciones legales, se expiden las siguientes:

BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

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.

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

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

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

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

humillantes u ofensivas para quien las recibe.

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:

- I. Analizar la conducta denunciada como acoso laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o comisión, así como de las funciones asignadas a quien se queja.
- II. Analizar la conducta denunciada como acoso sexual con la finalidad de determinar la modalidad de *chantaje sexual (quid pro quo)* o *ambiental*.
- III. Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral o el acoso sexual para caracterizarlo como sucedido en el ámbito del trabajo.
- IV. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja.
- 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.

En consecuencia, determinar que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

- VI. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable.
- VII. Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas.

Artículo 4. La Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación contará con personal capacitado para la recepción de las declaraciones de la víctima y de quienes comparezcan como testigos del acoso laboral o del acoso sexual, así como de quien sea probable responsable.

Artículo 5. Durante la investigación, el órgano competente deberá considerar cuáles son los medios de prueba idóneos y procurar hacerse de ellos de manera oficiosa, sin esperar a que sea la persona denunciante quien los ofrezca o promueva.

En cuanto a la valoración de la declaración de la parte afectada, serán relevantes los criterios establecidos por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de las personas que resultan víctimas de delitos de índole sexual.

Preferentemente, se acudirá a opiniones expertas para determinar la existencia de secuelas psicológicas en la persona afectada, descartar que la denuncia se deba a prejuicios o reacciones hipersensibles y para conocer el perfil de la persona acusada.

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.

Artículo 7. Concluida la investigación, el órgano

competente, de acuerdo a la naturaleza y circunstancias del caso, evaluará si la conducta o conductas pueden ser calificadas como graves para efecto del procedimiento de responsabilidad administrativa. Lo anterior, con la finalidad de que la sanción impuesta corresponda a la magnitud de la conducta y de los resultados causados.

Artículo 8. Durante la investigación o el procedimiento de responsabilidad administrativa, podrán dictarse medidas cautelares de protección a favor de la parte ofendida que consistirán, entre otras, en reubicaciones, cambios de horarios y las demás que sean eficaces para garantizar su integridad.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. El presente Acuerdo General entrará en vigor a partir de su aprobación.

SEGUNDO. Publíquese este Acuerdo en el Diario Oficial de la Federación, en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, así como en medios electrónicos de consulta pública, en términos de lo dispuesto en el artículo 7o., fracción XIV, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

TERCERO. La Coordinación de Derechos Humanos y Asesoría de la Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por conducto del Programa de Equidad de Género, deberá someter a autorización del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un plazo que no exceda los sesenta días hábiles a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y Sexual en este Alto Tribunal.

Ministro Presidente Juan N. Silva Meza

Ministro Luis María Aguilar Morales

Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea