



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

**PROCEDIMIENTO DE  
RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA  
NÚMERO: 7/2015-ALS.**

**SERVIDOR PÚBLICO  
INVOLUCRADO:**

Ciudad de México. Acuerdo del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al **treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete.**

**VISTOS;** para emitir resolución en el procedimiento de responsabilidad administrativa número **7/2015-ALS;** y,

**R E S U L T A N D O:**

**PRIMERO. Denuncia.** Mediante comparecencia de dieciocho de marzo de dos mil quince,

presentó denuncia ante la

Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, en relación con

de las que fue objeto por parte de

, en atención a lo anterior, mediante proveído de diecinueve de marzo de dos mil quince, el Contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por una parte, se reservó

emitir pronunciamiento sobre la procedencia de la denuncia y, por otra, ordenó realizar un análisis exhaustivo atendiendo a la naturaleza de los hechos denunciados. El expediente respectivo quedó radicado con el número **7/2015-ALS** (fojas 1 a 11).

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

por considerar que, de manera probable, había elementos suficientes para acreditar la causa de responsabilidad prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, derivada del incumplimiento de la obligación contenida en el artículo 8, fracción VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos (fojas 13 a 33).

Lo anterior, en esencia, al considerar que hay elementos convictivos suficientes para considerar que el mencionado servidor público incumplió con la obligación de observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste,



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

....., motivo por el cual, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 43 del Acuerdo General Plenario 9/2005 y 8 del Acuerdo General de Administración III-2012, también dictó una medida cautelar .....

Además, en el proveído señalado se requirió a ..... 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 le fue notificado personalmente el diecinueve de junio de dos mil quince (foja 38).

**TERCERO. Informe de defensas.** Por acuerdo de primero de julio de dos mil quince, se tuvo por recibido el informe de defensas de ..... en el cual, se admitió la testimonial ofrecida y, respecto a la prueba documental consistente en la copia certificada de su expediente personal, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 20 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, vigente en la fecha de inicio del procedimiento, 23, 26, segundo párrafo y 30, segundo párrafo, del Acuerdo General Plenario 9/2005, así como 30, fracción XII, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ordenó girar oficio a la Dirección General de

Recursos Humanos e Innovación Administrativa para que remitiera la documental referida.

Asimismo, en relación con la solicitud del denunciado en el sentido de revocar la medida cautelar ordenada, no fue acordada favorablemente, en la medida de que dicha determinación no significó que se le prejuzgara sobre su responsabilidad en la comisión de la infracción administrativa que se le atribuyó.

Por último, se le tuvo por designado domicilio para oír y recibir notificaciones y como autorizados a las personas que señaló en su escrito (fojas 42 a 46).

**CUARTO. Obtención de medios probatorios para mejor proveer.** Mediante acuerdo de treinta y uno de agosto de dos mil quince, el Contralor de este Alto Tribunal en uso de su facultad de recabar pruebas para mejor proveer, consideró necesario contar con una *pericia* la cual debía ser practicada por un especialista, tanto a *los servidores públicos involucrados* como a *los servidores públicos involucrados*, por lo que ordenó citarlos con objeto de conocer si otorgaban su consentimiento *para la práctica de la pericia* (fojas 344 y 345).

Los servidores públicos involucrados otorgaron su consentimiento mediante comparecencia de diez de septiembre de dos mil quince (fojas 353 a 358), por lo que, a través de acuerdo siguiente, se designó *al Sr. [Nombre]* y se otorgó a los servidores públicos involucrados un



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

plazo de tres días para que designaran, si así lo deseaban y a su costa,

Derecho que se les tuvo por precluido por acuerdo de veintiocho de septiembre de dos mil quince dictado en los autos del presente procedimiento (foja 380).

Mediante acuerdo de catorce de diciembre de dos mil quince, se tuvo designada presentando y ratificando oportunamente en materia practicados a (foja 730).

**QUINTO. Cierre de instrucción.** Seguido el procedimiento administrativo de responsabilidades en sus etapas legales y tomando en consideración que no se encontraba alguna prueba pendiente por desahogar ni diligencia que practicar, el primero de agosto de dos mil diecisiete, el Contralor de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación decretó el cierre de instrucción, en términos de los artículos 39, segundo párrafo, del Acuerdo General Plenario 9/2005 y 30, fracción XII, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y ordenó la emisión del dictamen respectivo (foja 774).

**SEXTO. Dictamen de la Contraloría.** El siete de agosto de dos mil diecisiete, el Contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió dictamen que culminó con los puntos resolutivos siguientes:

[...]

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

**SEGUNDO.** Se propone sancionar a [redacted] con **suspensión de seis meses**, de acuerdo con lo señalado en el sexto considerando de este dictamen. [...]

El dictamen de contraloría se sustenta, esencialmente, en que el servidor público sujeto a investigación, [redacted] en el cargo que ostenta como

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

En consecuencia, una vez analizados los elementos relativos a la individualización de la sanción, en el



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

dictamen se propone imponer la sanción consistente en **suspensión de seis meses** al servidor público sujeto a investigación (fojas 776 a 807).

**SÉPTIMO. Trámite del dictamen.** El dictamen referido, integrado al expediente del procedimiento de responsabilidad administrativa con número de registro **7/2015-ALS**, que ahora se resuelve, se remitió al Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Secretaría Jurídica de la Presidencia de este Alto Tribunal, para que conozca y resuelva el asunto, en forma definitiva, en términos del artículo 133, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

### CONSIDERANDO:

**PRIMERO. Competencia.** El Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver en definitiva el presente asunto, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 14, fracciones VII y XXIII<sup>1</sup>, y 133, fracción II<sup>2</sup>, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con lo dispuesto en los artículos 23<sup>3</sup>, 25,

<sup>1</sup> Artículo 14. Son atribuciones del presidente de la Suprema Corte de Justicia: [...] VII. Recibir, tramitar y, en su caso resolver, las quejas administrativas que se presenten con motivo de las faltas que ocurran en el despacho de los negocios de la competencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, de alguna de las Salas o de los órganos administrativos de la Suprema Corte de Justicia, en términos del Título Octavo de esta ley; [...]

XXIII. Las demás que le confieran las leyes, reglamentos interiores y acuerdos generales.

<sup>2</sup> Artículo 133. Serán competentes para conocer de las responsabilidades de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, así como para aplicar las sanciones a que se refiere el artículo 135 de esta ley: [...]

II. El presidente de la Suprema Corte de Justicia, tratándose de servidores públicos de este órgano, en los casos no comprendidos en la fracción anterior;

<sup>3</sup> Artículo 23. Son competentes para investigar y conocer de los procedimientos relacionados con las responsabilidades administrativas de los servidores públicos regulados por este Acuerdo, el Pleno, el Presidente y la Contraloría.

segundo párrafo<sup>4</sup>, y 40<sup>5</sup> del Acuerdo Plenario 9/2005, de veintiocho de marzo de dos mil cinco; en tanto se trata de un servidor público de este Alto Tribunal al que se le atribuye una conducta infractora que no está expresamente catalogada como grave.

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

l \_\_\_\_\_, en el cargo de \_\_\_\_\_,

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

<sup>4</sup> Artículo 25. [...] El propio Presidente emitirá la resolución que ponga fin a los procedimientos diversos a los señalados en el citado artículo 24.

<sup>5</sup> 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.





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

lo cual derivó en diversos hechos que constituyeron faltas de respeto y de rectitud al cometer

así como a su seguridad personal, los cuales, señaló como

Para definir si la conducta mencionada configura la causa de responsabilidad que se le imputa al servidor público denunciado, es necesario atender al contenido del marco normativo relevante, que se desprende de los siguientes artículos:

**Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.**

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

(...)

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

(...)

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

**Artículo 8.** Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

(...)

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

En lo que aquí importa, de lo dispuesto en los artículos reproducidos se desprende que una de las obligaciones a cargo de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, es observar buena conducta, tratando con respeto a las personas con las que tenga relación con motivo de su encargo.

Asimismo, del contenido de la última de las disposiciones transcritas se desprenden los siguientes elementos: 1) el servidor público debe cumplir con determinadas obligaciones, en el ejercicio de su empleo o con motivo de las funciones que tenga encomendadas; 2) que como parte de esas actividades que desarrolle, el servidor público se relacione con otras personas; 3) que el servidor público demuestre buena conducta, para lo cual debe conducirse con respeto hacia las personas con las que se relaciona.

Los alcances de los elementos mencionados en primer y segundo lugar se entienden por sí mismos, como más adelante se analizará. El tercero de los elementos se desprende de una interpretación del propio precepto. La palabra "respeto" señalada en la norma es un concepto jurídico que no se encuentra debidamente determinado en ella. Ese aspecto puede dar lugar a que se entienda de diversas formas, lo cual no estaría desligado de cargas axiológicas que harían más complicada su determinación y alcance.

No obstante, para poder estar en condiciones de establecer, más allá de los valores que rijan a cada



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

persona, qué es lo que se puede entender por “tratar con respeto” a los demás, especialmente dentro del ámbito de los empleos, cargos o comisiones que desarrollen los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su relación con otras personas en las actividades que se les encomienden o con motivo de ellas, es necesario acudir a otro tipo de lineamientos o criterios que permitan definirlo de una forma más comprensible.

En este sentido, en agosto de dos mil cuatro, los Plenos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, así como la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación aprobaron el Código de Ética del Poder Judicial de la Federación<sup>6</sup>. Aunque dicho código está dirigido principalmente a los juzgadores y no al personal administrativo de la judicatura, lo cierto es que de esa normatividad se puede extraer una pauta de interpretación para establecer la forma en que los servidores públicos de ese ámbito deben conducirse. Así, en su capítulo V, numeral 5.10, se 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. Por su parte, el Diccionario de la Lengua Española define a la rectitud como la “recta razón o conocimiento práctico de lo que debemos hacer o decir”. Se considera como un criterio o medida racional de las cosas, esto es, el principio a través del cual se puede juzgar de

<sup>6</sup> Suprema Corte de Justicia de la Nación (2004). Código de Ética del Poder Judicial de la Federación. México: SCJN.

acuerdo con la recta razón. Por lo tanto, actuar con rectitud exige que el servidor público no sólo se conduzca racionalmente, sino que actúe de manera recta, justa e intachable.

Junto a las anteriores referencias, otra fuente normativa que permite ubicar el concepto de respeto para los efectos del caso lo constituye el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal<sup>7</sup>. A través de este documento se establecieron reglas para que predomine en la actuación de los servidores públicos una conducta digna. Como parte de estas reglas se hace referencia al “respeto”, el cual se entiende de la siguiente manera:

***“RESPETO.***

*El servidor público debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.*

*Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.”*

De lo anterior, puede desprenderse con mayor claridad en qué consiste la obligación de respeto con que debe conducirse todo servidor público en el ejercicio de sus funciones cuando se relaciona con otras personas. Tiene el deber de ser cortés, cordial, tolerante y dispensar un trato digno a los demás, así como reconocer y considerar sus derechos y libertades al momento de relacionarse con ellos. Cabe mencionar que esta disposición, aún y cuando se refiere a la administración pública federal y no es vinculante para el

---

<sup>7</sup> Publicado en el Diario Oficial de la Federación el día treinta y uno de julio de dos mil dos



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

Poder Judicial de la Federación, es útil en el presente caso para ilustrar lo que se pretende, pues deriva de la regulación del mismo ordenamiento que contiene la infracción que se le reprocha al servidor público involucrado.

Ahora, también resulta de utilidad acudir a otras disposiciones similares que rigen en otras latitudes, como parte de un ejercicio de análisis de derecho comparado. Estas referencias pueden proporcionar algunos elementos que permitan comprender de qué manera se entiende la obligación de los servidores públicos de conducirse de manera respetuosa hacia las personas.

En este sentido, en el ámbito de la Unión Europea<sup>8</sup>, en el año dos mil, el Parlamento Europeo dio a conocer la Guía de Obligaciones de los Funcionarios y Agentes del Parlamento Europeo, en cuyo capítulo II, inciso D)<sup>9</sup>, se indica lo siguiente:

**"II. OBLIGACIONES DEL SERVICIO**

**(...)**

**D) Deber de respeto a los demás funcionarios o agentes**

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

**2. El funcionario o agente debe además mostrarse respetuoso de las personas, tanto**

<sup>8</sup> La Unión Europea es una organización supranacional en la cual se encuentran integrados veintiocho Estados europeos, entre ellos: Alemania, España, Francia, Reino Unido, entre otros; la cual cuenta con diversos órganos administrativos como la Comisión Europea, y un órgano legislativo: El Parlamento Europeo.

<sup>9</sup> Diario Oficial de las Comunidades Europeas C 97, del cinco de abril de dos mil, página 9.

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

De lo anterior, se observa que, como parte de una obligación de respeto, en el Parlamento Europeo los funcionarios (servidores públicos) deben evitar toda clase de comportamientos y expresiones agresivas o difamatorias que puedan atentar contra la dignidad de sus jefes, compañeros o subordinados. Incluso, se establecen tres supuestos en los que, en caso de darse, la falta de respeto sería intolerable, como la negativa a ejecutar las instrucciones recibidas o presentarse en el servicio en un estado incompatible con la dignidad del ejercicio de sus funciones.

Además, existe un Código Europeo de Buena Conducta Administrativa. En dicho ordenamiento se expresa que todo funcionario debe ser diligente, correcto, cortés, accesible y servicial en las relaciones que mantenga con el público<sup>10</sup>.

De las anteriores disposiciones comparadas, se pueden tomar ciertos parámetros que permitan establecer la manera en que un servidor público de la Suprema Corte debe actuar para garantizar el respeto hacia los demás.

---

<sup>10</sup> Defensor del Pueblo Europeo (2005). Código Europeo de Buena Conducta Administrativa. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Especiales de las Comunidades Europeas, página 14.



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

Así, se obtiene que para considerar que un servidor público se conduce con respeto hacia los demás, se le debe exigir que, en las relaciones que con motivo de su empleo mantenga con sus jefes, colaboradores, compañeros de trabajo, subordinados y con toda persona con la que tenga relación derivado de las funciones que tiene encomendadas, así como ciudadanos en general; les dé un trato digno, cortés, diligente y correcto, además de que observe los derechos y libertades de las demás personas. Asimismo, el servidor público deberá abstenerse de atentar contra la dignidad de las personas con un comportamiento impropio o mediante expresiones agresivas o difamatorias.

En razón de lo anterior y conforme a las conductas señaladas denunciante como , es importante considerar entonces lo dispuesto en los artículos 1 y 2, fracción II, del 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, que señalan lo siguiente:

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

*Lo anterior, porque implican: (I) abuso o ejercicio indebido del empleo, cargo o comisión; (VI) constituyen una falta de respeto y rectitud; (XXIV) entrañan incumplimiento a disposiciones legales, reglamentarias y/o administrativas, y, en todos los casos, se apartan de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.*

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

*(...)*

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

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

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

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

Como puede observarse de los preceptos reproducidos, en el caso de una conducta

se tiene que la infracción a los deberes previstos en la citada fracción VI, del artículo 8, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos constituye una falta de respeto y rectitud en el comportamiento de quien deja de





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

observarlos, por lo que resulta en todos los casos en una violación de los principios que rigen el servicio público,

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

Por lo tanto, los aspectos descritos constituyen las reglas mínimas de comportamiento a las que se encuentra obligado todo servidor público del más Alto Tribunal del país en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, ya que con su actuar refleja hacia el exterior (es decir, respecto de las personas con las que se relaciona con motivo de su empleo) los principios rectores de esta institución. Por ello, una conducta que no sea acorde a lo anterior, no atendería a los estándares más exigentes que deben prevalecer en la Suprema Corte en este aspecto. Si el servidor no actúa conforme a esas reglas, entonces no trataría con respeto a los demás, lo cual a su vez acarrearía como

consecuencia que incumpla con su obligación de observar buena conducta.

Si se traslada la premisa anterior al presente caso se obtiene que, para que se acredite la infracción que se le imputa al servidor público involucrado, se debe probar que con su conducta dejó de cumplir su deber de mostrar cortesía, cordialidad, tolerancia, así como dispensar un trato digno a [redacted] o bien, que omitió reconocer y considerar sus derechos y libertades al momento de relacionarse [redacted] o, en su caso, que emitió expresiones y cometió actos [redacted]

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

[redacted] derivado de la denuncia de diversos hechos y actos consistentes en faltas de respeto y rectitud al cometer conductas [redacted]

insinuaciones y tocamientos corporales que resultaron indeseados, ofensivos e invasivos de la intimidad [redacted]

[redacted] con los cuales lesionó su dignidad, derecho a un ambiente laboral digno y libre de violencia, salud en el trabajo, a la integridad física y psicológica, así como a su seguridad personal.

En una resolución como la que se dicta, es necesario verificar si determinados hechos constituyen o no causa



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

de responsabilidad administrativa y para ello, es necesaria una referencia fáctica que será soporte de su determinación.

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

Cierto, en casos como el que nos ocupa, se tiene la obligación de atender a la totalidad de las constancias que integran el procedimiento, a fin de cumplir con los principios de tutela judicial efectiva e imparcialidad que prevé el artículo 17 constitucional, esto es así, en virtud de que la sola narración de hechos no los vuelve probados, por lo que para que se puedan admitir como existentes, y poderles asignar eficacia jurídica, precisan de una justificación racional sobre la realidad de su acaecimiento, la cual se consigue por medio de la actividad probatoria.

En esas condiciones, a fin de garantizar la equidad procesal deben atender las siguientes directrices en cuanto a la valoración de los medios que sirvan de convicción para arribar a la verdad buscada:

a) Debe priorizarse la igualdad procesal, cuya fórmula se resume en oír a los involucrados de forma que se

encuentren en una relativa paridad de condiciones y que ninguno pueda encontrarse en una posición de inferioridad jurídica frente al otro;

b) Se deben analizar las versiones de los involucrados ambas declaraciones en lo individual y en conjunto con otros elementos de convicción;

c) Utilizar adecuadamente las pruebas circunstanciales, presuncionales e indicios para extraer conclusiones consistentes en los hechos.

Partiendo de lo expuesto, se tiene que en el expediente identificado con el registro P.R.A. 7-2015-ALS correspondiente al procedimiento administrativo cuya resolución se emite, obran las siguientes constancias:

1. Acta de comparecencia de dieciocho de marzo de dos mil quince de

..... ante personal de l

..... de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante la cual denunció diversos hechos que señaló como

..... por parte de ..... (fojas 1 a 6).

2. Oficio ..... de veintiocho de abril de dos mil catorce, firmado por el Director General de ..... dirigido a la Directora General de



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

Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, mediante el cual, en atención al acuerdo de diez de abril de dos mil catorce dictado en los autos del cuaderno de investigación ..., informa los criterios de selección para ..., así como sus funciones (fojas 34 a 36).

En tal oficio se observa la siguiente información relevante:

- Que quien ocupe un cargo de ... deberá contar con experiencia para la realización de las actividades, amplio conocimiento en materia de verificación del trabajo, capacidad para la coordinación y asignación de trabajos, liderazgo para el correcto manejo del personal y un grado mayor de estudios que el anterior supervisor.

- Que ... realiza labores de ..., lo que encuentra relación con lo declarado por ..., quien lo señaló como su superior jerárquico.

3. Escrito con sello de recepción de veintiséis de junio de dos mil quince, firmado por ... mediante el cual rindió el informe requerido en el acuerdo de inicio de dieciséis de junio de dos mil quince, dictado en el presente procedimiento. En el citado escrito, el servidor público, entre otras

cuestiones, negó cada uno de los hechos manifestados por [redacted], alegando que no precisó las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que supuestamente sucedieron, aunado a que no hay medios de prueba que los demuestren y manifestó que tiene contacto directo con el personal del área de [redacted], lo cual siempre ha hecho con respeto; que sus conversaciones versan sobre situaciones referentes al desempeño de sus funciones y que en diversas ocasiones le ha llamado la atención a [redacted] por no hacer bien sus labores o porque no se encuentra en su área de trabajo (fojas 40 y 41).

4. Copia simple del escrito de dos de julio de dos mil quince, mediante el cual, diversas personas, aparentemente del área de [redacted] solicitaron al Director que [redacted] no fuera [redacted] a (foja 52).

5. Acta de comparecencia de nueve de julio de dos mil quince, a través de la cual, [redacted] realizó diversos señalamientos en relación con la denuncia que presentó (fojas 58 a 62).

De dicha comparecencia se desprende la siguiente información relevante:

- Que sus compañeros le preguntaron si tuvo problemas con [redacted] porque

no le gustaba que le llamaran la atención cuando cometía errores en su trabajo y faltaba mucho.

7. Oficios DGRHIA/SGADP/DRL/582/2015 y DGRHIA/SGADP/DRL/507/2017 firmados por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, por el cual remite a la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial copia certificada del expediente personal de [redacted] y su complemento (fojas 73 a 335 y 750 a 770).

De los citados oficios y sus anexos se advierten los siguientes hechos relevantes:

- Que al servidor público involucrado le fue otorgado nombramiento definitivo en el cargo de [redacted], puesto de base, a partir del primero de enero de dos mil quince (foja 79).

- Que entre las funciones del mencionado servidor público, se encuentran realizar [redacted], así como el [redacted] (foja 173).

8. Oficio [redacted] firmado por el [redacted], [redacted], mediante el cual informa sobre las acciones que se llevaron a cabo para ejecutar la medida cautelar ordenada a favor de [redacted] (fojas 336 y 337).



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

algunas \_\_\_\_\_ habían acudido con el Director \_\_\_\_\_ para que no lo cambiaran de edificio.

- Que esta situación le ha generado mucha incomodidad, siente el ambiente laboral pesado, no tiene deseos de platicar con nadie, se siente vigilada porque le quieren tomar nota de todo; asimismo, señaló que le pidieron por escrito solicitar la justificación de sus retardos cuando anteriormente no se lo pedían.

- Que la actitud del \_\_\_\_\_ ha cambiado desde que se le notificó a \_\_\_\_\_ el procedimiento, ya que antes la saludaba y ahora la evita.

- Que tuvo conocimiento de que \_\_\_\_\_ había comentado que \_\_\_\_\_ le pegó, cuestión que le sorprendió porque no había tenido contacto ni comunicación con esa persona.

6. Testimonial a cargo de \_\_\_\_\_ desahogada el catorce de julio de dos mil quince ante personal de la Contraloría de este Alto Tribunal (fojas 68 a 72).

De dicha testimonial se desprende que \_\_\_\_\_ conoce a \_\_\_\_\_ desde hace veinte o veinticinco años, porque \_\_\_\_\_ aproximadamente cuatro años, y que durante ese tiempo \_\_\_\_\_ era una persona muy conflictiva,





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

En dicho oficio se le informó a [redacted] que a partir del veintidós de junio de dos mil quince, por necesidades del servicio, se le reubicó en el edificio [redacted] y se le asignaron nuevas actividades.

9. Oficio DGRHIA/SGADP/DRL/764/2015 firmado por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, por el cual remite a la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial copia certificada del expediente personal de [redacted] (fojas 388 a 614).

De dicho oficio y sus anexos se advierten lo siguiente:

- Que entre las funciones de [redacted], se encuentra realizar [redacted], así como el apoyo en [redacted] (foja 477).
- Que a [redacted] le fue otorgado nombramiento definitivo en el cargo de [redacted] puesto de base, a partir del primero de febrero de dos mil cinco (foja 480).

10. Actas de veintitrés y veinticuatro de noviembre de dos mil quince relativas a la aplicación de [redacted] a [redacted] en cumplimiento a lo ordenado en el acuerdo de nueve de octubre del mismo año, dictado en el presente procedimiento.

11. Actas de veinticuatro, veinticinco y veintiséis de noviembre de dos mil quince, relativas a la aplicación de los [redacted] en cumplimiento a lo ordenado en el acuerdo de nueve de octubre del mismo año, dictado en el presente procedimiento (fojas 642 a 645).

12. Acta de catorce de diciembre de dos mil quince, relativa a la presentación [redacted] por parte de Marisela Campos Velázquez, en cumplimiento a lo ordenado en proveído de nueve de octubre del mismo año (foja 730 y cuadernos de pruebas 1 y 2).

En los [redacted] presentados, se observan las siguientes conclusiones:



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







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



Por cuanto hace a las pruebas relacionadas e identificadas con los números 2 y 7 a 10, se les reconoce valor probatorio pleno en términos de lo previsto en los artículos 93, fracción II<sup>11</sup>, 129<sup>12</sup>, 197<sup>13</sup> y 202<sup>14</sup> del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria conforme a lo dispuesto en los diversos 4<sup>15</sup> del Acuerdo General Plenario 9/2005 y 47<sup>16</sup> de la Ley Federal de Responsabilidades

<sup>11</sup> Artículo 93.- La ley reconozca como medios de prueba:

(...)

II.- Los documentos públicos; (...)

<sup>12</sup> Artículo 129. Son documentos públicos aquellos cuya formación está encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario público revestido de la fe pública, y los expedidos por funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones.

La calidad de públicos se demuestra por la existencia regular, sobre los documentos, de los sellos, firmas u otros signos exteriores que, en su caso, prevengan las leyes.

<sup>13</sup> 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>14</sup> Artículo 202. Los documentos públicos hacen prueba plena de los hechos legalmente afirmados por la autoridad de que aquéllos procedan; pero, si en ellos se contienen declaraciones de verdad o manifestaciones de hechos de particulares, los documentos sólo prueban plenamente que, ante la autoridad que los expidió, se hicieron tales declaraciones o manifestaciones; pero no prueban la verdad de lo declarado o manifestado.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trata prueban plenamente contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas. Pierden su valor en el caso de que judicialmente se declare su simulación. 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 del 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.

<sup>15</sup> 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>16</sup> 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.



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

Administrativas de los Servidores Públicos, por tratarse de documentos expedidos por servidores públicos en ejercicio de las facultades que las normas aplicables les otorgan.

Por lo que respecta a los medios de convicción señalados en los numerales 1, 5 y 6 se les otorga valor probatorio en términos de lo dispuesto en el artículo 93, fracción VI<sup>17</sup>, 165<sup>18</sup>, 167<sup>19</sup>, 187<sup>20</sup>, 215<sup>21</sup> y 216, del citado Código Federal de Procedimientos Civiles, en tanto se trata de la narración de los hechos descritos en el presente procedimiento por parte de



en relación con la testimonial ofrecida por el imputado, al no aportar en concreto hechos relacionados con el presente procedimiento, sino de conductas acaecidas hace más de quince años, aproximadamente, se le tiene únicamente por ofrecido y rendido en tiempo y forma.

En relación con las actas y pruebas periciales descritas en los numerales 10 al 12, se les otorga valor probatorio en términos de lo dispuesto en los artículos 93, fracción

<sup>17</sup> Artículo 93. La ley reconoce como medios de prueba:

(...)

VI. Los testigos;

(...)

<sup>18</sup> Artículo 165. Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos.

<sup>19</sup> Artículo 167. Los testigos serán citados a declarar cuando la parte que ofrezca su testimonio manifieste no poder, por sí misma, hacer que se presenten. La citación se hará con apercibimiento de apremio si faltaren sin justa causa.

Los que, habiendo comparecido, se nieguen a declarar, serán apremiados por el tribunal.

<sup>20</sup> Artículo 187. Al valorar la prueba testimonial, el tribunal apreciará las justificaciones relativas a las circunstancias a que se refiere el artículo anterior, ya sea que éstas hayan sido alegadas, o que aparezcan en autos.

<sup>21</sup> Artículo 215. El valor de la prueba testimonial quedará al prudente arbitrio del tribunal, quien, para apreciarla, tendrá en consideración: (...)

IV<sup>22</sup>, 143<sup>23</sup>, 151<sup>24</sup>, 189<sup>25</sup> y 211<sup>26</sup> del citado código de procedimientos, en tanto se trata de

... y que en el caso concreto sirve para la valoración de los hechos materia del presente procedimiento así como la existencia, en su caso, de las repercusiones.

Respecto a la documental identificada en el numeral 4, en términos de lo dispuesto en los artículos 133<sup>27</sup> y 203<sup>28</sup>, del Código Federal de Procedimientos Civiles, al tratarse de una copia simple de un documento privado no se le confiere valor probatorio al no guardar relación directa con los hechos relacionados en el presente procedimiento.

En relación con las documentales precisadas en los párrafos que anteceden, con excepción de las desestimadas, a continuación se verifica si son aptas y

---

<sup>22</sup> Artículo 93. La ley reconoce como medios de prueba:

(...)

IV.- Los dictámenes periciales;

(...)

<sup>23</sup> Artículo 143. La prueba pericial tendrá lugar en las cuestiones de un negocio relativas a alguna ciencia o arte, y en los casos en que expresamente lo prevenga la ley.

<sup>24</sup> Artículo 151. Si los peritos están conformes, extenderán su dictamen en un mismo escrito que presentarán, o en un acta que harán asentar por el secretario del tribunal, firmando los dos. Si no lo estuvieren, formularán su dictamen en escrito por separado, del que acompañarán una copia.

<sup>25</sup> Artículo 189. En todo caso en que se necesiten conocimientos técnicos especiales para la apreciación de los medios de prueba a que se refiere este capítulo, oír el tribunal el parecer de un perito nombrado por él, cuando las partes lo pidan o él lo juzgue conveniente.

<sup>26</sup> Artículo 211. El valor de la prueba pericial quedará a la prudente apreciación del tribunal.

<sup>27</sup> Artículo 133. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo 129.

<sup>28</sup> Artículo 203. El documento privado forma prueba de los hechos mencionados en él, sólo en cuanto sean contrarios a los intereses de su autor, cuando la ley no disponga otra cosa. El documento proveniente de un tercero sólo prueba en favor de la parte que quiere beneficiarse con él y contra su coligante, cuando éste no lo objeta. En caso contrario, la verdad de su contenido debe demostrarse por otras pruebas.

El escrito privado que contenga una declaración de verdad, hace fe de la existencia de la declaración; más no de los hechos declarados. Es aplicable al caso lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 202.

Se considera como autor del documento a aquél por cuya cuenta ha sido formado.





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

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



Al respecto, se precisa que dichas documentales se demuestran, en principio, que el imputado ostentaba el puesto de \_\_\_\_\_, adscrito a la \_\_\_\_\_, y era responsable de \_\_\_\_\_.

Asimismo, de las declaraciones rendidas por \_\_\_\_\_, así como del oficio \_\_\_\_\_ (fojas 34 a 36), se desprende que \_\_\_\_\_ fue designado \_\_\_\_\_ y entre las labores que debía desempeñar estaban las de coordinar y distribuir las cargas de trabajo, así como las de verificar, registrar y controlar la asistencia del personal designado a su cargo, entre quienes se encontraba \_\_\_\_\_.

De las funciones descritas se advierte la obligación a cargo del servidor público denunciado de supervisar que \_\_\_\_\_

llevaran a cabo por el personal que tenía asignado tratándolos con respeto y decoro.

Por otra parte, del acta de comparecencia de dieciocho de marzo de dos mil quince de

ante personal de la

la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desprende la siguiente información relevante:

- Sin precisar fecha ni hora, indicó que le gustaba vestir con falda y blusa, encima utilizaba el uniforme

se le acercó y le dijo "oye, ¿por qué no", "déjame ver por qué"; que contestó "eh, ¿cómo?", "ay, qué andas viendo". Que en ese momento sintió coraje y miedo por no saber qué hacer o contestar, por tratarse de por lo que se retiró del lugar.

- Que en otra ocasión, realizando sus labores fijas le preguntó "¿Cómo estás?", le contestó "corriendo y sudando", la cual es una expresión que comúnmente utiliza cuando se encuentra muy trabajando; enseguida acercándosele aquél le contestó "entonces toodo te está sudando"; que en ese momento sintió que no era una pregunta, sino una expresión con un tono de picardía, que miró





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

de arriba abajo, de forma que sintió morbosa y que para evitar más comentarios le comentó "sí, mira mi cabello", pero que insistiendo, señaló "todo se te escurre, ¿hasta dónde?", por lo que prefirió retirarse del lugar sin contestarle.

- Que otro día, sin precisar fecha, \_\_\_\_\_ pasó a supervisar sus actividades, \_\_\_\_\_ que ese día traía puesto un pantalón de vestir y le comentó "¿traes pantalón? te ves muy bien", \_\_\_\_\_ contestó "ay, muy amable, muchas gracias", y que le dijo "¿te puedo preguntar algo?", "\_\_\_\_\_", que con mucha pena le indicó "ay, qué te importa", "¿por qué me preguntas eso?", a lo que le contestó "es que se te marcan". En otra ocasión, se acercó a \_\_\_\_\_ de espaldas, que ese día no traía \_\_\_\_\_ uniforme, con el dedo índice trató de \_\_\_\_\_ entonces se volteó y le preguntó "¿qué pasó?", a lo que le contestó "¡traes faja!", \_\_\_\_\_ afirmando preguntó porqué y él insistiendo le preguntó "¿y cómo es, completa?", a lo que le contestó "¿por qué?, ¿para qué quieres saber?, ¡hay (sic) patrón!" y continuó con su trabajo.

- Que en alguna otra ocasión, cuando acudió al lugar de \_\_\_\_\_ a firmar su reporte de actividades, se le acercó, le tocó la nuca con una de sus manos, sintió cosquillas, mucho coraje y \_\_\_\_\_ le dijo "no me toques, no me gusta que me toques, no lo vuelvas a hacer", después de varios días, sin que él le dirigiera la palabra, \_\_\_\_\_ le preguntó si estaba enojado, a lo que le contestó "pues a ti que te molesta todo", por

lo que le reiteró que le molestaba mucho que la tocara.

- Que en otra ocasión, cuando estaba revisando [redacted] le dijo "a ver tus manos", que le contestó "¿qué tienen?", y él le comentó "ay, las tienes bien chiquitas y gorditas", respondió "ah, sí", quitó su mano, firmó su registro y se retiró del lugar.

- Sin precisar fecha ni hora, señaló que un día cuando estaba [redacted]

sexto piso, llegó [redacted] su [redacted] se salió, él se puso a platicar con [redacted] y se le acercó como a medio metro, [redacted] al pecho le dijo "¿te puedo preguntar algo?, ¿[redacted]?", que en ese momento sintió pena, coraje y asco, por miedo a perder su trabajo sólo le respondió "ay, ¿para qué quieres saber?", que le contestó "no pues nada más", [redacted] le señaló "no me acuerdo, no lo sé" y se retiró del lugar. En relación con ello, en otra ocasión cuando fue a verlo para solicitar permiso para salir a una junta [redacted] el servidor público denunciado se encontraba sentado, subió la mirada hacia [redacted] y le comentó "se te ven bien, si así están ¿cuándo me las presentas?", [redacted] le contestó "¿cómo?, ¿a quién?", por lo que sin saber cómo reaccionar firmó la libreta y se retiró, lo anterior se repitió en otra ocasión, en la que le preguntó "¿entonces qué?, ¿cuándo me las vas a presentar?, ya sé, no toco, nada más veo, ¿sale?", por lo que [redacted], sin saber cómo reaccionar se río y continuó con su trabajo.



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

- En alguna otra ocasión, cuando le solicitó ayuda para bajar le contestó, sólo expresó “mmm” y le preguntó “¿cómo es que a si le ayudas?, él le respondió “ya sabes, sí me da taquito”, ¿tú que me das?”, contestó “¿ah sí?, ah, yo no te doy nada, a mí no me gusta eso”, “ahí que se quede y tú sabes”. Aclaró que en el área la expresión “dar taquito” es conocida como que una persona tiene relaciones sexuales con otra.



- Que en varias ocasiones cuando acudió al lugar de para que le asignara las últimas actividades del día, le respondió “siéntate” y da palmadas en sus piernas mientras mira morbosamente, que le ha señalado “ya te dije, si te sientas no vas a hacer nada”, que dichas actitudes hacen sentir , por lo que para evitar ese tipo de situaciones le pide generalmente a

que acompañe a firmar su reporte de actividades para no estar a solas con él. Por último, indicó que de manera insistente le ha preguntado “¿cuándo vamos a comer?”, cuestión que le da asco y que le molesta, que no sabe qué contestarle por miedo a las consecuencias que generen sus respuestas, sobre todo porque él es su jefe y le da miedo que la perjudique en las evaluaciones mensuales y de fin de año, pero que no quiere que se repitan.

De la declaración en mención se advierte que existen diversos señalamientos de en contra del

denunciado, en relación con la realización de conductas relacionadas

Al respecto, no debe perderse de vista que en términos generales este tipo de conductas, es decir,

son de realización

por lo que, en esa medida, se debe ponderar preponderantemente la declaración de la cual, robustecida con algún otro indicio, es susceptible de formar prueba plena<sup>29</sup>.

Ahora, para que dicha declaración pueda constituirse en el sustento total de una determinación que acredite la existencia de una causa de responsabilidad administrativa y como consecuencia se imponga una sanción disciplinaria al servidor infractor, requiere reunir ciertos atributos que la doten de eficacia probatoria, los cuales se pueden identificar a partir de un análisis crítico, considerando **tres factores** que se apegan a las normas que regulan la valoración de la prueba: que ofrezca garantía de conocimiento y veracidad, de tal manera que sea capaz de convencer, por la razón de haber conocido los hechos o por determinadas

---

<sup>29</sup> Resulta ilustrativa, aplicada analógicamente al caso, la tesis: "VIOLACIÓN, VALOR DE LA DECLARACIÓN DEL OFENDIDO EN EL DELITO DE. Indudablemente que la declaración singular del ofendido es insuficiente para acreditar la responsabilidad de un imputado, al constituir tan sólo indicio, pero es innegable también, que en delitos de oculta realización como la violación, tal imputación adquiere notoria importancia, ya que normalmente la sujeto pasivo del atentado sexual, se encuentra sola, y por ende, la declaración, si se enlaza a cualquier otro indicio, aunque no sea de la misma calidad, en conjunto integra prueba circunstancial de valor pleno." (datos de localización: Sexta Época, registro: 259779, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen LXXVII, Segunda Parte, Materia(s): Penal, Página 39)



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

circunstancias personales que convierten a [redacted] de parcialidad; que sea precisa en la forma en que refiere se desarrollaron los hechos, así como con las circunstancias particulares del evento; y, finalmente, que lo narrado se encuentre adminiculado con el resto de las pruebas indirectas que determinen fehacientemente la responsabilidad que se le atribuye al servidor público.

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

Atento a lo anterior, en relación con el **aspecto interno**, se debe ponderar si [redacted] tiene la capacidad para comprender los hechos sobre los cuales versa su declaración y si éstos fueron susceptibles de ser apreciados por sus sentidos, pues es una verdad empírica que en acontecimientos como los narrados de naturaleza sexual o lasciva, la percepción del hecho por parte de la víctima, dependerá en buena medida de su agudeza sensorial, aunado desde luego a otros factores como si por su edad y entorno social, tiene el criterio necesario para juzgarlos, lo que en el caso resulta

positivo, habida cuenta que \_\_\_\_\_, al momento en que ocurrieron los hechos contaba con cuarenta y dos años de edad, lo que lleva a suponer que presentaba conciencia clara de la agresión sufrida, máxime que en forma detallada narra los hechos que sufrió y percibió, por lo que se tenía la capacidad para comprenderlos y describirlos; emitiendo su declaración en forma clara y precisa, sin dudas ni reticencias sobre su sustancia y circunstancias esenciales en las que señaló de manera pormenorizada el lugar, tiempo, modo y ocasión en que se desarrollaron los hechos.

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

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





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

refirió; de la **vista**, las actitudes libidinosas, miradas a su persona, y gestos lascivos que dirigía a su persona; del **oído**, al escuchar que le decía que le gustaba y sus pláticas que generalmente giraban sobre temas de índole sexual; sin que se advierta dato alguno que demuestre algún factor que le restara o alterara su sensibilidad.

Por lo tanto, tampoco se advierte que haya sido mermada su capacidad para reconocer e identificar que ese comportamiento por parte del juzgador era hostil, humillante, ofensivo, intimidatorio y que le incomodaba al grado de enojar, que por ese motivo se sentía por las consecuencias que podrían generarse en caso de no responder a los cuestionamientos de índole sexual que le hacía su superior.

En esa tesitura, es evidente que

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

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

Así se estima que su declaración es **verosímil**, pues tiene apariencia de verdadera, toda vez que no sólo relata los acontecimientos, sino que narra la experiencia

que vivió de manera continua y reiterada dentro de su jornada laboral en su centro de trabajo, cuando

funció como su superior jerárquico, temporalidad en la que se presentaban las condiciones idóneas en cuanto de su parte –desequilibrio de poder derivado de la posición laboral de subordinación–, pues mientras

, aquél aprovechó la relación jerárquica a su favor.

La narrativa de también se considera **confiable**, al no advertirse dato alguno que ni aun de forma indiciaria permita dudar acerca de la probidad con que se condujo al emitirla, lo que hace insospechable de parcialidad, y es indicativo de que se produjo en forma libre y espontánea, de buena fe, sin malicia, por lo que ante la falta de prueba que evidencie que ella o alguien más tuviera un motivo manifiesto de odio o rencor para conducirse de la forma en que lo hizo, resulta improbable pensar que estuviera conduciéndose con falsedad con algún afán de perjudicar al multicitado servidor público, por lo que no se genera sospecha de parcialidad.

Asimismo, es **creíble**, ya que su versión no se advierte tendencia hacia la fantasía o a la mendacidad y por ende, es muy factible que así hayan sucedido los



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

hechos, por lo que se estima ofrece garantía de conocimiento, pues no se advierten dudas, apreciaciones subjetivas, emocionalidad o exageración en los hechos descritos, por el contrario, la estructura de su relato corresponde al control lógico –formal-, de un evento cuya evocación y transmisión no revela mayor complejidad.

La manifestación vertida por

también se estima **consistente** pues fue uniforme y persistente sobre la esencia de los hechos y su atribución a : , no como un aspecto meramente formal, sino en su constancia sustancial al especificar con precisión:

1. Tiempo y lugar en que tuvo verificativo

al indicar que ocurrieron en diversas ocasiones dentro de su jornada laboral en su centro de trabajo.

2. La plena identificación de , que en el caso , quien fungía como su superior jerárquico, como

de este Alto Tribunal.

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

4. Las acciones que el mencionado servidor público realizaba, consistentes

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

Igualmente, es **convincente**; ya que resulta capaz de persuadir, no solo porque constituya un hecho incontrovertible la relación laboral de subordinación que produce

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

Su depuesto **no es contradictorio** en sí mismo, pues narró las circunstancias en que vivió y percibió los hechos que motivaron el inicio del procedimiento disciplinario, apreciándose que es coherente, pues existe conexión lógica entre sus diversas partes; lo



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

anterior es así, en virtud de que en sus manifestaciones va narrando de forma detallada y concatenada el acoso que sufrió, sosteniendo la imputación hecha contra el mencionado servidor público.

En este contexto, una vez analizada la personalidad y capacidad de [redacted], así como el contenido de su declaración, es válido considerar que efectivamente su versión resulta verosímil, confiable, creíble, consistente, convincente y no contradictoria, además de que no se advierte la existencia de anomalías psíquicas y de carácter fabulador, por lo que es pertinente estudiar ahora el **aspecto externo**, es decir, valorar en su contexto los hechos que narra, así como las circunstancias en que asegura se realizaron, a través de las pruebas indirectas que conforman el sumario, para poder determinar si efectivamente :

Así, como prueba indirecta que corrobora y robustece la imputación de [redacted] que realiza [redacted] contra [redacted] se encuentra el dictamen elaborado respecto de [redacted] por parte de [redacted]

Lo anterior es así, porque el resultado

es consistente con su testimonio rendido al momento de presentar su denuncia, al existir coincidencia en el sentido de que diversas ocasiones intentó , haciendo referencia a la ropa que utilizaba y realizando insinuaciones de carácter sexual que le provocaban incomodidad, molestia y asco, además de que también manifestó temor por no saber cómo responder a ello por las consecuencias que pudieran generarse, ya que lo reconocía como un superior jerárquico y no quería ser en sus evaluaciones mensuales y de fin de año, pues repercutiría en su estímulo económico.

El estudio robustece el dicho de todo lo cual, valorado en términos del artículo 216<sup>30</sup> del citado Código Federal de Procedimientos Civiles, genera que el testimonio de adquiera eficacia valoratoria plena, al no ser opuestos entre sí, lo cual es suficiente para tener por plenamente acreditado que el servidor público denunciado transgredió lo dispuesto en la fracción VI, del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con lo señalado en el artículo 2, fracción II, numerales 1 y 2, del Acuerdo General de Administración III/2012, ya que dejó de observar buena conducta en su empleo

---

<sup>30</sup> Artículo 216. Un solo testigo hace prueba plena cuando ambas partes convengan expresamente en pasar por su dicho, siempre que éste no esté en oposición con otras pruebas que obren en autos. En cualquier otro caso, su valor quedará a la prudente apreciación del tribunal.



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

y dejó de tratar con respeto a las personas con las que tenía relación con motivo de éste.

Esto atendiendo a que, con las actitudes demostradas ante el servidor público dejó de cumplir con su obligación de observar buena conducta en su empleo al no tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste. Dicho incumplimiento se agrava con

cuestiones que no deben ser permitidas en ningún servidor público de este Alto Tribunal, toda vez que en su conjunto, llegan a violentar los derechos de las personas y con ello se les impide desarrollarse plenamente en su trabajo.

Aun cuando, conforme a lo hasta aquí planteado, las pruebas relacionadas son suficientes para tener por acreditada la responsabilidad del servidor público en la comisión de la conducta que se le atribuye, a mayor abundamiento cabe señalar que del

se advierte que

encontraba en un área de confort en su trabajo que pudo haberlo hecho considerar como una extensión de su autoridad el acoso al personal

Lo anterior deja ver que,

el servidor público denunciado pudo haber utilizado su posición como supervisor con la pretensión de obtener algún beneficio o satisfacción, pues hasta el momento de la denuncia, no había sido sancionado por ese comportamiento. Esta conclusión es consistente con el testimonio de

al señalar que: " (foja 22 del cuaderno de pruebas 2), lo cual, aun cuando no fue corroborado con algún otro testimonio, sí fue parte de las conclusiones a las que llegó

"(foja 40 del cuaderno de pruebas 1).

Ahora bien, respecto a las manifestaciones vertidas por en el sentido de que a denunciante en diversas ocasiones le ha llamado la atención por no realizar bien su trabajo y como prueba ofreció el testimonio a cargo de

es importante señalar que dicho testimonio únicamente se refirió a la relación que





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

en su momento tuvo con lo cual, fue aproximadamente hace quince o dieciocho años y, por lo tanto, no guarda relación con el tema que se aborda en el presente asunto, pues si bien manifestó que en ese tiempo era y no le gustaba que le llamara la atención, lo cierto es, que al momento de que durante le preguntó al servidor público involucrado el motivo por el cual había ofrecido ese testimonio, no tuvo una respuesta clara pues hizo referencia a hechos de otra índole como la afectación a terceras personas por una votación para representante sindical (fojas 27 a 29 del cuaderno de pruebas 1); sin embargo, concluyó que se trataba de una persona que si bien valoraba las relaciones sociales, también tenía una adecuada capacidad de planeación para no meterse en problemas por otras personas (foja 33 del cuaderno de pruebas 2), por lo que la prueba testimonial ofrecida resulta ineficaz al no aportar de manera concreta elemento alguno que desestime la conducta por la cual se inició el presente procedimiento de responsabilidad.

Por lo que respecta a las manifestaciones vertidas por consistentes en que la medida cautelar de protección ordenada viola el principio de presunción de inocencia y afecta su esfera laboral, personal y familiar, es importante señalar que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43, del Acuerdo General Plenario 9/2005<sup>31</sup>, en relación con el

<sup>31</sup> Artículo 43. Además de la suspensión, el órgano instructor podrá ordenar las medidas cautelares que estime necesarias durante la tramitación del procedimiento sin

artículo 8, del Acuerdo General de Administración III/2012<sup>32</sup>, la Contraloría puede dictar las medidas que estime necesaria sin que ello signifique prejuzgar sobre la responsabilidad que se impute, pues dicha medida se dicta a favor de \_\_\_\_\_ y estará vigente mientras se emita la resolución que ponga fin a este procedimiento, pues con ello lo que se busca es la prevención de algún acto que violente a la denunciante, y no así a una sanción en contra del servidor público involucrado.

Lo anterior se robustece con el criterio contenido en la tesis aislada publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Libro 4, marzo de 2014, Tomo I, página 525, Décima Época, de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

**ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA EN EL DISTRITO FEDERAL. EL ARTÍCULO 62, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY RELATIVA, AL ESTABLECER LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE EMERGENCIA, NO VIOLA EL DERECHO FUNDAMENTAL DE AUDIENCIA PREVIA.** *La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado que los actos de privación se rigen por el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se caracterizan por ser definitivos; mientras que los de molestia se relacionan con el diverso 16 constitucional y se distinguen de aquéllos por ser provisionales y carecer de definitividad, esto es, la Constitución Federal distingue y regula de forma diferente los actos privativos y los*

---

prejuzgar sobre la responsabilidad que se impute, lo cual se hará constar expresamente en la determinación correspondiente y estarán vigentes, en su caso, hasta que se emita la resolución que ponga fin al procedimiento respectivo.

No podrán dictarse medidas cautelares durante el desarrollo de una investigación, salvo las que excepcionalmente autorice el Pleno.

<sup>32</sup> 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.



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

de molestia. Ahora bien, el artículo 62, párrafo segundo, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, que establece que las medidas de protección previstas en el artículo 66 del citado ordenamiento son precautorias, cautelares y de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, no se rige por el derecho fundamental de audiencia previa reconocido por el artículo 14 constitucional, porque no tiene por objeto la disminución, el menoscabo o la supresión definitiva de un bien material o inmaterial, o de un derecho del gobernado, sino únicamente un propósito de interés general, consistente en prevenir un acto de violencia más contra la mujer agredida; por lo que sus alcances sólo son precautorios y cautelares, ya que se fundan en principios de debida diligencia y en el estado de necesidad. No obstante lo anterior, si bien el indicado derecho de audiencia previa no rige para antes de que el juez dicte las medidas de emergencia, la propia Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, en su artículo 72, establece que al notificarse la medida de emergencia debe citarse al agresor para que comparezca ante el juzgador a alegar lo que a su derecho convenga, lo cual permite considerar que la referida ley tutela y cumple con ese derecho a favor del agresor, en virtud de la afectación que pudiera ocasionarse a la esfera de sus derechos con el dictado de la medida cautelar. De ahí que el artículo 62, párrafo segundo, de la citada ley, al establecer medidas de protección de emergencia, no viola el derecho fundamental de audiencia previa.

Además, el servidor público denunciado tampoco demostró en qué consistió la afectación laboral, personal y familiar a que hizo referencia, pues del lugar en que desarrollaría sus actividades de ningún modo significó un menoscabo en alguno de sus derechos laborales, pues como se señaló, únicamente se trató de con el objeto de que el servidor público no realizara funciones que se relacionaran con labores de

Por otra parte, de las manifestaciones vertidas respecto al [redacted], en el sentido de que [redacted] ya que se extra limitó en su función y para ello, enlistó parte del análisis efectuado en el que se hace referencia a [redacted] resultan ineficaces para desestimar el estudio realizado, puesto que de ningún modo explicó en qué consistió, a su parecer, la imparcialidad, [redacted]

No obstante, es importante mencionar que, además de que dicho [redacted] no es la única prueba que sostiene el acreditamiento de la conducta imputada, lo cierto es que a ambos servidores públicos, en su momento, se les informó que podían [redacted] sin embargo, fenecido el plazo otorgado no hicieron señalamiento alguno, por lo que las manifestaciones de [redacted] relativas a que se practicara un nuevo estudio [redacted] pues de conformidad con lo dispuesto en el artículo 288 del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletorio a la materia de [redacted]



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

responsabilidades administrativas, se le tuvo por precluido su derecho a solicitar

Es por lo anterior que se desestima lo manifestado por el servidor público en el sentido de haber negado los hechos narrados y que, a su parecer, no existían medios de prueba en tanto que, en caso de ser ciertos, habrían quejas similares

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

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

Lo anterior, aunado a que, como se precisó a lo largo de este considerando, en el caso la declaración de la

denunciante adquiere valor probatorio pleno, al no haber alguna otra prueba idónea con la que se contraponga, aun cuando el servidor público estuvo en aptitud de ofrecer las que a su interés hubiera convenido.

En vista de lo anterior, valoradas las mencionadas pruebas de autos en los términos indicados y analizadas las manifestaciones vertidas por

se arriba a la convicción de que se encuentra acreditada la responsabilidad derivada de la conducta imputada al servidor público denunciado; infracción prevista en el artículo 131, fracción XI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el artículo 8, fracciones VI, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en relación con el artículo 2, fracción II, numerales 1 y 2 del Acuerdo General de Administración III/2012.

**TERCERO. Sanción.** Al haber quedado demostrada la infracción administrativa atribuida al servidor público involucrado, consistente en la omisión de cumplir con su obligación de observar buena conducta en su empleo al no tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste y, en particular, por las insinuaciones y tocamientos de carácter sexual cometidos en contra de 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



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

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

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

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

En efecto, la obligación de observar buena conducta en el empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia y rectitud a las personas con las que tienen relación con motivo de su trabajo, se refiere, en esencia, al respeto que todo servidor público debe observar hacia las personas con las que tiene trato en sus

labores, ya que de no conducirse de esa manera se genera un ambiente de trabajo desfavorable en las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pues el profesionalismo que debe caracterizar a todo servidor público implica que debe mostrar una conducta intachable y su lesión o amenaza reviste gran trascendencia para el adecuado ejercicio de las funciones del Alto Tribunal, de lo contrario, se reitera, generan un ambiente falto de respeto que obstaculiza aquéllas.

Por ende, la situación se agrava por el hecho de que

estaba obligado a tratar con decoro y respeto a los empleados que estaban motivo por el cual, la conducta del referido servidor público debía ser ejemplar e institucional, situación que no aconteció debido a que incurrió en una serie de actos atentatorios de la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de de ahí que sea necesario suprimir ese tipo de prácticas a fin de evitar un ambiente de trabajo negativo y dar una mala imagen institucional.

Por lo anterior, dado el cargo y funciones que realizaba le resultaba exigible un elevado nivel de compromiso para conservar un comportamiento adecuado a las labores que ejecutaba en este Alto Tribunal, por lo que se estima que la conducta que se le reprocha debe ser sancionada en la misma proporción de gravedad.





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

**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.** De las constancias del expediente personal de

que obran en autos del presente procedimiento, así como del oficio identificado con el registro alfanumérico DGRHIA/SGADP/DRL/507/2017, de diecinueve de junio de dos mil diecisiete, signado por la Directora General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, se acredita que al primero de marzo de dos mil quince, fecha que se consideró para el cálculo, contaba con una antigüedad de diecisiete años, cinco meses, un día (foja 750).

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

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

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

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

realizó insinuaciones y tocamientos de carácter sexual cometidos en contra de

situación que se agrava por el hecho de que como estaba bajo su cargo y, por tanto, la conducta del referido servidor público debía ser ejemplar e institucional. Además, quedó acreditado que aprovechó su condición de varón y el cargo que ostentaba para cometer dichos actos, en lugar de conducirse con respeto y en forma decorosa como era su deber como

Por lo anterior, dado las funciones que desempeñaba le resultaba exigible un elevado nivel de compromiso para conservar un comportamiento adecuado a las labores que realiza como supervisor, por lo que se estima que tales circunstancias ameritan una sanción más severa que la





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

mínima e impida que vuelva a incurrir en ese tipo de conducta.

**e) Reincidencia.** De la constancia de primero de agosto de dos mil diecisiete, que emitió la Subdirectora General de Responsabilidades Administrativas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, asistida por dos servidores públicos (foja 773), así como de la copia certificada del expediente personal de

....., se advierte que no existe registro de que haya sido sancionado con anterioridad, por algún procedimiento de responsabilidad administrativa instruido en su contra.

**f) Monto del beneficio, lucro, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de obligaciones.** En la especie no existen pruebas de que

..... hubiese obtenido algún beneficio o lucro indebido, ni ocasionado daño o perjuicio económico a este Alto Tribunal con motivo de la infracción que se le imputa.

En tales condiciones, con el objeto de suprimir prácticas que infrinjan en cualquier forma el deber de todo servidor público de cumplir con su obligación de observar buena conducta en su empleo al no tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenía relación con motivo de éste, así como evitar conductas que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las personas,

..... con fundamento en lo dispuesto en los

artículos 14, fracciones VII y XXIII; 133, fracción II; 135, fracción IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 14 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; 45, fracción IV, y 46 del Acuerdo Plenario 9/2005; esta Presidencia estima que se debe imponer al infractor la sanción consistente en **suspensión del cargo por seis meses**, que se ejecutará en términos de lo establecido en el artículo 48, fracción III, del Acuerdo General Plenario 9/2005. Asimismo, deberá remitirse copia certificada de la presente resolución a la Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a efecto de que sea agregada al expediente personal del servidor público.

Por lo expuesto y fundado:

### RESUELVE:

**PRIMERO.** Quedó plenamente acreditada la causa de responsabilidad administrativa materia del presente procedimiento, atribuida a responsable de la falta administrativa por la que se inició este procedimiento, conforme a lo señalado en el considerando segundo de la presente resolución.

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



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

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

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



Esta hoja corresponde al Procedimiento de Responsabilidad Administrativa 7/2015-ALS.

SIN TEXTO

