



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Derecho

Posgrado en Derecho

Con Reconocimiento de Validez Oficial ante la Secretaría de Educación Pública,  
bajo Acuerdo número 20081906 de Octubre de 2008

---

“El acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”

Tesis que para obtener el grado de

**Maestra en Derecho Constitucional y Derechos Humanos**

Sustenta la

Licenciada Silvia Angélica Vivar Gómez Farias

Director de la Tesis

Dr. José María Soberanes Diez

Ciudad de México, 2016.

***Dedicatoria***

***A Ignacio y Silvia mis padres, los cimientos y pilares de mi vida.***

***A Gunther y Aline mis hijos, mi impulso e inspiración.***

***Agradecimientos***

***A Rosa Linda, por ser una amiga y compañera solidaria, por sus aportaciones a esta investigación, gracias por tanto y por todo.***

***A Sergio, por contagiarme su pasión por la defensa de los Derechos Humanos.***

***A Norma, por su valentía y fortaleza al levantar la voz.***

***A Evelyn, por su apoyo y cariño incondicional.***

***A Dana, Ana Lucía, Adriana, Juan Ma, Erika y Rosalba, por ser los mejores compañeros.***

# ÍNDICE

## INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO PRIMERO

#### EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD JURÍDICA ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE

I. LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE .....	10
II. EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL ÁMBITO DE LAS NACIONES UNIDAS.....	17
III. EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL ÁMBITO INTERAMERICANO .....	24
IV. EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL .....	26
V. EL ARTÍCULO 4º CONSTITUCIONAL, LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE ANTE LA LEY Y EL DERECHO A DECIDIR .....	28
VI. LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 4º CONSTITUCIONAL.....	31
1. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres .....	31
2. Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres.....	32
3. Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia .....	33

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

I. ACOSO LABORAL O “MOBBING” .....	36
1. Aspectos generales del acoso laboral o “mobbing” .....	36
2. Acciones constitutivas de acoso laboral.....	38
3. Sujetos del acoso laboral .....	42
A. Activo.....	42
B. Pasivo.....	42

4. Tipos de acoso laboral .....	43
A. Acoso vertical descendente .....	43
B. Acoso horizontal.....	43
C. Acoso vertical ascendente .....	43
5. Causas y consecuencias del acoso laboral.....	44
A. Causas .....	44
B. Consecuencias .....	45
6. La regulación del acoso laboral en el derecho internacional de los derechos humanos .....	46
7. La regulación del acoso laboral en el ámbito nacional.....	52
A. En el Derecho Civil .....	56
B. En el Derecho Laboral.....	57
C. En el Derecho Penal.....	59
D. En el Derecho Administrativo .....	61
II. ACOSO SEXUAL.....	63
1. Aspectos generales del acoso sexual .....	63
2. El acoso sexual y su reconocimiento normativo.....	64
3. Conceptos de acoso sexual típico y acoso sexual ambiental.....	65
4. Sujetos del acoso sexual.....	66
A. El acosador .....	66
B. La víctima o receptor de la conducta.....	66
5. Consecuencias del acoso sexual .....	67
A. Con relación a las víctimas.....	67
B. Con relación a las empresas.....	67
C. Con relación a la sociedad.....	67
6. La regulación del acoso sexual en el derecho internacional de los derechos humanos .....	68
7. La regulación del acoso sexual en el ámbito nacional .....	70
A. En el Derecho Laboral .....	71
B. En el Derecho Penal .....	72
C. En el Derecho Civil.....	72

D. En el Derecho Administrativo.....	72
--------------------------------------	----

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **MARCO NORMATIVO APLICABLE EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

I. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN .....	76
II. AGA II/2012, BASES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SCJN.....	82
III. AGA III/2012, BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SCJN .....	83
IV. MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SCJN.....	89
1. Principios generales de interpretación y aplicación del Manual .....	90
2. Buenas prácticas para la investigación y sanción de las quejas relacionadas con acoso laboral y acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	91
V. ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL PRESIDENTE DE LA SCJN DEL 6 DE MARZO DE 2015.....	103

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA REALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

I. ACCIONES DE LA SCJN PARA DIFUNDIR LA NORMATIVA INTERNA QUE INVESTIGA Y SANCIONA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	106
II. NÚMERO DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL TRAMITADAS ANTE LA CONTRALORÍA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN .....	110
1. Distribución de la recepción de la queja.....	113
2. Distribución del quejoso por género.....	115
3. Distribución por tipo de acoso laboral o sexual.....	116
4. Distribución por estado procesal .....	117
III. ACTUACIONES EN LA QUEJA 49/2014.....	118
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>132</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>137</b>

## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral o “*mobbing*” y el acoso sexual constituyen formas de violencia en el trabajo con consecuencias graves para los trabajadores que los padecen, sus familias, los empleadores, las corporaciones y las instituciones.

Si bien es cierto que tanto hombres como mujeres pueden sufrir acoso laboral y acoso sexual en sus centros de trabajo, se estima que derivado de prácticas culturales el mayor número de víctimas que padecen estas conductas son mujeres.

El presente trabajo de investigación tiene dos objetivos, el primero de ellos es conocer si el acoso laboral “*mobbing*” y el acoso sexual son una forma de violencia y de discriminación en contra de las mujeres, que afectan el acceso, goce y disfrute de sus derechos en igualdad con los hombres en razón de que constituyen violaciones a la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará), así como a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por otro lado como segundo objetivo se plantea examinar si la normativa interna que existe al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que fija las bases para la igualdad de oportunidades en el trabajo y aquella que fija las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual al interior del Alto Tribunal cumplen la finalidad para la cual fueron creadas, garantizar el derecho a la igualdad y a los ambientes laborales libres de violencia.

Ambas normas fueron emitidas por medio de Acuerdos Generales de Administración el 3 de julio del año 2012, con la finalidad de dar cumplimiento a la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de junio de 2011.

La exposición que usted lee en este momento amable lector, se compone de cuatro capítulos, en el primero de ellos se relata el camino que las mujeres tuvieron que recorrer para acceder al reconocimiento del derecho a la igualdad jurídica frente a los hombres en el ámbito nacional, en el interamericano y en el universal.

En el segundo apartado se presentan los conceptos de acoso laboral o “*mobbing*” y los de acoso sexual; los sujetos pasivos y activos de las conductas; las consecuencias que estas conductas conllevan para la víctima y su familia y la forma en que éstas impactan al interior del ambiente laboral.

En el siguiente capítulo se expone y comenta la normativa específica que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual al interior del Máximo Tribunal, en tanto que su comisión genera ambientes laborales hostiles o violentos, aunado a que constituyen violaciones a derechos humanos y en consecuencia dificultan alcanzar los objetivos de la norma interna que fija las bases para la igualdad de oportunidades en el trabajo para hombres y mujeres.

Finalmente el cuarto capítulo presenta un contraste entre las obligaciones que señala la normativa emitida por el Máximo Tribunal en los casos de acoso laboral y sexual con la realidad de las actuaciones de los operadores encargados de llevar a cabo las investigaciones de tales conductas, ello con el propósito de conocer si el procedimiento administrativo que existe al interior del Alto Tribunal funciona para garantizar el derecho de los trabajadores a la igualdad y a los ambientes laborales libre de violencia.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

### **EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD JURÍDICA ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE**

En este primer capítulo se desarrolla el tema del reconocimiento de la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, en él se muestra al lector como la categoría de humanos que ha tenido más dificultades en la historia para que sus derechos les sean reconocidos han sido las mujeres<sup>1</sup>. Lo anterior obedece a que los derechos de igualdad, libertad y justicia fueron reconocidos de forma escalonada incluso para los hombres, por categorías de varones. En 1789 en Francia como producto de su revolución, los varones protestantes obtuvieron la igualdad de derechos juntos con todos los profesionales, dos años más tarde en 1792, los judíos y los varones negros libres obtuvieron sus derechos políticos y en 1792 se concedió el derecho al voto a los hombres sin propiedades, excepto a los empleados y a los sirvientes y finalmente en 1794 el gobierno francés abolió la esclavitud. En el continente americano como resultado del movimiento de independencia de las 13 colonias británicas, nuevamente los únicos que obtuvieron reconocimiento de derechos fueron los varones, igualmente no se otorgaron para todos los hombres, únicamente para los varones blancos, propietarios. Con excepción de Nueva Zelanda que reconoció el derecho al voto a las mujeres en 1893, ningún otro país otorgo derechos políticos a las mujeres antes del siglo XX.

En ese orden de ideas, las mujeres empezaron a aparecer en la escena pública con motivo del reconocimiento de sus derechos políticos, como producto de los movimientos de las denominadas “sufragistas” quienes asumieron que para alcanzar la igualdad de derechos respecto de los varones, lo primero que debían lograr era ser reconocidas como ciudadanas en los cuerpos normativos para tener

---

<sup>1</sup>Palomar Vereá, Cristina, “Discriminación, diferencia e identidades. El género y la razón antidiscriminatoria”, en González Luna Corvera, Teresa y Rodríguez Zepeda, Jesús, (coords.), *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2014, pp. 135-166.

derecho a votar y a ocupar cargos públicos y como resultado poder incidir en otros campos de la vida social, como el laboral y el educativo.

En los siguientes apartados se lleva al lector por el camino del reconocimiento de la igualdad entre el hombre y la mujer en el ámbito de las Naciones Unidas a través de distintas Convenciones Internacionales y se describe la importancia del documento más importante en el tema de los derechos de las mujeres, nos referimos a la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer, enseguida se señalan los documentos que reconocen estos derechos en el espacio Interamericano y se señala a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer como documento clave que reconoce el fenómeno de la violencia en perjuicio de la mujer como una forma de discriminación que la imposibilita para alcanzar la plena igualdad en el reconocimiento y goce de derechos frente al varón.

Finalmente se expone el reconocimiento de los derechos de las mujeres en el entorno nacional. El cual se dio por primera vez en el ámbito laboral, específicamente en el artículo 123 constitucional, en seguida fue el reconocimiento de los derechos políticos y después en 1974 el reconocimiento expreso de la igualdad entre el hombre y la mujer en el artículo 4º de la Constitución.

A manera de colofón se describen las leyes y organismos *ad hoc* que México ha reconocido y creado a favor de las mujeres como cumplimiento con sus compromisos internacionales.

## **I. LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE**

El reconocimiento del derecho a la igualdad tuvo su origen a finales del siglo XVIII, en Europa con el estallido de la Revolución Francesa en 1789 y previamente en América con la independencia de las 13 colonias británicas. Sendos movimientos sociales se levantaron en contra de las monarquías absolutas, a través de un

reclamo de libertad, igualdad y justicia. Dichas revoluciones dieron origen al constitucionalismo moderno que persiguió como objetivo el reconocimiento de los derechos del hombre. Sin embargo en la búsqueda y reconocimiento de estos derechos, las mujeres fueron excluidas. Los derechos del hombre fueron únicamente reconocidos para el varón como representante de la especie humana, las mujeres permanecieron invisibles.

Desde su origen las primeras declaraciones de derechos y las primeras constituciones modernas dieron un trato discriminatorio a la mitad del género humano al manifestar de manera evidente una violación al principio de igualdad que tiene como fundamento la dignidad de la persona, al dejar sin reconocimiento de algún derecho a las mujeres. Tanto la Revolución Francesa como la Revolución Americana colocaron por primera vez en la Historia de la Humanidad a la igualdad como principio fundamental de todo ordenamiento jurídico, sin embargo la igualdad revolucionaria fue una igualdad de los hombres y no de las mujeres<sup>2</sup>.

La declaración del Pueblo de Virginia<sup>3</sup> del 12 de junio de 1776, en su sección I señaló “que todos los hombres son por naturaleza igualmente libres e independientes y tienen ciertos derechos innatos...”, asimismo en su punto IV mencionó “que ningún hombre o grupo de hombres tiene derecho a percibir de la comunidad emolumentos o privilegios exclusivos o especiales...”. La Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América de 1776 señaló “que todos los hombres son creados iguales...”. Y en la Constitución de los Estados Unidos de América no se hizo mención alguna al principio de igualdad<sup>4</sup>. Esta situación obedece a que los Padres Fundadores eran hombres blancos miembros de una élite que poseía esclavos y cuyo sistema social se regía a través de un sistema

---

<sup>2</sup>Lousada Arochena, José Fernando, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

<sup>3</sup>*Declaración de derechos del buen pueblo de Virginia*, México, UNAM, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2698/21.pdf>.

<sup>4</sup>Pedroza De la Llave, Susana Thalía, “El Derecho de Igualdad entre mujeres y hombres en el Constitucionalismo en América Latina y en Europa”, México, UNAM, 2013, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3455/38.pdf>.

patriarcal, donde las mujeres solo participaban en el ámbito privado como madres, esposas o hijas.

En la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, los representantes del pueblo francés constituidos en una Asamblea Nacional reconocieron en su artículo 1º que “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones solo pueden fundarse en la utilidad común”, en el artículo 2º señaló cuáles con “los derechos naturales e imprescriptibles del hombre: la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión”. Y de forma innovadora y trascendente señaló en su artículo 16 que “toda sociedad en la cual la garantía de los derechos no está asegurada ni la separación de poderes establecida, no tiene Constitución.

Una vez más las mujeres fueron excluidas del reconocimiento de algún derecho. Esta invisibilidad de las mujeres en la obtención se reflejó en el trabajo de Olympe de Gouges<sup>5</sup> al redactar la “Declaración de los derechos de la Mujer y la Ciudadana” en 1791. En ella hace un llamado a la justicia y a la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y enseguida parafrasea cada uno de los artículos de la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Sin embargo ese atrevimiento de emancipación femenina y llamado a la igualdad en el reconocimiento de los derechos de las mujeres le costó la vida, Olympe de Gouges fue acusada de conspiración y murió en la guillotina el 3 de noviembre de 1793<sup>6</sup>.

Una vez derrocados los regímenes absolutistas del siglo XVIII, los Estados modernos comenzaron a reconocer en sus constituciones que todos los hombres nacen iguales y que tienen derechos que les son inalienables como: la vida, la

---

<sup>5</sup>También conocida como Marie Gouze.

<sup>6</sup>Ramírez Hernández, Gloria, “La Declaración de derechos de la mujer de Olympe de Gouges 1791: ¿Una Declaración de segunda clase?” Cátedra UNESCO de Derechos Humanos, México, UNAM, 2010, [http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/18\\_Clinicas\\_Gdl/Clinicas2/Contenidos/14.RamirezG.OlympeGouges/14.CuadernoGR\\_DIDH2012.pdf](http://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/18_Clinicas_Gdl/Clinicas2/Contenidos/14.RamirezG.OlympeGouges/14.CuadernoGR_DIDH2012.pdf).

libertad, el poseer propiedades, al debido proceso, a la libertad de prensa y de religión, a la soberanía popular, a la prohibición de privilegios de nacimiento (igualdad ante la ley), a la división de poderes, al juicio por jurados y a la búsqueda de la felicidad. Sin embargo en estos textos una vez más se excluyó a las mujeres. Dicha exclusión encuentra su explicación en los antecedentes normativos del derecho romano, con tendencias patriarcales que continuaron dominando el pensamiento político durante la Ilustración y se extendieron hasta la segunda mitad del siglo XIX momento en el que el feminismo se desarrolló y se consolidó ante una necesidad real de emancipación de las mujeres.

Derivado de roles socioculturales, las mujeres permanecieron muchas décadas invisibles en los ordenamientos normativos. El primer antecedente de la mención de las mujeres en una Constitución lo encontramos en la Constitución de Cádiz de 1812 en donde en diversos artículos hace mención a los términos varones y hembras e hijo e hija únicamente para efectos de sucesión al trono<sup>7</sup>. La siguiente referencia a las mujeres en un cuerpo normativo fue en la adhesión de la decimocuarta enmienda a la Constitución Americana, tras la guerra de Secesión en 1868, enmienda que garantizó la igual protección ante la ley<sup>8</sup>.

Al año siguiente, en 1869, las mujeres en Estados Unidos ejercieron el derecho al voto por primera vez en algunos estados de la Unión Americana, esto como producto de movimientos liberales por el reconocimiento de la ciudadanía. Estas mujeres llamadas sufragistas en su búsqueda por el reconocimiento del derecho al sufragio se unieron a otros movimientos sociales entre ellos el movimiento abolicionista, la lucha de estas mujeres por la igualdad no se limitó a la obtención del derecho al voto, su batalla apelaba a la auténtica universalización de los valores democráticos y liberales, pero como estrategia consideraron que una vez conseguido el derecho al voto y el acceso al parlamento podrían incidir en el

---

<sup>7</sup>Pedroza De la Llave, Susana, Thalía, *op. cit.*, p.880

<sup>8</sup>Cortesi Venturini, Cecilia, "Des-igualdad sexual: Derecho, Género y Política en Italia", en: Mestre I. Mestre, Ruth (coord.), *Mujeres, derechos y ciudadanías*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008, p.p. 165-188.

cambio del resto de las leyes y de las instituciones. Estos logros fueron resultado de la Primera Convención de los Derechos de la Mujer celebrada en la ciudad de Nueva York en julio de 1848 que culminó con la Declaración de Sentimientos de Seneca Falls<sup>9</sup>.

Varios años más tarde, en 1893, Nueva Zelanda se convirtió en el primer país que estableció una legislación específica para permitir el voto de las mujeres, aunque no les permitió ser elegidas; esto sería hasta 1919<sup>10</sup>. Siguiendo en el ámbito internacional el reconocimiento legal del sufragio femenino ocurrió hasta hace poco más de un siglo, por ejemplo, Australia en 1902; Finlandia en 1906; Noruega en 1913; Dinamarca en 1915; Islandia en 1915; Suecia en 1919; Estados Unidos en 1920; España en 1931 y Brasil en 1932. Posterior a la expedición de la Carta de las Naciones Unidas de 1945, Francia e Italia reconocieron el sufragio femenino en 1945 y Argentina en 1947<sup>11</sup>.

El primer antecedente del derecho a la igualdad entre el hombre y la mujer en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se encuentra en el artículo 123, si bien el objetivo del artículo fue corregir las desigualdades en la clase obrera y poner fin a la explotación laboral, es el único artículo de todo el documento donde aparecen mencionadas las mujeres de forma explícita. Es entonces cuando la Constitución deja de aludir al genérico hombre como individuo

---

<sup>9</sup> La Primera Convención sobre los Derechos de la Mujer en Estados Unidos se celebró en Seneca Falls (Nueva York) en 1848 a cargo de Lucretia Mott y Elizabeth Cady Stanton, como resultado publicaron la "Declaración de Seneca Falls" o "Declaración de Sentimientos", documento que tuvo como base la Declaración de Independencia de Estados Unidos en el cual las mujeres denunciaron las restricciones que padecían, principalmente las políticas como el derecho al voto o el derecho a ser candidatas en las elecciones, asimismo, las mujeres no podían ocupar cargos públicos, ni afiliarse a organizaciones políticas, tampoco a asistir a reuniones políticas. véase, Miyres, Alicia, "1848: El manifiesto de Seneca Falls", *Leviatán: Revista de hechos e ideas*, Madrid, núm., 75, 1999, p.p.135-157.

<sup>10</sup> Sefchovich, Sara, *¿Son mejores las mujeres?*, México, Editorial Paidós, 2011, p. 202.

<sup>11</sup> Pedroza De la Llave, Susana Thalía, "Los Derechos Humanos y Políticos de las Mujeres", en: Cienfuegos Salgado, David y Macías Vázquez María del Carmen (coords.), *Estudios en Homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano. Protección de la Persona y Derechos Fundamentales*, México, UNAM, 2006, p.p. 253-272.

al cual se le adscribían derechos y libertades para referirse específicamente a las mujeres<sup>12</sup>.

El texto original del artículo 123 constitucional fracción II señalaba: “la jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche. En la fracción V hizo referencia a ellas, las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Asimismo, en la fracción VII, el constituyente señaló por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres al precisar que a trabajo igual correspondía el mismo salario sin distinción de sexo, sin embargo en la cláusula XI prohibía el trabajo extraordinario a los menores de dieciséis años y a las mujeres<sup>13</sup>”.

En el artículo 123 constitucional el legislador paralelamente al reconocimiento de la igualdad de sexo estrictamente en el ámbito laboral, introdujo condiciones especiales de trabajo para las mujeres con una visión proteccionista vinculado a los estereotipos socioculturales de las mujeres.

La prohibición para las mujeres de realizar trabajo industrial nocturno y el desempeño de trabajos insalubres y peligrosos, tenía como objetivo fomentar el rol de la mujer en el ámbito de la vida privada, como madre y/o esposa, por encima

---

<sup>12</sup>Vela Barba, Estefanía, *El derecho a la igualdad y la no discriminación en México*, Colección Equidad de Género y Democracia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Electoral del Distrito Federal, 2012, vol. 2.

<sup>13</sup>“Artículo 123 constitucional, estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas, <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>.

del papel de la mujer en el ámbito de la vida pública, como trabajadora. Dichas normas proteccionistas se plasmaron en la Constitución con la idea de ser beneficiosas, sin embargo el legislador no consideró que constituían un obstáculo que las excluía de las industrias mejor pagadas y las confinaba a empleos secundarios en los que también se encontraban con escasas o nulas protecciones para el desempeño de las labores<sup>14</sup>.

En el ámbito internacional, el desarrollo del derecho a la igualdad inició con la Carta de las Naciones Unidas de 1945 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, ambos instrumentos surgieron como condena a la catástrofe humana sufrida durante la Segunda Guerra Mundial y con el objetivo de prevenir nuevos conflictos armados de efectos devastadores y con consecuencias de graves violaciones a derechos humanos. Así la Carta de las Naciones Unidas en su preámbulo señaló [que para] “preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra...”, [era necesario] “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas<sup>15</sup>...”. Por otro lado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su preámbulo señaló: “Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana<sup>16</sup>”. Estos documentos señalan por primera vez la importancia de la dignidad y la igualdad, conceptos que hoy se reconocen como los pilares de los derechos humanos.

Sin embargo el derecho a la igualdad de forma genérica fue insuficiente, por ello la Carta de las Naciones Unidas en su artículo 1º párrafo tercero estableció que uno

---

<sup>14</sup>Lousada Arochena, José Fernando, *op. cit.*, p.38.

<sup>15</sup>Organización de Naciones Unidas, Preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas, <http://www.un.org/es/documents/charter/preamble.shtml>.

<sup>16</sup>Organización de Naciones Unidas, Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.

de los propósitos de la Organización es: “Realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión”. Asimismo la DUDH señaló en su artículo 2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

## **II. EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL ÁMBITO DE LAS NACIONES UNIDAS**

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer es el órgano de Naciones Unidas encargado de forma exclusiva de los temas de la igualdad de género y al empoderamiento de la mujer. Es una comisión orgánica dependiente del Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas, creado en virtud de la resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946<sup>17</sup> y sus funciones son las de presentar recomendaciones e informes al Consejo sobre la promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito político, económico, social y de educación.

Desde su creación, la Comisión se ocupó de establecer normas y formular convenciones internacionales que sirvieran para erradicar leyes discriminatorias y sensibilizar al mundo sobre las cuestiones de la mujer. Su primera aportación fue incidir en la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos donde logró con éxito evitar que se aludiera a “los hombres” como sinónimo de la humanidad, de ahí que en el quinto párrafo del Preámbulo de la Declaración se señale: “Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos

---

<sup>17</sup>Resolución del Consejo Económico y social de las Naciones Unidas, [http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/pdf/CSW\\_founding\\_resolution\\_1946.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/pdf/CSW_founding_resolution_1946.pdf)

a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad<sup>18</sup>”.

El primer instrumento internacional sobre los derechos de la mujer a cargo de la Comisión fue la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer del 31 de marzo 1953 que en su preámbulo señaló que: Las Partes Contratantes, “Deseando poner en práctica el principio de la igualdad [...] y deseando igualar la condición del hombre y la de la mujer en el disfrute y ejercicio de los derechos políticos conforme a las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de los de los Derechos Humanos, [...] deciden convenir el reconocimiento a favor de las mujeres del derecho a votar en todas las elecciones, así como el derecho a ser elegibles para todos los organismos públicos electivos y el derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por las legislaciones nacionales, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna [...]”<sup>19</sup>.

México adoptó esta convención el 31 de marzo de 1953, la ratificó hasta 1981<sup>20</sup>.

La Comisión de la Condición Jurídica y Económica de la Mujer también tuvo a su cargo la elaboración de los primeros acuerdos internacionales sobre los derechos de la mujer en el matrimonio, entre ellos se encuentran, la Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada de 1957, la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios de 1962; y en el ámbito laboral contribuyó en los trabajos del Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951, instrumento que fijó la igualdad de

---

<sup>18</sup>ONU Mujeres, <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>.

<sup>19</sup>Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D45.pdf>.

<sup>20</sup> *Idem*

salarios para el hombre y la mujer bajo la premisa de salario igual para trabajo igual<sup>21</sup>

Pero sin duda, el trabajo más importante de la Comisión fue la redacción de la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, adoptada mediante la Resolución 2263 (XXII), del 7 de noviembre de 1967<sup>22</sup>, que en su prefacio señaló: “que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la humanidad”<sup>23</sup>.

La redacción de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer fue el primer paso importante en ámbito de las Naciones Unidas para poner de manifiesto todas las esferas en las que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre, sin embargo la declaración careció de efectos vinculantes. Por tal motivo el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)<sup>24</sup>, instrumento jurídicamente vinculante cuya redacción, como señala su preámbulo, fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Esta convención tiene su origen en los objetivos de la Carta de las Naciones Unidas, pues también establece que su espíritu es el de reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales en la dignidad y el valor de la persona humana en igualdad de derechos de hombres y mujeres, es importante precisar que este documento se refirió a los derechos humanos

---

<sup>21</sup> ONU Mujeres, *op. cit.*

<sup>22</sup> Asamblea General de Naciones Unidas, Resoluciones aprobadas, [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2263\(XXII\)&Lang=S&Area=RESOLUTION](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2263(XXII)&Lang=S&Area=RESOLUTION)

<sup>23</sup> Declaración sobre la eliminación de la discriminación sobre la mujer, [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2263\(XXII\)&Lang=S&Area=RESOLUTION](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2263(XXII)&Lang=S&Area=RESOLUTION).

<sup>24</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

fundamentales reconociéndolos como derechos de hombres y mujeres y no como derechos fundamentales del hombre<sup>25</sup> como se plasmó en el texto de la Carta de las Naciones en 1945, tal cambio es de suma importancia si se considera que el objetivo primordial de la Convención es exactamente erradicar todas las formas de discriminación que impactan de manera negativa en la vida de las mujeres y que se reflejan en la afectación o menoscabo del alcance o ejercicio de sus derechos.

La CEDAW es el documento fundamental y más amplio en el ámbito internacional de los derechos humanos en lo que a los derechos de las mujeres se refiere, en ella se indican las medias y objetivos concretos que los Estados han de adoptar para facilitar la creación de una sociedad mundial en la que la mujer goce de plena igualdad con el hombre para la realización de sus derechos humanos. Es de resaltar que la CEDAW es uno de los tratados con mayor número de ratificaciones, de acuerdo con datos de Naciones Unidas la ha sido ratificada por 189 países<sup>26</sup>.

En su preámbulo, la Convención CEDAW reconoció que las mujeres siguen siendo objeto de una discriminación importante y destacó que tal discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y es contraria a la dignidad humana. Asimismo, dificulta la participación de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país. De igual manera destacó el tema de la pobreza como una problemática que limita el acceso de las mujeres a la alimentación, a la salud, a la enseñanza, a la capacitación, a las oportunidades en el empleo y a la satisfacción de otras necesidades. Hizo un llamado a los países para establecer un nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia para la contribución significativa de la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer; recordó la aportación de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta entonces no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los

---

<sup>25</sup>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, *op. cit.*

<sup>26</sup>Naciones Unidas, Base de datos, Colección de tratados, [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-8&chapter=4&lang=en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-8&chapter=4&lang=en)

padres en la familia y en la educación de los hijos y puntualizó que el papel de la mujer en la procreación no puede ni debe ser causa de discriminación en contra de ella, porque la educación de los hijos debe ser responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y de la sociedad en su conjunto<sup>27</sup>.

Igualmente reconoció la necesidad de modificar el papel tradicional que desarrollan el hombre y la mujer en la sociedad, en consecuencia, los Estados Partes tienen la obligación de modificar los patrones socioculturales para alcanzar la eliminación de prejuicios, costumbres y prácticas de cualquier índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres<sup>28</sup>

El concepto de discriminación contra la mujer se definió en el artículo 1º de la siguiente forma: para efectos de la Convención se entiende como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera<sup>29</sup>”.

Los derechos reconocidos en la Convención y los compromisos que asumieron los Estados Partes se fijaron en el artículo 2: “la obligación para consagrar en los textos constitucionales y en las demás legislaciones apropiadas el principio de igualdad del hombre y la mujer, la expedición de las sanciones correspondientes para los casos de discriminación en contra de la mujer, y el establecimiento a la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre, el cuidado para que las autoridades e instituciones públicas se abstengan de incurrir en cualquier acto discriminatorio en su contra y la adopción

---

<sup>27</sup>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer, *op. cit.*

<sup>28</sup>*Idem*

<sup>29</sup>*Idem*

de las medidas necesarias para que la misma protección se extienda al ámbito privado, es decir a las organizaciones a las empresas o cualquier persona. Igualmente se fijó la obligación de los Estados Partes para derogar de sus ámbitos penales nacionales todas las disposiciones que constituyan discriminación en perjuicio de la mujer<sup>30</sup>.

En el artículo 17 de la Convención se estableció un órgano de supervisión y vigilancia compuesto de 23 personas expertas elegidas de entre los miembros de los Estados Partes<sup>31</sup>. A este órgano se le conoce como el comité de la CEDAW se reúne desde 1982, dos veces al año, con la finalidad de examinar los avances en la aplicación de la Convención y garantizar su cumplimiento.

A pesar múltiples esfuerzos por llevar a cabo de la mejor manera la tarea de vigilancia, el Comité CEDAW careció por dos décadas de mecanismos mínimos de exigibilidad para que los Estados Partes cumplieran con los compromisos adquiridos con la suscripción de la Convención y en consecuencia se veía imposibilitado para ofrecer respuestas oportunas a las mujeres víctimas de violaciones de derechos humanos. Por estas razones, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en 1999 el Protocolo Facultativo de la Convención que entró en vigor en el año 2000 este instrumento colocó finalmente a la Convención CEDAW en igualdad de condiciones con otros instrumentos internacionales que cuentan con procedimientos de comunicaciones.

El Protocolo faculta al Comité de la CEDAW a dos nuevos procedimientos<sup>32</sup> uno para comunicaciones de casos individuales en el marco del artículo 2, lo que se traduce en que las personas facultadas en el mismo Protocolo denuncien a un Estado Parte por violaciones de uno o más derechos reconocidos en la CEDAW.

---

<sup>30</sup> *Idem*

<sup>31</sup> *Idem*

<sup>32</sup> Protocolo Facultativo de Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer, <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>.

El otro procedimiento se denomina de investigación y se traduce en la posibilidad de que el Comité pueda iniciar las actuaciones de investigación descritas en los artículos 8 y 9 del Protocolo una vez que recibe información sobre violaciones graves o sistemáticas de derechos consagrados en la Convención. Este procedimiento es confidencial y a lo largo del proceso se solicita la colaboración del Estado investigado<sup>33</sup>.

El protocolo facultativo no acepta reservas, sin embargo en su artículo 10 señala que los Estados pueden no reconocer su competencia. México ratificó este instrumento el 15 de marzo de 2002. Respecto de las comunicaciones individuales, el Comité CEDAW ha analizado un total de 10 casos, de ellos solo cinco han merecido un análisis de fondo, tres de estos han sido sobre violencia intrafamiliar uno sobre consentimiento informado y uno más sobre discriminación en el Poder Judicial<sup>34</sup>.

Hasta la fecha, el único procedimiento de investigación que ha realizado el Comité es sobre un caso de violencia basada en el género en contra de mujeres y niñas desaparecidas y asesinadas en Ciudad Juárez, México<sup>35</sup>. Como respuesta al procedimiento de investigación para erradicar la violencia en contra de las mujeres, México promulgó en 2007 la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Dentro del ámbito de las Naciones Unidas, la violencia contra la mujer ha sido reconocida como una manifestación sistemática de discriminación de género e inequidad que se traduce en una violación a derechos humanos y que en

---

<sup>33</sup> *Idem*

<sup>34</sup> Tamés, Regina, "El reconocimiento de los derechos de las mujeres en las Naciones Unidas" en Cruz Parceró, Juan y Vazquez, Rodolfo, (coords.) *Derechos de la Mujeres en el Derecho Internacional*, México, 2010, Colección Género, Derecho y Justicia, Suprema Corte Justicia, Unidad de Equidad y Género, p.p. 27-46, [http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca\\_virtual/GeneroDerechoYJusticia/01.pdf](http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/GeneroDerechoYJusticia/01.pdf).

<sup>35</sup> Para conocer el informe de la investigación realizada por el Comité bajo el artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y la respuesta del Gobierno de México (CEDAW/C/2005/OP.8/México) véase, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw32/CEDAW-C-2005-OP.8-MEXICO-S.pdf>

consecuencia retrasa, debilita, entorpece y, en ocasiones, anula las posibilidades de desarrollo en todos los ámbitos de la vida de las mujeres<sup>36</sup>.

### **III. EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE EN EL ÁMBITO INTERAMERICANO**

En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la igualdad del hombre y la mujer en el reconocimiento de derechos y libertades se localiza en la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), también conocida como Pacto de San José, que fue suscrita por los Estados Miembros de la Organización de los Estados Americanos en noviembre de 1969 en la ciudad de San José, Costa Rica. Esta Convención tiene su origen en la Carta de la Organización de los Estados Americanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre ambos documentos suscritos en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá en 1948<sup>37</sup>.

El artículo 1º de la CADH fija el compromiso de los Estados Partes a “respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole o condición social<sup>38</sup>”. Es la piedra angular del todo el ordenamiento sobre el cual se basa el sistema de derechos y libertades que en él se reconocen y además se encuentra fortalecido con una disposición general sobre no discriminación. En consecuencia la igualdad entre el hombre y la mujer está reconocida en él. Asimismo, el artículo 24 menciona que “todas las personas son iguales ante la ley, por lo tanto tienen derecho sin discriminación, a la misma

---

<sup>36</sup> Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos, Estudio del Secretario General de Naciones Unidas, [http://www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW\\_Study/VAW-Spanish.pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/public/VAW_Study/VAW-Spanish.pdf)

<sup>37</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B-32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

<sup>38</sup> *Idem*

protección<sup>39</sup>". De esta manera se fija la obligación de los Estados Partes de la Convención de no incluir en sus ordenamientos jurídicos internos cualquier regulación discriminatoria respecto a la protección de la ley.

Dentro de la Organización de los Estados Americanos existe un órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos de las mujeres, esta es la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) establecida en 1928, constituido por Delegadas, una por cada Estado Miembro de la OEA cuyo trabajo sigue siendo la formulación de políticas para asegurar la igualdad de género en las Américas<sup>40</sup>. En 1990, esta Comisión inicio un proceso de consulta para conocer el impacto del fenómeno de la violencia contra la mujer en la región, que concluyó con la aprobación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer durante el vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA, el 9 de junio de 1994 en la ciudad de Belém Do Pará en Brasil<sup>41</sup> (de ahí que se le conozca como Convención Belém Do Pará). Si bien este documento está destinado, como su nombre lo indica, al fenómeno de la violencia, también está conectado con el tema de la igualdad entre la mujer y el hombre, porque concibe a la violencia como una forma de discriminación que finalmente se traduce en un obstáculo para el reconocimiento y el ejercicio de los derechos y de las libertades fundamentales de la mujer<sup>42</sup>.

En su artículo 1º señala que "debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento, físico, sexual o psicológico a la mujer tanto en el ámbito público como en el privado<sup>43</sup>". Del mismo modo, el artículo 2º precisa que "la violencia contra la

---

<sup>39</sup> *Idem*

<sup>40</sup> Comisión Interamericana de Mujeres, <http://www.oas.org/es/cim/>

<sup>41</sup> Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

<sup>42</sup> *Idem*

<sup>43</sup> Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, *op. cit.*

mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a) que tenga lugar dentro de la familia o la unidad doméstica; b) que tenga lugar en la comunidad, en el lugar de trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra<sup>44</sup>”. De modo semejante, el artículo 6 establece lo siguiente: “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación<sup>45</sup>”.

Una forma de garantizar una disminución de la violencia que sufren las mujeres, es por medio del combate a la discriminación, que sirve para identificar y denunciar los estereotipos a los que están sujetas, porque es una forma de liberarlas de los actos más cotidianos, invisibles que muchas veces pueden escalar y, si no se detienen, pueden llegar a los más atroces<sup>46</sup>.

#### **IV. EL RECONOCIMIENTO DE LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El primer reconocimiento a la igualdad entre mujeres y hombres en la legislación mexicana se plasmó en la Constitución de 1917, específicamente en el artículo 123 de la siguiente forma: “a trabajo igual corresponde salario igual sin distinción de sexos<sup>47</sup>”; no obstante no se otorgaron derechos políticos a la mujer.

Fue hasta 1937, veinte años después que el entonces presidente de la república Lázaro Cárdenas del Río presentó una iniciativa de reforma al artículo 34

---

<sup>44</sup> *Idem*

<sup>45</sup> *Idem*

<sup>46</sup> Vela Barba, Estefanía, *op. cit.* p. 4.

<sup>47</sup> “Artículo 123 constitucional, estudio de antecedentes, derecho comparado y de las iniciativas presentadas,” *op. cit.*

constitucional para reconocer que las mujeres estuvieran expresamente incluidas en la definición de ciudadanía, y en consecuencia otorgarles el derecho a votar y ser votadas<sup>48</sup>. Sin embargo esta reforma a pesar de haber sido aprobada por la Cámara de Diputados y por la de Senadores y por una mayoría de los congresos estatales no prospero porque en la última fase del proceso legislativo el Congreso de la Unión no hizo la declaratoria de reforma constitucional, requisito que señala el artículo 135 de la Constitución por lo cual el titular del ejecutivo no la promulgó. Tuvieron que pasar otros diez años para que el 12 de febrero de 1947 el presidente Miguel Alemán promulgara la reforma al artículo 115 constitucional, con lo que se le otorgó finalmente el derecho a las mujeres a votar y a ser votadas en igualdad con los varones en las elecciones municipales<sup>49</sup>.

En 1953, el presidente Adolfo Ruiz Cortines promulgó el Decreto por el que se reformó el artículo 34 constitucional en el que se le otorgó la ciudadanía mexicana a las mujeres en igualdad con los hombres, para que ellas pudieran gozar con plenitud de derechos políticos, es decir, votar y ser elegidas para cargos de elección popular<sup>50</sup>, cabe señalar que la iniciativa de reforma fue la misma que presentó el presidente Lázaro Cárdenas en 1937.

El 5 de diciembre de 1960 durante el sexenio del presidente Adolfo López Mateos se publicó en el Diario Oficial de la Federación la adición que dio vida al apartado B del artículo 123 constitucional para regular las relaciones de los trabajadores al servicio del estado, en éste la fracción V señaló que: “A trabajo igual, corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo” y en lo referente a la seguridad social, la fracción XI, en su inciso c) señaló que: “Las mujeres

---

<sup>48</sup> La Constitución Política y sus reformas, febrero de 1917- marzo 2013, documentación legislativa, cuadernos de apoyo, [http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/doclegis/cuad\\_cons\\_mar13.pdf](http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/doclegis/cuad_cons_mar13.pdf)

<sup>49</sup> Decreto que adiciona el párrafo primero de la fracción primera del artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4629783&fecha=12/02/1947&cod\\_diario=199133](http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4629783&fecha=12/02/1947&cod_diario=199133).

<sup>50</sup> Diario Oficial de la Federación, Decreto que reforma los artículos 34 y 115 de la CPEUM, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4633970&fecha=17/10/1953&cod\\_diario=199329](http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4633970&fecha=17/10/1953&cod_diario=199329)

disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otros dos después del mismo. Durante el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Además disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayuda para lactancia y del servicio de guarderías infantiles<sup>51</sup>”.

## **V. EL ARTÍCULO 4º CONSTITUCIONAL, LA IGUALDAD ENTRE LA MUJER Y EL HOMBRE ANTE LA LEY Y EL DERECHO A DECIDIR**

En 1974, durante el sexenio del presidente Luis Echeverría Álvarez, México se comprometió a fungir como sede para la Primera Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 1975. En consecuencia era necesario adecuar y ordenar la legislación nacional en sintonía con los objetivos de la Conferencia Mundial sobre la Mujer, fijar las directrices en el ámbito internacional para el progreso de las mujeres. De esta forma se reformaron los artículos 4º, 5º, 30 y 123 de la Constitución en relación con la igualdad jurídica de la mujer. También se adecuaron la Ley General de Población en su artículo 3º fracción V para promover la plena integración de la mujer al proceso económico, educativo, social y cultural que desde ese momento el país demandó, igualmente se reformó Ley de Nacionalidad y Naturalización para que la mujer que se casara con varón extranjero pudiera transmitir a éste la nacionalidad mexicana en igualdad de condiciones como lo hacían los hombres. Respecto de la Ley Federal del Trabajo se fijó la prohibición para los patrones de negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo. En la misma norma con relación a la mujer en estado de gestación o lactancia se prohibió su trabajo en labores insalubres, nocturno industrial así como las horas extraordinarias. En lo referente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado se fijó en el artículo 14 fracción III la prohibición en las labores excesivas o peligrosas para la trabajadora embarazada. En lo tocante al Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda

---

<sup>51</sup>Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM\\_ref\\_055\\_05dic60\\_ima.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/dof/CPEUM_ref_055_05dic60_ima.pdf)

la República en Materia Federal se adicionó un párrafo al artículo 162 en el que se señaló que toda persona tiene el derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos. En esta adición se reconoce la libertad de cada persona para procrear. A cerca del Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal se reformaron las reglas del capítulo III que regulaban las reglas para la separación de personas como acto prejudicial, las reglas que debía seguir el juez respecto de los hijos menores en los casos de separación, así como para nombrar tutores o curadores interinos para los menores de edad en los casos de separación. Y en lo referente al Código de Comercio se fijó la obligación de la inscripción de las capitulaciones matrimoniales, todas estas reformas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974<sup>52</sup>.

Respecto del artículo 4º de nuestra Carta Magna fue transferido en sus dos párrafos al inicio de cuerpo del actual artículo 5º, que se refiere al derecho a la libertad laboral<sup>53</sup>, y el artículo 4º constitucional quedó como sigue: “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia. Toda persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y el espaciamiento de sus hijos.”

Las reformas y adiciones a este artículo han estado orientadas hacia la igualdad jurídica de los sexos, la protección y el fomento del núcleo familiar y la paternidad responsable<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup>Decreto de Reforma y Adiciones a diversos artículos de la Ley General de Población, Ley de Nacionalidad y Naturalización, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Código de Comercio, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_to\\_imagen\\_fs.php?codnota=4737562&fecha=31/12/1974&cod\\_diario=204144](http://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4737562&fecha=31/12/1974&cod_diario=204144)

<sup>53</sup>Lara Ponte, Rodolfo, comentario al artículo 4o. constitucional, *Los derechos del pueblo mexicano, México a través de sus Constituciones*, Cámara de diputados LVII Legislatura, México, Porrúa, 2000, t. 1, p. 1147.

<sup>54</sup> *Idem*.

En cuanto a la declaración que consagra la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, señala Rodolfo Lara Ponte en sus comentarios al artículo 4º constitucional<sup>55</sup> que es una concepción que no debe ser interpretada como identidad legal o igualdad absoluta entre ambos sexos, porque por razones de orden físico, psicológico estructural y biológico, en general, es impensable que en la totalidad de los aspectos jurídicos y sociales se les impusiera las mismas obligaciones y derechos, sin distinción entre uno y otro, refiere que se trata más bien de una declaración asociada con las instituciones republicanas y democráticas, en las que la participación igualitaria de hombres y mujeres es condición indispensable y constituye un elemento fundamental de justicia, porque a pesar de que desde 1917 el artículo 1º de nuestra Constitución señaló que todos los individuos gozan de todas las garantías que ella misma señala, los contrastes entre hombres y mujeres en nuestra realidad nacional acusaban un desequilibrio respecto de la participación social de éstas, atribuible entre otras factores, a leyes secundarias, federales y locales, que incluían para las mujeres “modos sutiles de discriminación, congruentes con las condiciones de desigualdad que éstas sufren en la vida familiar colectiva<sup>56</sup>”. En consecuencia, con el fin de superar dichas diferencias, se estimó conveniente elevar al plano constitucional este principio de igualdad y que además incidió en importantes reformas en el derecho del trabajo, el derecho familiar, la naturalización mexicana, derechos agrarios, pero principalmente permitió el desmantelamiento de injusticias y discriminación en normas y procedimientos jurídicos y administrativos, así como una mayor contribución de las mujeres al proceso de desarrollo.

Esta reforma se enfocó de igual manera en erradicar del artículo 123 constitucional la prohibición de desempeñar labores insalubres o peligrosas y trabajos industriales nocturnos, así como de permanecer en establecimientos comerciales después de las diez de la noche, la única prohibición que permaneció

---

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 1152.

<sup>56</sup> Carmona Dávila, Doralicia, “1974. Igualdad de la mujer. Exposición de motivos. Luis Echeverría”, *Memoria Política de México*, 2007, <http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1974-LEA-IM.html>.

vigente fue la relacionada al trabajo peligroso durante el embarazo y se adicionó como garantía de protección a la mujer embarazada el derecho al descanso de seis semanas previas y posteriores al parto con goce de sueldo y la garantía de no perder el empleo. Lo anterior para estar en sincronía con la incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar, situación que creció aceleradamente desde la década de los años sesenta.

Como resultado de las reformas antes descritas, México se colocó en concordancia con la legislación internacional en materia de igualdad jurídica entre la mujer y el hombre. De igual forma el nuevo artículo 4º constitucional preparó al país para estar en la aptitud de sumarse a los esfuerzos internacionales por erradicar la discriminación y la violencia en contra de la mujer, a través de la expedición de convenciones específicas en la materia, nos referimos a la CEDAW abierta a firma en 1979 y ratificada por México en 1981 y la Convención Belém Do Pará de 1994. En virtud de ambas convenciones, nuestro país tiene que informar a los órganos respectivos y por lo tanto a la comunidad internacional e interamericana de las acciones concretas realizadas con respecto de la erradicación de la discriminación y de la violencia en contra de la mujer<sup>57</sup>.

## **VI. LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 4º CONSTITUCIONAL**

México ha promulgado leyes específicas y ha creado instituciones *ad hoc*, en sus tres niveles de gobierno para cumplir con su compromiso de implementar políticas públicas para la igualdad entre mujeres y hombres, estas se enlistan a continuación:

### **1. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres**

---

<sup>57</sup>Torres Falcón, Martha, "Igualdad de género y no discriminación", en González Luna Corvera, Teresa y Rodríguez Zepeda, Jesús, (coords.), *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2014, pp. 113-133.

En observancia del artículo 4º constitucional durante el sexenio del presidente Vicente Fox Quesada se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 12 enero de 2001 Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, ordenamiento por virtud del cual se creó el Instituto Nacional de las Mujeres organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión. El artículo 4º de esta ley general señala que el objetivo general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. En el mismo orden de ideas el artículo 6º de la ley precisa que entre los objetivos específicos del Instituto se encuentran, la promoción, protección y difusión de los derechos de las mujeres y de las niñas consagrados en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México; la promoción de la cultura de la no violencia, la no discriminación contra las mujeres y la equidad de género para el fortalecimiento de la democracia; la representación del Gobierno Federal en materia de equidad de género y de las mujeres ante los gobiernos estatales y municipales, organizaciones privadas, sociales y organismos internacionales, y finalmente la ejecución de programas de difusión e información sobre los derechos de las mujeres, de los procedimientos de impartición de justicia y de las políticas públicas y programas de organismos no gubernamentales y privados para la equidad de género<sup>58</sup>.

## **2. Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres**

Como parte del cumplimiento con los tratados internacionales suscritos, específicamente con la CEDAW y en concordancia con los artículos 1º y 4º constitucionales, el 2 de agosto del 2006 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que

---

<sup>58</sup>Ley del Instituto Nacional de las mujeres, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88\\_040615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/88_040615.pdf).

constituye la formalización de los logros alcanzados en la lucha contra la discriminación y favor de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestro país. Esta ley fija en su artículo primero como su objetivo regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, mediante la propuesta de lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo<sup>59</sup>.

### **3. Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia**

En cumplimiento y en sintonía con la Convención Belém Do Pará, en nuestro país se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero de 2007, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. La importancia de esta ley se encuentra en que el bien jurídico tutelado es el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia, objetivo que se señala en el artículo 1º de esta ley general, que mandata establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de la mujer<sup>60</sup>. Asimismo, refiere en su artículo 4º que los principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia son: la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres. En el artículo 5º se encuentra el concepto de violencia en contra de la mujer que señala que se trata de cualquier acción u omisión, basada en su género que le cause daño o sufrimiento psicológico o físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, de esta forma deja claro que la violencia no solo es aquella que produce lesiones físicas.

---

<sup>59</sup>Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4926719&fecha=02/08/2006](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4926719&fecha=02/08/2006).

<sup>60</sup>Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_171215.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf).

Determina que las mujeres pueden ser violentadas en distintos ámbitos y para tales efectos define en el artículo 6º la violencia por modalidades en: violencia familiar, laboral, docente, comunitaria e institucional.

Define también en su artículo 13 el hostigamiento y el acoso sexual y el artículo 21 define la violencia feminicida, a partir de la cual se tipifica el feminicidio. Finalmente, establece un Sistema Nacional en el que la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios se coordinen para la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

El presente capítulo aborda los conceptos de acoso u hostigamiento sexual y de acoso laboral o “*mobbing*”, los sujetos activos y pasivos de las conductas, las consecuencias que estos actos conllevan para las víctimas y sus familias y, la forma en que éstas impactan al interior del ambiente laboral. De igual manera se describe su regulación en el ámbito internacional de los derechos humanos y en el ámbito nacional.

Si bien es cierto que tanto hombres como mujeres pueden sufrir acoso sexual y acoso laboral en sus centros de trabajo, Jesús Felipe Uribe Prado, académico de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), ha señalado que de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), de cada 100 casos que se presentan, 75 de ellos afectan a mujeres<sup>61</sup>, por lo cual en este capítulo también se abordan el acoso sexual y laboral en contra de la mujer como una forma de violencia y de discriminación que le afectan en el acceso, goce y disfrute de sus derechos y que además configuran violaciones a derechos humanos en términos la CEDAW y la Convención Belém Do Pará.

De manera específica el acoso sexual laboral, está estrechamente ligado a la figura de la mujer. De esta forma se le puede considerar como una expresión de poder masculino y como una forma de discriminación laboral, de modo tal que la mujer aparece como víctima de un trato desigual por razón de sexo. Este acoso es una forma de alejar a la mujer de trabajos que tradicionalmente se han desempeñado por varones por considerarse labores masculinas y que, en muchas ocasiones, son mejor remunerados, lo que favorece la desigualdad económica entre sexos.

---

<sup>61</sup>Uribe Prado, Jesús Felipe, “El acoso laboral puede llevar al suicidio”, Boletín UNAM-DGCS-401, México, julio 2009, [http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2009\\_401.html](http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2009_401.html)

En este orden de ideas, diremos que, aunado al reconocimiento del derecho a la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, la realidad social y económica de país y del mundo en general ha provocado que las mujeres incursionen cada vez más en el ámbito laboral, en muchos casos ya no solo se trata del ejercicio de un derecho sino que su participación en la fuerza del trabajo se ha vuelto indispensable para la satisfacción de las necesidades familiares, el sostenimiento del hogar y de los hijos. Este fenómeno se puede denominar como “feminización de la fuerza de trabajo” el cual ha generado dentro y fuera de la vida laboral la intervención de la mujer en los niveles de producción, en los de mando medio, de dirección y de asesoramiento, etc., que se traducen en un aportación y por lo tanto un cambio en la psicología de los ambientes laborales<sup>62</sup>. Esto ha traído como consecuencia que en algunos casos los hombres vean, de algún modo, amenazados los espacios laborales que antes ellos dominaban por completo, de esta forma el acoso sexual y laboral en contra de la mujer son una forma de humillar y categorizar a las mujeres como trabajadoras de segunda clase y de mantenerlas subordinadas al ejercicio de ellos en el poder.

## **I. ACOSO LABORAL O “MOBBING”**

### **1. Aspectos generales del acoso laboral o “mobbing”**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que el acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*) puede entenderse como una forma de abuso del empleador, que se traduce en comportamientos no éticos y conduce a la victimización del trabajador. Constituye un problema mundial creciente que aún es, en gran parte, ignorado y subestimado, y que puede acarrear consecuencias negativas en la salud y en la calidad de vida del trabajador que la padece, primordialmente en las áreas emocional, psicosomática y del comportamiento. De igual manera, la sociedad en su conjunto se ve perjudicada entre otras cuestiones

---

<sup>62</sup> Tenca, Adrián M., *Delito de acoso sexual*, Buenos Aires, Argentina, ed., La Roca, 2009, p.31.

porque merma la productividad del individuo que lo sufre y porque se incrementa la demanda de los servicios de atención médica y de bienestar social<sup>63</sup>.

El acoso laboral es un fenómeno cada vez más común en los ambientes laborales en el que influyen múltiples factores, entre ellos una ineficiente capacidad en el desarrollo de las relaciones interpersonales y los ambientes organizacionales disfuncionales; también influyen factores como la discriminación por razón de sexo, de religión, de etnia, edad, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual y razones socioeconómicas.

La palabra *mobbing* deriva del término inglés “mob” que significa: una gran multitud de personas reunidas de manera desordenada y con la intención de causar problemas o generar violencia<sup>64</sup>.

El uso del término *mobbing* en la psicología laboral se le atribuye al psicólogo sueco Heinz Leymann a quien se le reconoce como el científico pionero en la investigación de esta problemática. El profesor Leymann definió el “mobbing” o terror psicológico en el lugar de trabajo, como la interacción social a través de la cual uno o varios individuos son atacados por otro individuo o grupo de individuos de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses), con la finalidad de orillar a la persona o personas atacadas a un estado de indefensión que culmine con el abandono del lugar de trabajo<sup>65</sup>.

Por otra parte la psiquiatra francesa Marie France Hirigoyen, especialista en el estudio del fenómeno del acoso psicológico, señala que por acoso moral en el

---

<sup>63</sup>Cassitto, Maria Grazia, et al., *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*, trad. de Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, FISO Colombia, Italia, Organización Mundial de la Salud, 2004, serie Protección de la salud de los trabajadores, núm. 4, [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf).

<sup>64</sup> Diccionario Oxford, [http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/ingles\\_americano/mob](http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/ingles_americano/mob)

<sup>65</sup> Leymann, Heinz, *The Content and Development of Mobbing at Work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, University of Umea, Sweden, 1996 5 (2), pp. 165-184, p.168 <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>

trabajo se debe entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que pueden poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo<sup>66</sup>.

## **2. Acciones constitutivas de acoso laboral**

De acuerdo con Leymann el acoso laboral se puede expresar de muy diversas formas para ello distinguió 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza dependiendo del efecto que estas producen en sus víctimas<sup>67</sup>:

- **Efectos sobre las posibilidades de comunicación de la víctima**  
La persona es silenciada, se le cortan los canales de comunicación, recibe ataques verbales o críticas en lo que dice, entre otros.
- **Efectos sobre las posibilidades de que la víctima mantenga contactos sociales**  
Los compañeros no hablan con la víctima, incluso se le prohíbe a ella acercarse al grupo, se le aísla, principalmente.
- **Efectos sobre las posibilidades de que la víctima mantenga la propia reputación**  
Se le ridiculiza, se crean rumores a cerca de ella, se hacen mofas de las características de la persona, ya sea por su raza o étnicas, ya sea de la manera como camina, se mueve, se expresa, entre otras.
- **Efectos sobre la situación ocupacional de la víctima**

---

<sup>66</sup> Hirigoyen, Marie France, Folch González, Enrique (trad.), *El Acoso Moral*, Barcelona, ed., Paidós, 1999, p.48.

<sup>67</sup> *Ibidem*, p.170.

No se le asignan tareas, o se le asignan algunas de menor experticia de la que la persona posee, o se le dan cargas exageradas de trabajo, etc.

- **Efectos sobre la salud física y psicológica de la víctima**

Se le asignan trabajos peligrosos o que le afecten física o psicológicamente, se le acosa sexualmente.

La identificación de estas 45 conductas sirvió de base al profesor Leymann para la elaboración de un cuestionario o test con 45 reactivos que se aplica actualmente para diagnosticar a las personas que manifiestan ser víctimas de *mobbing*. El nombre original de la prueba es "*Leymann Inventory of Psychological terror*" (LIPT por sus siglas en inglés).

A continuación se enlistan tales acciones con la aclaración de que se citan del cuestionario de diagnóstico psicológico del acoso laboral elaborado por Heinz Leymann pero adaptado para Latinoamérica por José Luis González de Rivera Revuelta y Manuel J. Rodríguez Abuín, quienes aumentaron 15 acciones más que observaron se presentaban frecuentemente en España y no estaban contenidas en la prueba original. Esta adaptación fue aplicada por el Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores de la Habana, Cuba, quienes determinaron que dicha prueba se puede aplicar favorablemente a la población latinoamericana<sup>68</sup>.

Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 *Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado*<sup>69</sup>:

1. El superior jerárquico no permite a la persona afectada expresarse o decir lo que tenga que decir.
2. Se le interrumpe cuando habla.

---

<sup>68</sup> Mendizábal Bermúdez, Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, México, ed., Porrúa, 2013, p.175.

<sup>69</sup> Gonzalez de Rivera, JL y Rodríguez-Abuin, MJ: *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*, ed.: EOS, Madrid, 2005.

3. Los compañeros obstaculizan a la persona afectada para expresarse o no le dejan hablar.
4. La persona afectada recibe gritos o regaños en voz alta.
5. Se critica injustamente su trabajo.
6. Se critica su vida privada
7. La persona afectada recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes y acusadoras.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Recibe escritos o notas amenazadoras.
10. No le miran o le miran con desprecio o gestos de rechazo.
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.
12. La gente está dejando o ha dejado de hablar con la persona afecta.
13. No consigue hablar con nadie, se le evita.
14. Se le asigna –sin justificación- un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.
15. Prohíben a sus compañeros hablar con la persona afectada.
16. En general se le ignora o se le trata como si fuera invisible.
17. Le calumnian o le murmuran a sus espaldas.
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre la persona afectada.
19. Le ponen en ridículo, se burlan de la persona afectada.
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.
21. Intentan obligar a la persona afectada a realizarse un examen psiquiátrico o evaluación psicológica.
22. Se burlan de una alguna deformidad o de algún defecto físico que la persona afectada pudiera tener.
23. Imitan su forma de andar, su voz, o sus gestos para ponerlo en ridículo.
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada.
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.
27. Se le asigna un trabajo humillante.
28. Se evalúa su trabajo de manera injusta o mal intencionada.

29. Sus decisiones son siempre cuestionadas u obstaculizadas.
30. Se le dirigen insultos o comentarios en términos obscenos o degradantes.
31. Se le hacen insinuaciones o gestos sexuales.
32. Se le asignan insuficientes tareas, no tiene nada que hacer.
33. Se le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.
34. Se le obliga a realizar tareas absurdas o inútiles.
35. Se le asignan tareas muy por debajo de su competencia.
36. Se le sobrecarga sin cesar con tareas nuevas y diferentes.
37. Se le obliga a realizar tareas humillantes.
38. Se le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.
39. Se le obliga a realizar trabajos nocivos y peligrosos.
40. Se le amenaza con violencia física.
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia.
42. Se le ataca físicamente sin ninguna verificación.
43. Se le ocasiona "a propósito" gastos para perjudicarlo.
44. Se le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas.
46. Le ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, se borran archivos de su computadora).
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
49. Se circulan informes confidenciales o negativas sobre la persona afectada, sin notificarle, ni darle la oportunidad de defenderse.
50. Las personas que le apoyan reciben presiones o amenazas para apartarse de la persona afectada.
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
52. No se le comunican las llamadas o se dice que no está.
53. Pierden o se olvidan los encargos que son para la persona afectada.
54. Se callan o minimizan sus esfuerzos, logros o aciertos.

55. Se ocultan sus habilidades o competencias.
56. Se exageran sus fallas y errores.
57. Se valora muy mal su permanencia y dedicación.
58. Se controla exageradamente y de manera demasiado estricta su horario.
59. Se le niegan o se le ponen obstáculos cuando solicita un permiso para un curso o actividad a la que tiene derecho.
60. Se le provoca para que reaccione emocionalmente.

De acuerdo con lo anterior, cuando un trabajador reporta ser víctima de alguna o algunas de estas conductas en su ambiente de trabajo, se puede presumir que se está frente a una situación de *mobbing* o acoso laboral.

### **3. Sujetos del acoso laboral**

Como en todas las relaciones independientemente de su naturaleza en el acoso laboral concurren al menos dos agentes implicados, activos o acosadores y pasivos o acosados, sus características son:

#### **A. Activo**

Algunos rasgos que caracterizan a los sujetos activos o acosadores son: la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacia los demás. Asimismo, pueden ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas con necesidad de admiración y de reconocimiento. Gozan de humillar a sus víctimas y les impiden producir normalmente, si se trata de un superior jerárquico suele asignar trabajo de poca valía o tareas que no sirven para nada o son irrealizables, con el objetivo de reafirmarse en su papel de poder<sup>70</sup>.

#### **B. Pasivo**

---

<sup>70</sup>Escudero Moratalla, José Francisco y Poyatos i Matas, Gloria, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Barcelona, ed., Bosch, S.A., 2005, p 114.

El sujeto pasivo o acosado puede ser cualquiera. Generalmente se piensa que las víctimas son personas débiles o inseguras, pero no siempre es así, en muchos casos son personas altamente capaces o productivas que reaccionan en contra del autoritarismo de un superior o, en contra de decisiones arbitrarias o prácticas violentas que vulneran algún derecho en el ámbito laboral. En muchos casos su capacidad de resistir a la autoridad a pesar de las presiones las convierte en el blanco de los ataques<sup>71</sup>.

#### **4. Tipos de acoso laboral**

##### **A. Acoso vertical descendente**

En el acoso vertical descendente el sujeto activo ocupa una posición superior en el organigrama de la empresa o institución. El factor que favorece las conductas acosadoras en esta categoría derivan del poder de dominación real que tiene el sujeto activo respecto del sujeto pasivo, lo que facilita que el primero no necesite de coalición con otros trabajadores para dominar, opacar o dañar a su víctima<sup>72</sup>.

##### **B. Acoso horizontal**

En el acoso horizontal, sujeto activo y pasivo ocupan una posición igual o similar en el organigrama de la empresa o institución. En esta categoría las conductas hostiles que sufre la víctima no derivan de una asimetría de poder dentro de la organización, sino de características de la personalidad del sujeto activo, tales como una mayor fortaleza psicológica o la facilidad de éste para crear alianzas con sus compañeros y así dominar en el entorno laboral. Esta clase de acoso se caracteriza por ser prolongada en el tiempo, lo que refleja la ausencia de intervención o de control del conflicto por parte de la organización<sup>73</sup>.

##### **C. Acoso vertical ascendente**

---

<sup>71</sup> *Ibidem*, p.115

<sup>72</sup> *Ibidem*, p.109.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p.p.110-111.

Se trata de la categoría menos frecuente, se presenta cuando un trabajador que ocupa una posición jerárquicamente inferior acosa o violenta a uno que ocupa un lugar superior en el organigrama de la empresa o institución<sup>74</sup>.

## **5. Causas y consecuencias del acoso laboral**

### **A. Causas**

El Grupo de Trabajo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España señala en la Nota Técnica de Prevención (NTP) No. 854<sup>75</sup>, que las causas o el origen de estas conductas son diversas, sin embargo, existen determinados aspectos en la organización del trabajo que favorecen la aparición de acoso moral en el ámbito laboral, estos son:

- Conflicto a ambigüedad de rol.
- Falta de autonomía.
- Malas relaciones personales en el trabajo.
- Ausencia o ineficacia de los canales de los canales de comunicación y participación.

El mismo instituto menciona que existe la posibilidad de que el acoso laboral se deba a conflictos originados fuera del ámbito laboral o en la esfera personal. Pero aclara que, cuando los problemas que surgen fuera del ambiente de trabajo desencadenan conductas acosadoras al interior de la organización, refleja fallas dentro de la organización con relación a los mecanismos de prevención o intervención<sup>76</sup>.

Lo anterior permite entender que el surgimiento de las conductas abusivas que se tornan en acoso laboral, no son siempre atribuibles a las condiciones de trabajo

---

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 112.

<sup>75</sup> Fidalgo Vega, Manuel et. al., NTP 854, Acoso psicológico en el trabajo: definición, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España, 2009, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

<sup>76</sup> *Idem*.

dentro de la organización, esto es porque en muchos casos los tratos hostiles, desiguales o violentos, obedecen a la reproducción de estereotipos o roles de género, así como a conductas y prácticas sociales discriminatorias en perjuicio de minorías o grupos vulnerables, es decir, las mujeres, los migrantes, los miembros de alguna etnia, los homosexuales, los discapacitados, etc. Pero cuando los problemas fuera de la organización generan conflictos laborales en su interior o por actitudes o creencias personales se generan conductas abusivas, se hace evidente que la organización es tolerante frente a estas u omisa en su responsabilidad de prevenirlas.

Asimismo, con relación a las causas de este fenómeno, el Parlamento Europeo en su “Resolución del 2001 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, señala en su considerando F que algunas de las causas son: la precariedad en la organización del trabajo, deficiencias en la comunicación interna y en la gestión, y la existencia de problemas prolongados sin resolución. El aumento de los contratos temporales y la precariedad del empleo los menciona como condiciones que afectan especialmente a las mujeres trabajadoras<sup>77</sup>”.

## **B. Consecuencias**

En relación con las consecuencias, la misma resolución del Parlamento Europeo señala que el acoso moral en el lugar de trabajo provoca problemas graves en la salud física y psíquica de las víctimas, lo que trae consigo la necesidad de asistencia médica y psicoterapéutica con el consecuente absentismo por incapacidad laboral o incluso la renuncia del empleo<sup>78</sup>.

De conformidad con lo que señala la investigadora mexicana Gabriela Mendizábal Bermúdez, las consecuencias que derivan del acoso laboral pueden tener un

---

<sup>77</sup> Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2339/2001(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//ES>

<sup>78</sup> *Idem*

impacto distinto en cada trabajador que lo padece, éstas varían de acuerdo al sexo, la edad, la condición social, la personalidad, la preparación académica y la experiencia laboral, etc. Sin embargo, por regla general las consecuencias recaen en la salud, en las condiciones del empleo, los ingresos económicos, las relaciones familiares e incluso pueden poner en riesgo la vida de la víctima<sup>79</sup>.

- Consecuencias para el trabajador:

Las consecuencias más graves para la persona afectada son a nivel psíquico, la sintomatología puede ser diversa pero predomina en la mayoría de los casos la ansiedad y el miedo con sentimientos de amenaza, así como sentimientos de fracaso e impotencia, baja autoestima y apatía. También se pueden presentar distorsiones cognitivas o problemas de concentración y de atención, lo anterior señala José Francisco Escudero en su análisis multidisciplinar del *mobbing* síntomas que son compatibles con un diagnóstico médico de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada<sup>80</sup>. Finalmente, la suma de los síntomas anteriores puede desencadenar farmacodependencia y llevar al suicidio.

- Consecuencias en el entorno laboral :

Estas consecuencias tienen repercusiones económicas ya que se relacionan directamente con la productividad del trabajador y de la empresa<sup>81</sup>, tales como: absentismo, rotación de personal, pérdida de efectividad y productividad, aumento de accidentes e incidentes y deterioro del clima laboral.

## **6. La regulación del acoso laboral en el derecho internacional de los derechos humanos**

---

<sup>79</sup> Mendizábal Bermúdez, *op. cit.*, p. 17.

<sup>80</sup> Escudero Moratalla y Poyatos I Matas, *op. cit.*, p.138.

<sup>81</sup> Mendizábal Bermúdez, *op. cit.*, p. 18

En el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos no existe tratado internacional destinado expresamente a regular y sancionar el acoso laboral, sin embargo, en tanto que sus conductas vulneran el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo, así como la dignidad y la salud del trabajador son aplicables los siguientes convenios:

I) La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Constituye el pilar del sistema universal de los derechos humanos, en su preámbulo menciona que las naciones reconocen la importancia de garantizar los derechos fundamentales del hombre, la dignidad y el valor de la persona humana, así como la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y por ello se comprometen a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad<sup>82</sup>.

Son aplicables los artículos siguientes:

Artículo 1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

---

<sup>82</sup>Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopción: Asamblea General de la ONU, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2000.pdf>

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. [...]

II) Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. México se adhirió a este pacto el 23 de marzo de 1981<sup>83</sup> y por lo tanto tiene la obligación de observar las disposiciones siguientes con relación al derecho al trabajo:

#### Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

#### Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; [...]

---

<sup>83</sup> Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D50.pdf>

III) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

México ingresó a la Organización Internacional del Trabajo el 12 de septiembre de 1931, desde entonces cuenta con una delegación permanente en el Consejo de Administración para la representación del gremio trabajador y empleador<sup>84</sup> y ha ratificado 79<sup>85</sup> convenios adoptados por la organización, de éstos son de relevancia para el tema de esta investigación:

- Convenio 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, ratificado por México el 23 de agosto de 1952<sup>86</sup>. El propósito de este convenio es que los países firmantes se comprometan a garantizar en sus territorios la igualdad de remuneraciones sin distinción de sexo por trabajos cuya mano de obra sea de igual valor.
- Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por México el 11 de septiembre de 1961<sup>87</sup>. Su objetivo es que los Estados firmantes se comprometan a eliminar cualquier situación de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación para beneficio de su población.

IV) Convención Americana sobre Derechos del Humanos (Pacto de San José).

---

<sup>84</sup> Organización Internacional del Trabajo, Convenios ratificados por México, [http://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_209748/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_209748/lang--es/index.htm)

<sup>85</sup> Organización Internacional del Trabajo, Ratificaciones por México, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764)

<sup>86</sup> *Idem*

<sup>87</sup> *Idem*

La Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>88</sup> es el instrumento regional más importante para la protección de los derechos humanos en el sistema interamericano, al cual México se adhirió el 24 de marzo de 1981<sup>89</sup> para sumarse al compromiso de garantizar a todos los habitantes dentro su territorio el reconocimiento de los derechos que en ella se enuncian. En este orden de ideas, ya que el acoso laboral atenta contra la dignidad del trabajador y vulnera el derecho a la igualdad, estamos frente a violaciones a los artículos 11 y 24 de la Convención que señalan:

Artículo 11. Protección de la Honra y la Dignidad:

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.  
[...]

Artículo 24. Igualdad ante la Ley:

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

V) Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

El protocolo adicional o “Protocolo de San Salvador”<sup>90</sup> tiene como objetivo fungir como complemento a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales pues si bien estos ya se habían previsto en el artículo 26 de la misma, únicamente se mencionaron como metas u objetivos a alcanzar, y no como derechos

---

<sup>88</sup> Convención Americana sobre Derechos Humanos, [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

<sup>89</sup> Secretaría de Relaciones Exteriores, [http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado\\_nva.sre?id\\_tratado=1278&depositario=D&PHPS\\_ESSID=0842bb8038cb1a08e7160a3a42bc242f](http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=1278&depositario=D&PHPS_ESSID=0842bb8038cb1a08e7160a3a42bc242f).

<sup>90</sup> Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

exigibles<sup>91</sup>. México ratificó éste Protocolo el 16 de abril de 1996<sup>92</sup>. El acoso laboral constituye violaciones al derecho a la igualdad y la no discriminación, el derecho al trabajo y a la salud de la persona que lo padece son aplicables los artículos siguientes:

#### Artículo 3. Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

#### Artículo 6. Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

#### Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de

---

<sup>91</sup> Universitat Pompeu Fabra, Procesos de Integración en América Latina, CoIDH, <https://www.upf.edu/integracionenamerica/derechoshumanos/>.

<sup>92</sup> Secretaría de Relaciones Exteriores, [http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado\\_nva.sre?id\\_tratado=464&depositario=0&PHPSESSID=f0b91f54b1369af775cec7832ba58bee](http://proteo2.sre.gob.mx/tratados/muestratratado_nva.sre?id_tratado=464&depositario=0&PHPSESSID=f0b91f54b1369af775cec7832ba58bee).

subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo; [...]

## **7. La regulación del acoso laboral en el ámbito nacional**

A diferencia de lo que ocurre en países como Colombia o Costa Rica<sup>93</sup> donde si existe regulación específica para el acoso laboral, en México no contamos con una normativa de fuente legislativa expresamente diseñada para definir, regular y sancionar el esta conducta.

Si bien es cierto que a finales del año 2012 se adicionó el artículo 3 bis en la Ley Federal del Trabajo<sup>94</sup> para definir el hostigamiento en el ámbito laboral de manera independiente del acoso sexual para quedar como sigue:

Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por

---

<sup>93</sup> En Colombia existe la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

En Costa Rica cuentan con la Ley Contra el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, <http://proyectos.conare.ac.cr/asamblea/18136%20dic.pdf>.

<sup>94</sup> Diario Oficial de la Federación, DOF 30/11/2012, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)

- a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; [...]

Esta definición es incompleta y reduccionista ya que limita el reconocimiento de la conducta a la relación asimétrica entre el empleado y el empleador, es decir, únicamente reconoce el acoso laboral de tipo descendente y como se expuso paginas arriba, de conformidad con la posición jerárquica que ocupan las personas involucradas, existen dos tipos más: el acoso laboral horizontal y el acoso laboral ascendente.

La definición hasta ahora más completa del acoso laboral, que fija criterios y señala que conductas sí lo configuran y cuales no por ser exigencias inherentes al empleo, es de origen jurisprudencial.

En febrero de 2014, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció sobre los criterios que un trabajador víctima de esta conducta debe acreditar y señaló que el acoso laboral o *mobbing* puede reclamarse mediante vías distintas, como la penal, la administrativa, la civil o la laboral, ello de conformidad con la pretensión que demande el afectado.

Los criterios fueron los siguientes:

#### ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA<sup>95</sup>.

El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a

---

<sup>95</sup> Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Julio 2014, p.138, Registro No. 2006870.

partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

De lo anterior, se desprende que los elementos para demandar el acoso laboral son:

1. Demostrar que el objetivo del agresor sea o haya sido el de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, de agredir o controlar o destruir que suele presentar el hostigador.
2. Que dentro de la relación laboral se haya presentado una serie de actos o comportamientos hostiles, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, es decir, las conductas deben presentarse de manera sistemática.

3. Las conductas que constituyen acoso laboral son: la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos a desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

Finalmente, señala que el acoso laboral puede presentarse en 3 formas distintas, de acuerdo al lugar que ocupe el sujeto activo:

- a) Horizontal: cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) Vertical descendente: cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima;
- c) Vertical ascendente: éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

En cuanto a las vías en que puede demandar el acoso laboral el afectado, la Suprema Corte señaló:

ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE<sup>96</sup>.

La persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (mobbing) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante. Al respecto, se parte de la base de que la verificación de ese tipo de comportamiento genera

---

<sup>96</sup> Tesis: 1a. CCL/2014 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Julio 2014, p.138, Registro No. 2006869.

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

#### **A. En el Derecho Civil**

El afectado puede demandar el daño moral establecido en los artículos 1916 y 1916 bis del Código Civil Federal<sup>97</sup> que señala:

Artículo 1916 del Código Civil Federal:

Por daño moral se entiende la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspectos físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas. [...]

---

<sup>97</sup>Código Civil Federal, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2\\_241213.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/2_241213.pdf)

Artículo 1916 bis del Código Civil Federal párrafo segundo:

[...] En todo caso, quien demande la reparación del daño moral por responsabilidad contractual o extracontractual deberá acreditar directamente le hubiere causado plenamente la ilicitud de la conducta del demandado y el daño que tal conducta.

La reparación del daño moral por responsabilidad civil, para estos efectos, se traduce en una indemnización pecuniaria<sup>98</sup>. Es importante resaltar que a pesar de que el acoso laboral se puede encuadrar como factor ocasionante de un daño en la salud física o psicológica de la víctima, la obligación para el demandante de acreditar plenamente la ilicitud de la conducta del demandado y el daño que directamente le hubiera causado tal conducta fijada en el segundo párrafo del artículo 1916 bis, se dificulta mucho en estos casos ya que los daños psicológicos no se perciben directamente por los sentidos y por lo que hace a los daños físicos en la salud causados por ansiedad y depresión se debe comprobar que surgieron con motivo o antecedente del trabajo del demandante<sup>99</sup>.

## **B. En el Derecho Laboral**

Las acciones más importantes que se pueden ejercer con relación al acoso laboral previstas en la Ley Federal del Trabajo<sup>100</sup> son:

1. Rescisión de la relación del trabajo del acosador, sin responsabilidad para el patrón<sup>101</sup>:

Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: [...]

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

Sin embargo, esta fracción adicionada en el año 2012 no está contemplada en la definición de hostigamiento que señala la propia ley en el artículo 3 bis, la cual

---

<sup>98</sup> Mendizábal Bermúdez, *op. cit.*, p. 132

<sup>99</sup> *Ibidem*, p.135

<sup>100</sup> Ley Federal del Trabajo, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)

<sup>101</sup> *Ibidem*, p.137.

reduce la conducta al ejercicio del poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor y no incluye el acoso u hostigamiento que se presenta de forma horizontal entre compañeros de un mismo o similar nivel jerárquico.

## 2. Imposición de una multa al patrón por acoso<sup>102</sup>:

Artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo:

Queda prohibido a los patronos o a sus representantes:

[...]

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

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

Artículo 994 de la Ley Federal de Trabajo:

Se impondrá multa, por el equivalente a: [...]

- VII. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

## 3. Terminación de la relación de trabajo unilateral sin responsabilidad para el trabajador acosado<sup>103</sup>:

Artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo:

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

[...]

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

---

<sup>102</sup> *Ibidem*, p.139.

<sup>103</sup> *Ibidem*, p.140.

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador. [...]

Artículo 52 de la Ley Federal del Trabajo:

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo:

Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados. [...]

### **C. En el Derecho Penal**

En nuestro sistema jurídico no existe una norma que tipifique el acoso laboral como delito, no obstante, lo anterior no es obstáculo para que el afectado a través de la vía penal denuncie ciertas conductas que estime pueden constituir delitos entre ellas, la intimidación, las amenazas, la extorsión y las lesiones. Ello con el objetivo de frenar las conductas violentas y de sancionar al acosador<sup>104</sup>.

Las conductas antes se señalan en el Código Penal Federal<sup>105</sup>:

- Intimidación:

---

<sup>104</sup> *Ibidem*, p.145.

<sup>105</sup> Código Penal Federal, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_180716.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_180716.pdf)

Artículo 219 del Código Penal Federal:

Comete el delito de intimidación:

I. El servidor público que por sí, o por interpósita persona, utilizando la violencia física o moral, inhiba o intimide a cualquier persona para evitar que ésta o un tercero denuncie, formule querrela o aporte información relativa a la presunta comisión de una conducta sancionada por la Legislación Penal o por la Ley General de Responsabilidades Administrativas, y

II. El servidor público que con motivo de la querrela, denuncia o información a que hace referencia la fracción anterior realice una conducta ilícita u omita una lícita debida que lesione los intereses de las personas que las presenten o aporten, o de algún tercero con quien dichas personas guarden algún vínculo familiar, de negocios o afectivo. Al que cometa el delito de intimidación se le impondrán de dos años a nueve años de prisión y de treinta a cien días multa.

- Amenazas:

Artículo 282 del Código Penal Federal:

Se aplicará sanción de tres días a un año de prisión o de 180 a 360 días multa:

I. Al que de cualquier modo amenace a otro con causarle un mal en su persona, en sus bienes, en su honor o en sus derechos, o en la persona, honor, bienes o derechos de alguien con quien esté ligado con algún vínculo, y

II. Al que por medio de amenazas de cualquier género trate de impedir que otro ejecute lo que tiene derecho a hacer.

Los delitos previstos en este artículo se perseguirán por querrela.

- Extorsión:

Artículo 390 del Código Penal Federal:

Al que sin derecho obligue a otro a dar, hacer, dejar de hacer o tolerar algo, obteniendo un lucro para sí o para otro o causando a alguien un perjuicio patrimonial, se le aplicarán de dos a ocho años de prisión y de cuarenta a ciento sesenta días multa.

Las penas se aumentarán hasta un tanto más si el constreñimiento se realiza por una asociación delictuosa, o por servidor público o ex-servidor público, o por miembro o ex-miembro de alguna corporación policial o de las Fuerzas Armadas Mexicanas. En este caso, se impondrá además al servidor o ex-servidor público y al miembro o ex-miembro de alguna corporación policial, la destitución del empleo, cargo o comisión y la inhabilitación de uno a cinco años para desempeñar cargo o comisión público, y si se tratare de un miembro de las Fuerzas Armadas Mexicanas en situación de retiro, de reserva o en activo, la baja definitiva

de la Fuerza Armada a que pertenezca y se le inhabilitará de uno a cinco años para desempeñar cargos o comisión públicos.

- Lesiones:

Artículo 288 del Código Penal Federal:

Bajo el nombre de lesión, se comprende no solamente las heridas, escoriaciones, contusiones, fracturas, dislocaciones, quemaduras, sino toda alteración en la salud y cualquier otro daño que deja huella material en el cuerpo humano, si esos efectos son producidos por una causa externa.

#### **D. En el Derecho Administrativo**

En materia administrativa, las acciones constitutivas de acoso laboral pueden ser contrarias a las obligaciones previstas en las fracciones I, VI y XXIV del artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos<sup>106</sup>.

En este supuesto la acción que puede emprender una víctima de acoso laboral, se refiere a la presentación de una queja administrativa ante el órgano interno de control que corresponda según el lugar donde el servidor público desempeñe su empleo, cargo o comisión, con el objetivo de que se investigue y, en su caso, se sancione al funcionario cuando se compruebe que incumplió con alguna de las obligaciones siguientes:

Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos:

Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

I. Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión; [...]

---

<sup>106</sup> Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/240\\_180716.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/240_180716.pdf)

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; [...]

XXIV. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI. [...]

El fin último de los procedimientos de responsabilidades administrativas de los servidores públicos no es sancionar al servidor público, sino determinar con exactitud si éste cumplió o no con las obligaciones inherentes al empleo, cargo o comisión<sup>107</sup>. Aun así las sanciones que se prevén para el incumplimiento de las obligaciones antes señaladas son:

Artículo 13 de la Ley de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos:

Las sanciones por falta administrativa consistirán en:

I.- Amonestación privada o pública;

---

<sup>107</sup>Tesis: 2a. CXXVII/2002 (9a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Octubre 2002, p.473, No. Registro 185655.

#### RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO RELATIVO.

Los actos de investigación sobre la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, son actos administrativos de control interno que tienen como objetivo lograr y preservar una prestación óptima del servicio público de que se trate, sin que estén desprovistos de imparcialidad, si se toma en cuenta que la función pública, que necesariamente se realiza por individuos, responde a intereses superiores de carácter público, lo cual origina que el Estado vigile que su desempeño corresponda a los intereses de la colectividad; de ahí que se establezca un órgano disciplinario capaz de sancionar las desviaciones al mandato contenido en el catálogo de conductas que la ley impone; asimismo, la determinación que tome dicho órgano de vigilancia y sanción, se hará con apoyo tanto en las probanzas tendientes a acreditar su responsabilidad, como en aquellas que aporte el servidor público en su defensa, según se desprende de la lectura de los artículos 64 y 65 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, pudiendo concluir con objetividad sobre la inexistencia de responsabilidad o imponer la sanción administrativa correspondiente, esto es, la investigación relativa no se lleva a cabo con el objetivo indefectible de sancionar al servidor público, sino con el de determinar con exactitud si cumplió o no con los deberes y obligaciones inherentes al cargo y si, por ende, la conducta desplegada por éste resulta compatible o no con el servicio que se presta.

- II.- Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;
- III.- Destitución del puesto;
- IV.- Sanción económica, e
- V.- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Adicionalmente se menciona que en el derecho administrativo sancionador no se prevé una reparación o indemnización para la víctima.

## **II. ACOSO SEXUAL**

### **1. Aspectos generales del acoso sexual**

El acoso sexual, señala Juan Antonio Altés Tárreaga, profesor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia, es una consecuencia de la manera en la que se organiza la sociedad y la distribución del poder entre los sexos. Menciona que no es una expresión del deseo sexual, sino una demostración de poder que tiene como fin recordar a la mujer que su lugar en la sociedad es el de ser un objeto sexual, lo que finalmente permite mantener a las mujeres en una posición de inferioridad laboral frente a los varones<sup>108</sup>, en sus palabras: “El acoso sexual no es solamente una forma de poder para conseguir sexo, sino una forma de utilizar el sexo para mantener el poder”<sup>109</sup>.

El acoso sexual, en el medio ambiente laboral, es una forma de violencia de género, donde convergen violencia sexual, violencia laboral y violencia institucional. El acoso sexual es un comportamiento que refuerza el estereotipo

---

<sup>108</sup> Altés Tárreaga, Juan Antonio, “El acoso sexual en el trabajo”, Tirant Monografías, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, España, 2002, p.p. 26-27.

<sup>109</sup> *Ibidem*, p. 28.

cultural de la mujer sumisa y del hombre como dominante, al que le corresponde dominar el espacio público, en este caso en el trabajo.

Independientemente del contexto donde se presente, el acoso sexual constituye una violación del derecho a la libertad y autonomía sexual; de manera específica cuando se presenta en el ámbito laboral, representa una violación al derecho a trabajar en un ambiente digno y humano<sup>110</sup>.

## **2. El acoso sexual y su reconocimiento normativo**

El primer reconocimiento normativo de la conducta de acoso sexual fue en los años 70 en los tribunales norteamericanos, en aquellos casos en los que un supervisor exigía favores sexuales como condición para conseguir un empleo, promoción u otros beneficios laborales, los tribunales comenzaron a resolver los asuntos a favor de las trabajadoras, con base en el título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, que en su sección 703 señalaba como conducta ilegal la discriminación de un empleador por razones de sexo<sup>111</sup>.

Por lo anterior, los conceptos de acoso sexual que se mantienen vigentes hasta nuestros días tienen su base en la interpretación que la Corte Suprema de los Estados Unidos de América realizó del título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964 que reconoce dos casos de acoso sexual:

1. **“Quid pro quo”**: ocurre cuando la sumisión a una conducta sexual es exigida a condición de recibir beneficios laborales concretos.

2. **El acoso sexual basado en un ambiente laboral hostil**, ya que este afecta negativamente la salud psíquica de la víctima<sup>112</sup>.

---

<sup>110</sup> Rivas Pérez, Miryam, *El acoso sexual laboral. Análisis jurídico, psicológico y social*, ed., Paredes, Caracas, 2010, p.p.11-12.

<sup>111</sup> Tenca, Adrián M., *op. cit.*, p. 2

<sup>112</sup> *Ibidem*, p.36.

### **3. Conceptos de acoso sexual típico y acoso sexual ambiental**

**Acoso sexual típico (“*quid pro quo*” o chantaje).** A este acoso se le denomina comúnmente chantaje, ya que requiere siempre un ejercicio de poder o de una relación de poder, en donde el empleador o alguno de sus dependientes pretende imponer su deseo sexual a la víctima, con amenazas que pueden afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad en el empleo, lo que trae como resultado una agresión en su dignidad como persona<sup>113</sup>.

Este tipo de acoso surge en una relación desigual de poder. En la que el empleador o superior jerárquico impone una conducta de contenido sexual no deseada por la víctima con el empleo de amenazas dirigidas a afectar su estabilidad o promoción en el empleo. Este acto de violencia constituye un abuso de poder con el propósito de que la trabajadora o el trabajador accedan a las proposiciones del empleador o superior a cambio de no perder el empleo o de acceder al mismo o para no obstaculizar su ascenso o la mejora en las condiciones laborales<sup>114</sup>.

**Acoso sexual ambiental.** A diferencia del anterior, en esta clase de acoso no hay una manifestación de poder, se trata de manifestaciones o incitaciones verbales o físicas de contenido sexual cuya finalidad es que la víctima abandone el empleo. Este tipo de acoso sexual puede llevarse a cabo por el empleador o sus agentes hacia la víctima (acoso sexual vertical) o por compañeros de la víctima (acoso sexual horizontal)<sup>115</sup>.

En este caso, los acosadores pueden ser los compañeros de la trabajadora en la organización, los clientes o proveedores del lugar de trabajo, o el empleador y sus

---

<sup>113</sup>*Idem*

<sup>114</sup>Pérez Contreras, María de Monserrat, “Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México”, México, ed., Porrúa, 2004. p. 221.

<sup>115</sup>Tenca, Adrián M., *op. cit.*, 37.

directivos. Lo que caracteriza el acoso sexual ambiental es que el objetivo es crear un ambiente desagradable para la persona acosada; no se está necesariamente interesado en obtener conductas de naturaleza sexual a cambio de obtener un beneficio o de evitar algún perjuicio. De esta forma la víctima queda sujeta a avances sexuales no deseados, solicitudes de conductas sexuales y otros tipos de comportamientos físicos y sexuales que interfieren con el cumplimiento y desarrollo de la labores y lo que finalmente crea un ambiente intimidante y hostil en el lugar de trabajo<sup>116</sup>.

#### **4. Sujetos del acoso sexual**

##### **A. El acosador**

Suele ser el empleador de primera instancia, también pueden ser sus subordinados cuando ocupan una posición directiva o de mando, por ejemplo: los directores generales, subdirectores, jefes de departamento, supervisores, entre otros. Así como los compañeros, dependiendo del tipo de acoso sexual del que se trate<sup>117</sup>.

##### **B. La víctima o receptor de la conducta**

Por regla general, es la persona empleada o subordinada que suele tener una dependencia o necesidad del trabajo<sup>118</sup>.

En el acoso sexual entran conductas y actos tales como los comentarios u observaciones sexuales, que tienden a ser de naturaleza personal, o conversaciones en las que el tema sea la mujer con relación a su sexualidad y en las que sea obligada a participar o escuchar<sup>119</sup>.

En cuanto a los actos de naturaleza física y los no verbales entran los tocamientos y posturas sexuales, intentos de acorralamientos y miradas o gestos lascivos,

---

<sup>116</sup>Pérez Contreras, *op. cit.* p.222.

<sup>117</sup>*Ibidem*, p.223

<sup>118</sup>*Ídem*.

<sup>119</sup>*Ibidem*, p.225.

también se incluyen las imágenes, fotografías y videos con contenido sexual dirigidos a producir una respuesta sexual física o psicológica<sup>120</sup>.

## **5. Consecuencias del acoso sexual**

### **A. Con relación a las víctimas<sup>121</sup>**

- Sufrimiento psicológico, humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima. Cambio de comportamiento, como aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés, incluso suicidio.
- Riesgo de pérdida de trabajo.
- Aumento de la accidentalidad.

### **B. Con relación a las empresas<sup>122</sup>**

- Deterioro de la imagen de la organización. Ésta puede dañarse en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación.
- Disminución de la productividad de la empresa debido a: peligro del trabajo en equipo, desmotivación, absentismo.
- Alta rotación de recursos humanos.
- Gastos por procedimientos administrativos e indemnizaciones
- Dificultad para llenar las vacantes en aquellos lugares de trabajo señalados por problemas de acoso sexual.
- Deterioro de las relaciones laborales.

### **C. Con relación a la sociedad<sup>123</sup>**

---

<sup>120</sup> *Ibidem*, p.226.

<sup>121</sup> Todo este apartado se basa en: Género, salud y seguridad, hoja informática 4, "El hostigamiento o acoso sexual", Organización Internacional del Trabajo, p. 4, [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf).

<sup>122</sup> *Idem*

<sup>123</sup> *Idem*

- El acoso sexual impide el logro de la igualdad, condona la violencia sexual y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las empresas, que entorpecen la productividad y el desarrollo.
- Costes a largo plazo para la reintegración de las víctimas.
- Incremento de la violencia de género, violencia laboral, discriminación en el empleo, segregación ocupacional.
- Gastos en procesos legales y penales.
- Dificultad para el acceso de las mujeres a trabajos de alto nivel y buenos salarios, tradicionalmente dominados por los hombres.

## **6. La regulación del acoso sexual en el derecho internacional de los derechos humanos**

En el derecho internacional de los derechos humanos, existen varios documentos que hacen referencia al acoso sexual.

l) La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer<sup>124</sup> (CEDAW) menciona que el acoso hay que entenderlo como una forma de discriminación por razón del sexo.

En su artículo 1º señala que:

A los efectos de la Convención la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

---

<sup>124</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

II) Recomendación General número 19 del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>125</sup> que hace referencia al tema cuando señala:

Artículo 11:

- La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.
- El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

III) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica el acoso sexual como una forma de discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres. Señala que constituye un problema de salud y de seguridad en el trabajo e indica que es una manifestación de las relaciones asimétricas de poder, frente a las cuales, las mujeres se encuentran en desventaja puesto que carecen del mismo. Finalmente, menciona que la posibilidad de ser percibidas como competidoras por el poder puede ser otro factor que las predispone a sufrir acoso sexual<sup>126</sup>.

Con relación a lo antes señalado el acoso sexual contraviene el Convenio 111 de la OIT ratificado por México el 11 de septiembre de 1961<sup>127</sup> relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuyo objetivo es que los Estados Partes se comprometan a eliminar cualquier situación de discriminación

---

<sup>125</sup>La Recomendación General número 19 del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>.

<sup>126</sup> Género, salud y seguridad, hoja informática 4, *op. cit.* p.p.1-3.

<sup>127</sup> Organización Internacional del Trabajo, Ratificaciones por México, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764)

que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación para beneficio de su población.

IV) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para"<sup>128</sup>.

Este instrumento señala en su preámbulo que la violencia contra la mujer constituye una violación a sus derechos humanos y libertades fundamentales porque limita total o parcialmente al reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades, además constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Por todo lo anterior, la convención reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia. Tales derechos se enuncian en los artículos siguientes:

Artículo 2:

Señala que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: [...]

b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprenda entre otros, [...] acoso sexual en el lugar de trabajo;

c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que esto ocurra. [...]

Artículo 6:

Que señala el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, entre ellos:

a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación. [...]

Artículo 7:

Señala que los Estados Partes tienen la obligación de condenar todas las formas de violencia contra la mujer y en consecuencia deben adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: [...]

b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. [...]

## **7. La regulación del acoso sexual en el ámbito nacional**

---

<sup>128</sup> Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem Do Para", <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

De manera distinta como sucede con el acoso laboral, nuestro sistema jurídico prevé sanciones para el acoso sexual tanto en el ámbito laboral como en el penal.

### **A. En el Derecho Laboral**

La Ley Federal del Trabajo señala:

Artículo 3o. Bis del Ley Federal del Trabajo<sup>129</sup>

Para efectos de esta Ley se entiende por:

[...]

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

Las acciones que con base en la Ley Federal del Trabajo puede ejercer un trabajador, víctima de acoso sexual son las mismas que se señalan para el acoso laboral, previstas en:

- El artículo 47 fracción VIII que señala la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón cuando el trabajador cometa acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.
- El artículo 51 fracción II y el artículo 52, que fija la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, con el derecho al pago de una indemnización en términos del artículo 50. En el supuesto de que el patrón, sus familiares o sus representantes incurran en acoso sexual en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- El artículo 133 fracciones XII y XIII que prevén la obligación de patrón de no incurrir o tolerar actos de acoso sexual.
- El artículo 994 fracción VII, que fija una multa para el patrón que incurra o tolere actos de acoso sexual.

---

<sup>129</sup> Diario Oficial de la Federación, DOF 30/11/2012, Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)

## **B. En el Derecho Penal**

El Código Penal Federal, en su Título Decimoquinto, Delitos contra la Libertad y el Normal Desarrollo Psicosexual, en su Capítulo I Hostigamiento Sexual, Abuso Sexual, Estupro y Violación<sup>130</sup>, sanciona el acoso sexual de la siguiente manera:

Artículo 259 Bis del Código Penal Federal:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domesticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

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

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

## **C. En el Derecho Civil**

El trabajador víctima del acoso sexual puede demandar la reparación del daño moral en términos de los artículos 1916 y 1916 bis del Código Civil Federal, tal como se señaló en acoso laboral.

## **D. En el Derecho Administrativo**

La acción que puede emprender el trabajador por la vía administrativa es la misma que procede en el acoso laboral, la investigación y en su caso la sanción para el servidor público que cometió el acoso sexual, a través de un procedimiento de responsabilidad administrativa.

---

<sup>130</sup>Código Penal Federal, [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9\\_180716.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/9_180716.pdf)

## **CAPÍTULO TERCERO**

### **MARCO NORMATIVO APLICABLE EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

Las conductas de acoso laboral y acoso sexual, como ya se describió en el capítulo anterior, provocan graves afecciones físicas y psicológicas, aunado a que deterioran el ambiente laboral de las personas que las padecen, además de que configuran violaciones a derechos humanos. Por tal razón, la Suprema Corte de Justicia de la Nación expidió, a través de su Comité de Gobierno y Administración, el Acuerdo General de Administración III/2012, del 3 de julio del 2012, (AGA III/2012) que fija las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y acoso sexual al interior del Alto Tribunal, con la intención de afrontar y erradicar tales conductas, pero también como requisito necesario para dar cumplimiento al Acuerdo General de Administración II/2012, del 3 de julio del 2012 del Comité de Gobierno y Administración, mediante el cual se emitieron las bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Mientras persistan al interior de un ambiente laboral conductas violentas como el acoso laboral y sexual, mujeres y hombres no podrán gozar en igualdad de las libertades y derechos que se les reconozcan el cualquier instrumento jurídico.

Como se ha hecho mención en líneas anteriores, si bien es cierto que el acoso laboral y sexual lo pueden sufrir hombres y mujeres, la realidad es que por motivos y prácticas culturales, son las segundas quienes lo padecen en mayor escala. Su comisión y falta de reconocimiento se traduce en una forma de discriminación en contra de las mujeres porque inhibe gravemente la capacidad de éstas, de gozar de derechos y libertades en igualdad con los hombres.

Este tercer capítulo tiene como finalidad exponer y dar a conocer al lector, la normativa específica que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió para investigar y sancionar el acoso sexual y laboral al interior del Máximo Tribunal, en

tanto que su comisión constituyen infracciones de los servidores públicos en términos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Se trata de normas novedosas que incorporan a un procedimiento administrativo sancionador una definición del acoso laboral y sexual, asimismo que fija criterios operativos para valoración de las pruebas, siguiere mecanismos alternativos de solución, señala sanciones para los responsables y prevé la obligación de fijar la reparación del daño para las víctimas.

La normativa a la que hace referencia es la siguiente:

1. Acuerdo General 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 (AGA 9/2005).
2. Acuerdo General de Administración número II/2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (AGA II/2012).
3. Acuerdo General de Administración número III/2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (AGA III/2012).

4. Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aprobado por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 2 de octubre de 2012 (Manual de buenas prácticas).
  
5. Instrumento Normativo aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el veintiuno de abril de dos mil catorce, por el que se modifican los artículos 9, 15, 17, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 40, 43, 48, 58 y 62; se derogan los diversos 28, 36, párrafo segundo y 38, párrafo último, y se adicionan los artículos 30 A. al 30 C.; 48 Bis., así como del 71 al 79 que integran el también adicionado Título Cuarto, todo ello respecto del Acuerdo General 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.
  
6. Acuerdo General de Administración del 6 de marzo de 2015, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en el Alto Tribunal (AGA del 6 de marzo de 2015).

## **I. MARCO NORMATIVO PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**

Para abordar el tema correctamente es necesario hacer referencia a la reforma constitucional en materia de derechos humanos publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio del 2011, la cual ha sido trascendental, pues sumó los derechos humanos contenidos en los tratados internacionales de los que México es parte, a los establecidos en la Constitución.

A partir de esta reforma, el párrafo segundo del artículo 1º constitucional prevé que las normas relativas a los derechos humanos se interpreten de conformidad con la misma Constitución y con los tratados internacionales de la materia, garantizando en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Igualmente en su párrafo tercero, se señala que todas las autoridades del país en el ámbito de sus competencias están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar tales derechos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Conforme a lo anterior, la Suprema Corte de Justicia, a través de su Comité de Gobierno y Administración, expidió el 3 de julio del 2012, dos Acuerdos Generales de Administración: el número II/2012 y el número III/2012, con base en lo dispuesto en los artículos 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;<sup>131</sup> 14, fracciones I y XIV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>132</sup> y 6, fracciones I y VIII, del Reglamento Interior en Materia de

---

<sup>131</sup> Artículo 100 CPEUM, en su último párrafo señala: “La Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación corresponderá a su Presidente”.

<sup>132</sup> Artículo 14 Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:

Son atribuciones del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación,

I) Representar a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y llevar su administración; [...]

XIV) Expedir el Reglamento Interior y los Acuerdos Generales que en materia de administración requiera la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Administración de la Suprema Corte<sup>133</sup>, el primero de ellos mediante el cual se emiten las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el segundo para emitir las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual al interior del Alto Tribunal.

La expedición de ambos acuerdos tiene la finalidad de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tanto autoridad del Estado Mexicano, cumpla con la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas que trabajan en la institución. En este caso particular, no solo con el reconocimiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación en el ámbito laboral de hombres y mujeres, sino también con el reconocimiento del derecho de las mujeres a trabajar en ambientes libres de violencia.

La normativa internacional en materia de derechos humanos que sirve de fundamento a los acuerdos referidos es la siguiente:

a) **La Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)**, al señalar que es una obligación de los Estados Partes adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres, en la esfera del empleo, y a alentar que los hombres y las mujeres armonicen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

---

<sup>133</sup> Artículo 6 del Reglamento Interior en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“El Comité de Gobierno y Administración, con carácter consultivo y de apoyo a la función administrativa encomendada al Presidente, tendrá en su caso las siguientes atribuciones:

I) resolver los asuntos estratégicos y de alta dirección, de carácter prioritario, que por su trascendencia, magnitud o complejidad le sean presentados en materia de recursos humanos, materiales, tecnológicos, financieros y presupuestales, así como de contratación, de adquisiciones, servicio, obras y desincorporaciones; [...]

VIII) expedir en su caso, Acuerdos Generales de Administración.

Para que la mujer pueda realmente participar en condiciones de igualdad con el hombre en los espacios del ámbito público, se requiere que las dinámicas de los espacios privados cambien, de manera tal que no sólo sean las mujeres las que se involucren en el cuidado y crianza de los hijos y, en su caso, con los cuidados de adultos mayores o de las personas con discapacidad, se necesita que los hombres también se involucren en esas tareas.

De forma específica tales obligaciones se encuentran en los siguientes artículos de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

-Artículo 2.- Señala la obligación de los Estados Partes para fijar una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer, a través del reconocimiento del principio de la igualdad del hombre y de la mujer tanto en las constituciones nacionales como en cualquier otra legislación apropiada, la adopción de todo tipo de medidas que prohíban y sancionen la discriminación en contra de la mujer, tanto en el ámbito público, como en el privado y de forma general tomar todas las acciones que sean necesarias para evitar que autoridades e instituciones públicas incurran en prácticas discriminatorias en perjuicio de la mujer.

-Artículo 3.- Fija la obligación de los Estados Partes a tomar en todas las esferas (política, social, económica y cultural) todas las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, para garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

-Artículo 11.- Establece en su numeral 1, la obligación de los Estados Partes para adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: el derecho al trabajo, a las mismas oportunidades de empleo, el derecho al ascenso y a la estabilidad en el empleo, a las prestaciones y a la formación profesional, el derecho a igual remuneración, a la seguridad social. Y en

el numeral 2 inciso c), señala la obligación de los Estados Partes para tomar las medidas adecuadas a fin de alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

-Artículo 5.- Obliga a los Estados Partes a tomar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, que están basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

**b) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará”,** que reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. Tales derechos se encuentran reconocidos en los artículos siguientes:

-Artículo 2.- Señala que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprenda entre otros, [...] acoso sexual en el lugar de trabajo; c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que esto ocurra.

-Artículo 6.- Fija el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, entre ellos: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.

-Artículo 7.- Señala que los Estados Partes tienen la obligación de condenar todas las formas de violencia contra la mujer y en consecuencia deben adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

c) **La sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos “González y otras vs. México”**, en lo que se refiere a que los estereotipos de género son expresión de discriminación contra las mujeres, porque se convierten en obstáculos reales para el ejercicio de sus derechos. Se señala en los considerandos que de conformidad con este precedente, los estereotipos de género son ideas heredadas de carácter cultural según las cuales ciertas características, capacidades, conductas o funciones son propias de mujeres o de hombres.

Por otro lado en cuanto a los casos de violencia en contra de las mujeres establece que los Estados tienen la obligación de actuar con debida diligencia que incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente de las violaciones de derechos humanos.

d) **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, por lo que hace al contenido de los siguientes artículos:

- Artículo 5.- Los Estados Partes a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables a favor de la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

- En lo que al trabajo y empleo se refiere, el Artículo 27, en materia de trabajo y empleo, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en entornos laborables abiertos, inclusivos y accesibles, y bajo condiciones justas y favorables. Las Bases que fijan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Suprema Corte de Justicia solo podría estar completa y ser verdaderamente garante del derecho a la igualdad, incluyendo como lo hace a las personas con discapacidad.

e) **La Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la discriminación Contra la Mujer**, de forma específica en lo tocante a la discriminación que sufre la mujer en el empleo, esta Recomendación señala que el hostigamiento sexual que sufre la mujer en el lugar de trabajo es una forma de violencia que debe ser reconocida y erradicada por los Estados Partes de la Convención, asimismo define que conductas incluye el hostigamiento sexual, a saber:

Artículo 11.- La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, e incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

El Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer recomienda que los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, la emisión de los acuerdos da cumplimiento a las obligaciones derivadas de la normativa nacional, es decir:

a) **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, en lo referente a garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida, así como

la promoción de su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

En su artículo 10 dicha ley menciona que la violencia laboral consiste en un acto o en una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, la salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad y que esta conducta también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

b) **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, respecto de las conductas de acoso laboral y sexual da cumplimiento al artículo 15, fracción III, de esta ley que determina que para los efectos del hostigamiento o acoso sexual, los tres órganos de gobierno deben crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.

## **II. AGA II/2012, BASES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SCJN**

*El Acuerdo General de Administración Número II/2012, del tres de julio del 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (AGA II/2012) busca promover la igualdad al interior del Máximo Tribunal, a través de tres ejes temáticos, mismos que se enlistan a continuación:*

### **1. Formación en Derechos Humanos y Género.**

En este rubro los titulares de los órganos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación tienen la obligación de incluir en sus Programas Anuales de Trabajo, la promoción de la formación del personal a su cargo en materia de derechos humanos y de perspectiva de género.

## **2. Equidad en las responsabilidades familiares y en el acceso al trabajo.**

En este tema, las bases señalan el compromiso que tienen los titulares de los órganos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para armonizar los horarios de jornada laboral del personal a su cargo para que estos puedan cumplir con las obligaciones de cuidado de personas dependientes, es decir hijos, adultos mayores o personas con discapacidad.

Lo anterior con acciones como la promoción ante las instancias competentes, del trabajo a distancia para las personas con discapacidad, o en casos excepcionales, para otros servidores públicos, cuando sean compatibles con las funciones de su puesto.

Igualmente se menciona que los servidores públicos pueden en condiciones de igualdad con las servidoras públicas solicitar de los días económicos autorizados por el Alto Tribunal, para atender problemas de salud, asuntos escolares o aquellos relacionados con las personas a su cuidado en los que se requiera su intervención.

## **3. Estereotipos de Género**

En lo que se refiere a este apartado, se fija el compromiso de la institución que todas las actividades de capacitación, difusión, comunicación, vinculación social, deportivas, recreativas y socioculturales que se lleven a cabo bajo su auspicio o responsabilidad, se fomente una visión respetuosa e igualitaria de las personas, evitando en todo momento la reproducción de estereotipos de género en su diseño, concepción y desarrollo logístico.

### **III. AGA III/2012, BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SCJN**

Como ya se ha hecho mención las conductas de acoso sexual y laboral 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<sup>134</sup>, en relación con las fracciones I, VIII y XIII del artículo 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>135</sup>.

Para identificar, investigar, determinar y, en su caso, sancionar las responsabilidades de los servidores públicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación existe, desde el 28 de marzo de 2005, el Acuerdo 9/2005 relativo a los Procedimientos de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos del 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.

A pesar de la existencia de dicho acuerdo, el Comité de Gobierno y de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estimo pertinente emitir reglas complementarias para atender de forma expresa las conductas de acoso laboral y de acoso sexual.

De esta manera las quejas para denunciar conductas de acoso laboral y acoso sexual se interponen ante el órgano interno de control del Alto Tribunal se rigen por el Acuerdo General Plenario 9/2005, así como por el Instrumento Normativo aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 21 de abril

---

<sup>134</sup> Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones:

- I. Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- 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;
- XXIV. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

<sup>135</sup> Artículo 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

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

- I. Realizar conductas que atenten contra la independencia de la función judicial, tales como aceptar o ejercer consignas, presiones, encargos o comisiones, o cualquier acción que genere o implique subordinación respecto de alguna persona, del mismo u otro poder;
- VIII. No preservar la dignidad, imparcialidad y profesionalismo propios de la función judicial en el desempeño de sus labores;
- XIII. Las demás que determine la ley.

de 2014 que modifico, derogó y adiciono diversos artículos del Acuerdo 9/2005 y las reglas especiales previstas en el *Acuerdo General de Administración número iii/2012, del tres de julio del 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (AGA III/2012)*.

Para abordar el tema, y fijar las reglas específicas, el Acuerdo AGA III/2012 comienza por mencionar que para los efectos y con carácter meramente enunciativo, se entiende por:

- **Acoso laboral:** son 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.
- **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.

Igualmente señala que el acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y este se puede presentar de dos formas:

- I. **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.
  
- II. **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.

La Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y del Registro Patrimonial de conformidad con el Acuerdo Plenario 9/2005, es el órgano competente para recibir las denuncias o quejas por acoso sexual y/o laboral. Las reglas especiales que debe considerar para llevar a cabo la investigación son:

- 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.
  
- Analizar la conducta denunciada como acoso sexual con la finalidad de determinar la modalidad de *chantaje sexual (quid pro quo)* o *ambiental*.
  
- Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral o el acoso sexual para caracterizarlo como sucedido en el ámbito del trabajo.

- 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.
- 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.
- Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable.
- Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas.
- Deberá contar con personal capacitado para la recepción de las declaraciones de la víctima, de los testigos y de quien comparezca como probable responsable.
- Deberá considerar cuáles son las pruebas idóneas para el desarrollo de la investigación, y procurará hacerse de ellas de manera oficiosa, sin esperar a que sea la persona denunciante quien las ofrezca o promueva.
- Por lo que hace a la declaración de la persona denunciante, deberá considerar los criterios establecidos por la jurisprudencia de la Suprema

Corte de Justicia de la Nación en relación con las personas que resultan víctimas de delitos de índole sexual.

- Podrá en caso necesario acudir 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.
- Podrá durante la investigación, promover un mecanismo alternativo de aclaración y/o conciliación, pero únicamente en aquellos casos que no revistan gravedad y con previa aceptación de la parte ofendida, para propiciar que las personas involucradas lleguen a una sana convivencia. La procedencia de un mecanismo alternativo 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.
- Al finalizar la investigación, deberá evaluar si las conductas se pueden calificar como graves y si ameritan el inicio de un procedimiento de responsabilidad administrativa. Lo anterior con el objeto de que la sanción impuesta corresponda a la magnitud de la conducta y de los daños causados.
- Podrá en cualquier momento de la investigación o del procedimiento de responsabilidad administrativa dictar 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.

#### **IV. MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL EN LA SCJN**

Ante la necesidad de tener más claridad y mejores herramientas que sirvan de marco de referencia para la justa resolución de los casos de acoso laboral y sexual al interior del Máximo Tribunal, el 2 de octubre del 2012, el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobó un Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar tales conductas.

Con la expedición del manual, la institución busca refrendar su compromiso con la creación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación, de igual manera trabaja en la construcción de la igualdad de oportunidades a favor de todas las personas, en especial con aquellas por alguna circunstancia son más vulnerables a las agresiones ocurridas en el ámbito laboral.

La justificación para la expedición de estas buenas prácticas se encuentra en el diagnóstico en materia de Equidad de Género, que en el año 2008 y 2009 realizó el Programa de Equidad de Género de la Suprema Corte de Justicia al interior de la institución, el cual reveló la existencia de eventos de acoso laboral y sexual, así como limitaciones en las prácticas indagatorias y sancionadoras para resolverlos.

De esta forma, el objetivo del manual es ser una guía para el tratamiento jurídico-administrativo en los casos en los que se denuncie acoso laboral o acoso sexual ante la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para brindar a ésta, estrategias técnico-jurídicas adecuadas para darles solución de manera justa, imparcial y expedita.

En cuanto al marco jurídico que sirve de fundamento al Manual de buenas prácticas es el mismo que sirvió de fundamento para la expedición del AGA II/2012 y III/2012 del 3 de julio del 2012, antes analizado.

## **1. Principios generales de interpretación y aplicación del Manual**

El Manual de Buenas Prácticas establece ciertos principios generales de interpretación y aplicación, mismos que se describen y explican a continuación.

### **a) La igualdad entre las personas y la no discriminación**

En la aplicación del Manual se garantizará el derecho a la igualdad y a la no discriminación, claramente en cumplimiento de lo señalado en el artículo 1º constitucional, las bases contenidas en el documento se aplicarán con la perspectiva de igualdad de oportunidades, que se traduce en la remoción de barreras y obstáculos, que injusta y arbitrariamente impiden a las personas diseñar un proyecto de vida digna. Se reconoce que la violencia laboral es uno de estos obstáculos y se señala que en las investigaciones de acoso laboral y acoso sexual se evitará la perpetuación de relaciones asimétricas de poder en perjuicio de personas que pertenezcan a grupos vulnerables y se evitará la reproducción de estereotipos de género.

### **b) El respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal**

Las investigaciones deberán ser conducidas de manera tal que no se revictimice a la persona denunciante mediante la desestimación de su relato, el sometimiento a interrogatorios innecesarios, las cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos, o la confrontación inadecuada con la persona denunciada.

Asimismo, se procurará que las reparaciones tengan una finalidad restaurativa de la dignidad e integridad personal.

### **c) La debida diligencia**

En virtud de que el acoso laboral y el acoso sexual vulneran la dignidad y la integridad de las personas que los padecen, constituyen violaciones a derechos

humanos frente a los cuales todas las autoridades deben actuar con la debida diligencia.

La sentencia González y otras vs. México (Campo Algodonero) 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.

El procedimiento de queja para investigar y sancionar el acoso sexual y laboral en la Suprema Corte procurará cumplir cabalmente con cada uno de estos componentes.

## ***2. Buenas prácticas para la investigación y sanción de las quejas relacionadas con acoso laboral y acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.***

Las buenas prácticas que constituyen este manual son un conjunto de ocho acciones que al aplicarse correctamente se convierten en un método que facilita la investigación y en su caso la sanción del acoso sexual y el acoso laboral al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tales acciones se describen a continuación:

### **I. Considerar el contexto de la víctima y de la infracción para determinar su existencia**

Se refiere a la importancia de adecuarse a las definiciones señaladas en el marco conceptual, así como ubicar las conductas en lugar y contexto, valorando las circunstancias en las que se encuentra la víctima. Para lo anterior es necesario:

**a) Distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo**

Para determinar la existencia de acoso laboral, es necesario distinguir las conductas que constituyen acoso laboral de aquellas que no lo son, y conocer las modalidades en las que el acoso sexual se puede desarrollar.

El marco conceptual se encuentra definido en el Acuerdo General de Administración III/2012 del 3 de julio de 2012. En este punto se señala que las expresiones, actitudes y conductas discriminatorias en el ámbito laboral serán siempre constitutivas de acoso.

Para lo anterior se entiende como discriminación cualquier distinción o exclusión injusta, arbitraria o desproporcionada en razón del sexo, género, orientación sexual, origen social, origen étnico, origen nacional, posición económica, discapacidad, religión y opinión política.

Constituyen acoso laboral las conductas siguientes:

- El aislamiento de las personas,
- La asignación de cargas irracionales y desproporcionadas de trabajo, o bien,
- Relevarlas de sus obligaciones laborales y darles otra de menor cuantía.

Para diferenciar la asignación no razonable o desproporcionada de trabajo, se debe distinguir entre una carga excesiva o meritoria de trabajo y la intención de victimizar a un trabajador en específico mediante la asignación de cargas de trabajo injustificadas, que subestimen o sobrestimen sus capacidades como persona trabajadora o que no tienen base en un criterio equitativo.

La distribución de las cargas de trabajo en el área será equitativa siempre y cuando las capacidades de los trabajadores sean iguales, de no ser así será razonable asignar más responsabilidades a quien esté más capacitado.

De una forma poco clara, el manual descarta como acoso laboral los regaños o “llamadas de atención” razonables o equilibrados, aunque estos generen cierto “castigo”, se encuentran justificados.

También excluye como conductas de acoso laboral, las expresiones irascibles de un jefe o jefa, pero fija como condición que estas no sean excesivas o notoriamente desproporcionadas y no se dirijan siempre al mismo destinatario.

#### **b) Distinguir las modalidades del acoso sexual**

Ya sea que se trate de chantaje sexual (*quid pro quo*) o de acoso sexual ambiental.

#### **c) Delimitar el espacio laboral en relación con el acoso laboral y sexual**

En este inciso se aclara que más que un espacio físico concreto, el espacio favorable para el acoso laboral se constituye por el espacio que se forma entre las personas que se encuentran en una relación laboral, en cualquier lugar en el que éstas se encuentren y que sea propicio para que se generen relaciones desiguales de poder entre ellas (la oficina, los viajes de comisión, las festividades o convivencias externas, los traslados de o hacia la oficina o cualquier otra actividad relacionada con el trabajo).

#### **d) Evaluar correctamente la aceptación de la víctima**

Cuando se trata de configurar conductas de acoso laboral y/o sexual, un elemento importante es que se trata de conductas no deseadas por la víctima, de manera plausible el manual aclara que, lo anterior no implica que ésta tome una postura contundente de oposición. Ya que la ausencia de oposición contundente puede

obedecer al temor a represalias, a la incapacidad real de defensa o a la convicción de la víctima de que carece de dicha capacidad.

En sentido contrario, para afirmar que existe aceptación y desestimar el acoso, es imprescindible que el consentimiento sea expreso e inequívoco.

**e) Aplicar el “Estándar de la Persona Razonable” para fortalecer la seguridad jurídica**

Las relaciones laborales siempre conllevan subordinación, la cual puede provocar que la víctima de acoso no distinga el maltrato en virtud de la gratitud, la habituación o la normalización institucional o estructural de algunos comportamientos, no obstante que estos resulten agresivos.

Como medida para equilibrar entre los elementos subjetivos (la apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en las investigaciones de acoso laboral y sexual, el Manual sugiere la utilización del estándar de la “persona razonable”.

Ello se refiere a la utilización de una estrategia que sirva como parámetro para obtener un estándar promedio de interpretación del significado de ciertas conductas y la posibilidad de que éstas puedan generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.

De esta forma se puede establecer que una persona es víctima de acoso laboral o sexual, cuando señala que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante para perturbar las condiciones de su trabajo y desencadenar un ambiente laboral opresivo.

**f) Establecer la relevancia de la intencionalidad de la persona agresora**

De forma muy acertada y en comunión con una perspectiva de género y de reconocimiento a las desigualdades que padecen las personas con orientación

sexual diversa a la heterosexual, el Manual señala que la intención de acosar por parte del agresor no es un elemento esencial para que se configure el acoso laboral y el acoso sexual.

Lo anterior, es un reconocimiento importante ya que por razones culturales y por prejuicios de estereotipos, los halagos y las bromas o descalificaciones hacia las mujeres y hacia las personas no heterosexuales se encuentran normalizados en los centros de trabajo.

En este inciso aclara el Manual que la aceptación expresa e indudable de los halagos y piropos, descartan la posibilidad de que constituyan acoso en esa circunstancia y momento específico.

#### **g) Evaluar la existencia de las relaciones de poder**

En las conductas de acoso laboral y acoso sexual un elemento sustancial para llevar a cabo una correcta investigación lo constituye el análisis de las relaciones de poder, formales e informales.

De forma positiva las bases exhortan al órgano encargado de la investigación a observar las relaciones de poder, ya que la disparidad de éste favorece las conductas de acoso laboral y/o sexual, condiciona su impacto y la capacidad de resistencia de las víctimas.

En este inciso se menciona que no sólo las personas subordinadas pueden sufrir acoso laboral u otras agresiones, también el superior jerárquico puede padecerlo, en estos casos el acoso proviene de un grupo de personas subordinadas o de alguna persona que goza de una posición privilegiada al interior de la institución.

## **II. Contar con personal capacitado para la recepción de declaraciones de víctimas y testigos**

En este numeral, el Manual reconoce la dificultad que representa para las víctimas denunciar las conductas de acoso laboral y/o acoso sexual, por lo que se insta a contar con personal profesional capacitado en la materia y que no tenga relación directa con la persona que denuncia, para recibir declaraciones y desahogar testimoniales en estos casos.

Es importante destacar que, de la preparación y capacitación del personal designado por el órgano competente para la atención y recepción de las denuncias por acoso laboral y sexual, dependerá en gran medida que las personas denunciantes estén en posibilidad de solventar y probar su dicho. Lo anterior, porque las víctimas no tienen conocimiento para presentar declaraciones y pruebas que sean técnicamente válidas.

Tanto para salvaguardar la seguridad jurídica de la persona denunciante como del denunciado, el personal que recibe las quejas por acoso laboral y sexual debe guiar correctamente a las víctimas para que enuncien hechos constitutivos de estas conductas de forma concreta y sin significados ambiguos, lo que tendrá como resultado que los comportamientos que se quisieron denunciar queden claramente reflejados en sus declaraciones y en consecuencia, aquello de lo cual el agresor deberá defenderse esté plenamente identificado.

## **III. Considerar la mecánica del acoso laboral y sexual para valorar la prueba**

En este rubro, las buenas prácticas para la investigación y sanción por conductas de acoso laboral y sexual, sitúan el interés jurídico en la institución más que en las personas involucradas. En otras palabras, el interés jurídico que se busca proteger se centra en que el ejercicio del servicio público al interior de la Suprema Corte de Justicia se desarrolle observando los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia señalados en el párrafo séptimo

del artículo 100 constitucional. En consecuencia las investigaciones que realice la Contraloría del Alto Tribunal por denuncias de acoso laboral y/o sexual tendrán el carácter de oficioso, y la carga de la prueba sobre la comisión de una infracción administrativa, también corresponde al Órgano Interno de Control.

Se señala también que lo anterior no es, ni debe ser un obstáculo para que la víctima participe en el ofrecimiento de pruebas, ni una razón para dejar en ella la carga exclusiva del material probatorio.

Como se puede apreciar, el Manual en este numeral es poco garantista porque reafirma que como en todo procedimiento administrativo sancionador, el bien jurídico tutelado es el servicio público, por ello coloca la carga de la prueba en el órgano competente para la investigación. Esta situación es poco protectora de los derechos de las víctimas, porque ellas son las que resienten directamente las conductas en la esfera más íntima de sus derechos y en consecuencia el interés jurídico debe estar también en la protección y garantía de estos.

De forma más clara y atinada se destaca que los casos de acoso laboral y sexual son, en su mayoría, conductas de oculta realización, razón por la cual se debe observar cuidadosamente la información que proporciona la persona que denuncia y se debe también otorgar valor probatorio a la prueba indirecta, es decir, a la prueba referente a las consecuencias, más que en las conductas en sí.

#### **IV. Recurrir a la opinión de personas expertas**

Este apartado menciona que el órgano encargado de la investigación podrá allegarse de la opinión de personas expertas en las diferentes ramas de la ciencia que resulten de utilidad a la misma. Por ejemplo, información médica o clínica; ésta puede provenir de los servicios médicos de la Suprema Corte de Justicia, si ellos atendieron en algún momento a alguna de las partes, o peritajes en grafología, o en informática, etc.

De manera especial se destaca el peritaje psicológico como herramienta para determinar la existencia de estrés postraumático en las víctimas, así como para descartar las visiones personales sobre la sexualidad y las reacciones hipersensibles a cortesías y amabilidades, igualmente para conocer el perfil de la presunta persona acosadora.

#### **V. Proponer un mecanismo alternativo de resolución de casos como estrategia preventiva**

El Manual de buenas prácticas indica que un procedimiento informal es ideal siempre y cuando la persona acusada admita las conductas que se le imputan, las partes involucradas continuarán en contacto y tienen disposición para aceptar consejos y estrategias para mejorar la convivencia. Dado lo anterior, el Órgano Interno de Control, durante la investigación puede citar a las partes involucradas ya sea individual o conjuntamente (la decisión la toma la presunta víctima), para aclarar comportamientos y actitudes materia del proceso.

Sin que se mencione en las reglas, se infiere que la idea es superar las diferencias y devolver la armonía al entorno laboral.

Por otro lado se señala que los mecanismos informales de resolución de casos, no tienen por objeto sustituir los procedimientos formales establecidos para tal efecto; su finalidad es fungir como una estrategia integral de salud laboral al interior de la institución, para resolver de forma expedita los casos de acoso laboral y/o sexual a favor de las víctimas.

-Elementos a considerar para proponer un mecanismo alternativo de resolución:

1. La antigüedad y la seriedad de las acusaciones, ya que los incidentes no muy serios y recientes tienen mayor posibilidad de solución a través de estos mecanismos.

2. El número de personas involucradas, la razón obedece a que entre más personas participen en el conflicto, los mecanismos alternativos reducen su eficacia.
3. Diferencias de poder, el mecanismo informal resulta oportuno entre personas con mayor paridad de rango o nivel en la institución.

-Situaciones en las que queda descartada la mediación como mecanismo alternativo de resolución de casos de acoso laboral y/sexual:

1. Cuando no se puede garantizar que la persona afectada estará libre de represalias;
2. Cuando no se pueda garantizar la integridad de la persona afectada, puesto que las conductas configurativas del acoso laboral y/o sexual se hayan repetido en numerosas ocasiones o vayan en escalada;
3. Cuando exista más de una persona afectada;
4. Cuando a juicio del órgano interno de control encargado de la investigación, los incidentes denunciados comprometan gravemente la integridad de la persona afectada, la rectitud y honradez de la función pública o la ejemplaridad del Máximo Tribunal.

#### **VI. Sancionar de manera proporcional al daño causado**

Con relación a las sanciones que se pueden imponer a los servidores públicos que cometen acoso laboral y/o sexual en el desempeño del servicio público en la Suprema Corte de Justicia, el Manual de buenas prácticas reconoce que aunque tales conductas son infracciones en términos de lo previsto en las fracciones VI y XXIV del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, no se les clasifica como graves, sin embargo una vez iniciado el procedimiento se les puede considerar como tales, en virtud de la tesis siguiente:

RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. EL ANTEPENÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO ESTABLECE LIMITATIVAMENTE LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CALIFICARSE COMO GRAVES POR LA AUTORIDAD SANCIONADORA.

El artículo 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece que las leyes sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos determinarán sus obligaciones y las sanciones aplicables, así como los procedimientos y las autoridades facultadas para aplicarlas, a fin de salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia en el desempeño de sus funciones, empleos, cargos y comisiones. Asimismo, de la exposición de motivos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se advierte que parte de su objeto fue reducir la discrecionalidad de las autoridades en la imposición de las sanciones administrativas, evitando conductas arbitrarias contrarias a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, e impidiendo actos a través de los cuales pretenda eludirse la imposición de una sanción a los servidores públicos infractores de dicho ordenamiento. Por lo anterior, el legislador dispuso en el antepenúltimo párrafo del artículo 13 de la ley citada, que en todo caso el incumplimiento a las obligaciones previstas en las fracciones VIII, X a XIV, XVI, XIX, XXII y XXIII del artículo 8 de la propia ley se considerará como grave para efectos de la sanción correspondiente, lo cual constituye una limitación para la autoridad sancionadora, pues al ubicar la conducta irregular de un servidor público en las referidas fracciones, deberá indefectiblemente calificarla como grave. Lo anterior no significa que tales infracciones sean las

únicas que pueden catalogarse como graves por la autoridad sancionadora, pues el indicado artículo 13 no acota sus facultades para clasificar así a las infracciones no señaladas en su antepenúltimo párrafo, por lo que en ejercicio de sus atribuciones legales puede determinar, dentro del marco legal aplicable a las responsabilidades administrativas de los servidores públicos, si las infracciones a las obligaciones previstas en las fracciones I a VII, IX, XV, XVII, XVIII, XX, XXI y XXIV del artículo 8 de la ley de la materia resultan graves o no, atendiendo a las circunstancias socioeconómicas, nivel jerárquico, antecedentes del infractor, antigüedad en el servicio, condiciones exteriores y los medios de ejecución, la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones y el monto del beneficio, daño o perjuicio derivado del incumplimiento de dichas obligaciones.

Contradicción de tesis 240/2009. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito. 2 de septiembre de 2009. Mayoría de tres votos. Ausente: Mariano Azuela Güitrón. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Armida Buenrostro Martínez.

Tesis de jurisprudencia 139/2009. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de septiembre de dos mil nueve.

Novena Época; Registro: 166295; Instancia: Segunda Sala; Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXX, Septiembre de 2009; Materia(s): Administrativa; Tesis: 2a./J. 139/2009; Página: 678.

Determinar que el acoso laboral o sexual es una infracción grave, se puede basar en las consideraciones siguientes:

1. El delicado carácter de las conductas de acoso laboral y acoso sexual y el perjuicio que estas implican para la institución.
2. La magnitud de los daños causados a las víctimas.
3. La relación que puede existir entre las fallas de carácter reveladas en estas conductas y el desempeño profesional de quien las comete en tanto personal del servicio público.

De esta forma se obtiene como resultado una ampliación de las opciones sancionatorias, para que se apliquen adecuadamente con los daños causados a la o las víctimas y a la institución.

#### **VII. Dictar medidas cautelares**

Es importante destacar que a diferencia del Acuerdo General de Administración III/2012 del 3 de julio del 2012 que fija las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el cual se menciona que durante la investigación o el procedimiento de responsabilidad administrativa se podrán dictar medidas cautelares a favor de la parte ofendida, el Manual de buenas prácticas indica de forma imperativa que se dictarán medidas cautelares de protección a favor de la persona denunciante. Éstas pueden consistir en reubicaciones, cambios de horarios y las demás que resulten eficaces para garantizar la integridad de la víctima.

#### **VIII. Determinar la reparación conforme a los estándares internacionales**

En cumplimiento a las obligaciones adquiridas por México en relación con el reconocimiento de los derechos humanos protegidos por los tratados internacionales ratificados por nuestro país como derecho constitucional de fuente internacional, la reparación del daño deberá prever además lo señalado en la

legislación aplicable, los estándares internacionales en materia de derechos humanos, que consisten en: indemnizaciones económicas, reparaciones simbólicas, garantías de no repetición y medidas transformativas.

De manera loable a favor de la persona afectada, el Manual termina señalando que la sanción impuesta a la persona agresora es un mecanismo de reparación para la víctima, ya que representa el reconocimiento explícito de la existencia del acoso laboral y/o sexual, el cual mereció reprobación institucional.

## **V. ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL PRESIDENTE DE LA SCJN DEL 6 DE MARZO DE 2015**

De manera posterior a la normativa antes referida, el 6 de marzo de 2015 el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un Acuerdo General de Administración, (a este acuerdo no le fue asignado ningún número que facilitara su identificación) por el que se creó la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en el Alto Tribunal.

Lo anterior con el objetivo de perfeccionar el esquema de regulación de las conductas de acoso sexual y/o laboral al interior del Máximo Tribunal para que sean congruentes con el respeto a los derechos humanos.

El acuerdo establece lo siguiente:

- Crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dentro de la estructura organizacional de la Dirección General de Responsabilidades y de Registro Patrimonial del Alto Tribunal, perteneciente a la Contraloría.
- La Unidad estará integrada por:

El Director o Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, quien fungirá

como su titular y tres servidores o servidoras públicas adscritos a la misma Dirección designados por el Contralor.

- Las atribuciones y obligaciones de la Unidad Especial son:
  - I. Recibir de manera prioritaria las quejas o denuncias, verbales o escritas, presentadas por cualquier servidor o servidora pública respecto de conductas que puedan involucrar acoso laboral y/o sexual dentro de las Suprema Corte de Justicia de la Nación.
  - II. Atender de manera inmediata la orden del Tribunal Pleno, del Comité de Gobierno y Administración o del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con la práctica de investigaciones respecto de conductas que puedan involucrar acoso laboral y/o sexual dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
  - III. Llevar a cabo las diligencias necesarias para el desahogo de las quejas o denuncias presentadas. En la medida de lo posible, deberá procurarse que esas actuaciones se lleven a cabo en espacios físicos que favorezcan su desarrollo.
  - IV. Poner en conocimiento al Contralor del Alto Tribunal de dichas quejas o denuncias y órdenes de investigación, para efectos de su trámite y registro independiente.
  - V. En función de las particularidades y de la naturaleza de cada caso, proponer al Contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la posible adopción de medios de solución alternos.
  - VI. Excepcionalmente, atendiendo a la gravedad de la queja o denuncia respectiva, solicitar al Contralor la autorización inmediata de medidas cautelares previas al inicio del trámite relativo y hasta el inicio de la investigación respectiva, en su caso.

Finalmente para concluir este capítulo, no se omite señalar que en tanto las conductas de acoso laboral y/ o sexual constituyen responsabilidades de los

servidores públicos, la legislación federal que fija la obligación de investigar y sancionar dichas conductas es el Título Octavo de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y de manera supletoria el Código Federal de Procedimientos Civiles.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### **LA REALIDAD DE LAS ACTUACIONES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL**

El objetivo de este último capítulo es contrastar la realidad de las de las actuaciones de las autoridades encargadas de investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación con las obligaciones que impone la normativa interna y la legislación nacional e internacional aplicable, lo anterior para conocer si el procedimiento administrativo que existe al interior del Alto Tribunal funciona para garantizar el derecho de las mujeres a la igualdad y a un ambiente laboral libre de violencia. Sirven de base para este análisis la solicitud de acceso a la información que generó el expediente UE-A/012/2016 a cargo de la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las actuaciones la queja 49/2014.

#### **I. ACCIONES DE LA SCJN PARA DIFUNDIR LA NORMATIVA INTERNA QUE INVESTIGA Y SANCIONA EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL**

Para conocer cuáles fueron las acciones que el Máximo Tribunal llevó a cabo para dar a conocer entre su personal los acuerdos AGA II/2012 y AGA III/2012 del 3 de julio del 2012 se plantearon en una solicitud de acceso a la información los siguientes puntos:

- A. Como un primer dato importante, se solicitó a la Suprema Corte informara las acciones realizadas para difundir entre su personal la existencia y funcionamiento de los acuerdos que regulan las conductas de acoso laboral y acoso sexual, así como las bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior del Alto Tribunal.

La respuesta que se obtuvo fue la siguiente:

La Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación, (Actualmente Subdirección General de Igualdad de Género) fue el órgano encargado de implementar acciones al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para dar a conocer al personal la normativa que sirve de base para investigar y sancionar el acoso sexual y laboral al interior de la institución<sup>136</sup>.

---

<sup>136</sup>La normatividad interna por la cual se regulan las conductas de acoso laboral y acoso sexual, así como las bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior de la Suprema Corte, se conforma básicamente por los siguientes instrumentos:

- I. Acuerdo General de Administración número II/2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (AGA II/2012).
- II. Acuerdo General de Administración número III/2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación (AGA III/2012).
- IV) Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aprobado por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 2 de octubre de 2012 (Manual de buenas prácticas).
- III. Acuerdo General de Administración del 6 de marzo de 2015, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se crea la Unidad Especial de Atención a Quejas o Denuncias por Acoso Laboral y/o Sexual en el Alto Tribunal (AGA del 6 de marzo de 2015).
- IV. Acuerdo General 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 (AGA 9/2005).
- V. Instrumento Normativo aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el veintiuno de abril de dos mil catorce, por el que se modifican los artículos 9, 15, 17, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 40, 43, 48, 58 y 62; se derogan los diversos 28, 36, párrafo segundo y 38, párrafo último, y se adicionan los artículos 30 A. al 30 C.; 48 Bis., así como del 71 al 79 que integran el también adicionado Título Cuarto, todo ello respecto del Acuerdo General 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.

De dicha normativa interna la Unidad de Igualdad de Género únicamente realizó acciones de difusión respecto de los AGA II/2012 y AGA III/2012, así como del Manual de buenas prácticas, conforme a lo que a continuación se indica:

1. Dos campañas de difusión para dar a conocer los AGA II/2012 y III/2012:
  - a) “Igualdad de Oportunidades en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.
  - b) “Acoso Laboral y Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.

Cada una consistió en un folleto tridimensional que se envió a las oficinas de los once ministros, así como a todas las Direcciones Generales que integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación, además de seis diferentes carteles informativos que se publicaron en la revista “Compromiso: Órgano Informativo del Poder Judicial de la Federación”, y que también se colocaron en los tableros informativos de los edificios de este Alto Tribunal, a cargo de la Dirección General de Comunicación y Vinculación Social.

2. Cursos de sensibilización para dar a conocer los AGA II/2012 y III/2012, así como el Manual de buenas prácticas, y fomentar los ambientes laborales libres de violencia y discriminación al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, durante los años 2013, 2014 y 2015.

B. Como siguiente dato relevante se le pidió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación que informara el monto erogado por tales acciones, así como el número de personal que asistió a los cursos de sensibilización y si se trató de personal operativo, mandos medios y directores generales, la respuesta fue la siguiente:

En las campañas de difusión, talleres de capacitación y jornadas relativas a igualdad de género, normatividad interna y acoso laboral y sexual, de 2013 a 2015 se erogaron \$2'335,873.63 (dos millones trescientos treinta y cinco mil ochocientos setenta y tres pesos 63/100 MN).

Por lo que hace al personal que asistió a los cursos de sensibilización, la información no fue proporcionada.

La importancia de conocer que personal había asistido a los cursos de sensibilización, era mayúscula , ya que si bien es cierto que las conductas de acoso laboral y acoso sexual se pueden presentar en relaciones laborales horizontales, esto es entre compañeros de trabajo del mismo rango y/o nivel y en algunos casos, aunque son una minoría, de forma ascendente, es decir, de subordinados a superior jerárquico, la mayoría de estos presentan como característica significativa, llevarse a cabo de superior jerárquico a subordinados (mujeres en el mayor de los casos), porque como ya se hizo mención, una de las características que favorece la comisión del acoso laboral y sexual, son las relaciones asimétricas de poder, que facilitan que las relaciones de desigualdad se puedan convertir en situaciones de violencia, y lo que pretende demostrar esta investigación es que se trata en particular de una violencia de género en perjuicio de las mujeres.

Lo importante en este tipo de cursos es sensibilizar a todos los miembros del escalafón sobre los daños físicos y psicológicos que las conductas de acoso laboral y sexual generan en las personas que los sufren, así como concientizar que estas conductas son: contrarias a los deberes de los servidores públicos, violaciones a derechos humanos y repercuten en costos económicos y daño a la imagen pública de la institución, por lo que no se pudo confirmar si personal de todos los niveles jerárquicos del Alto Tribunal asistió a los mismos.

## II. NÚMERO DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL O ACOSO SEXUAL TRAMITADAS ANTE LA CONTRALORÍA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Se solicitó conocer el número de quejas interpuestas ante la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a partir de la expedición del acuerdo AGA III/2012 que fija las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en el interior del Alto Tribunal. Adicionalmente se pidió, la fecha de recepción, el sentido del acuerdo de recepción, si se trató de acoso laboral, sexual o ambos, el estado procesal de cada queja y en su caso el sentido de la resolución. Los datos se dieron a conocer en la tabla siguiente:

EXPEDIENTE	FECHA DE RECEPCIÓN	GÉNERO DE QUIEN PRESENTÓ LA QUEJA	TIPO DE ACOSO	SENTIDO DEL ACUERDO DE RECEPCIÓN DE QUEJA	ESTADO PROCESAL	SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN
50/2012	8-ago-12	Masculino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
51/2012	8-ago-12	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
75/2012	18-oct-12	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
77/2012	5-nov-12	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No existe infracción
80/2012	6-jun-12	Femenino Femenino Femenino Masculino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
89/2012	12-dic-12	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
6/2013	30-ene-13	Femenino	Sexual	Investigación de oficio	En investigación	
13/2013	15-mar-13	Femenino	Sexual	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción

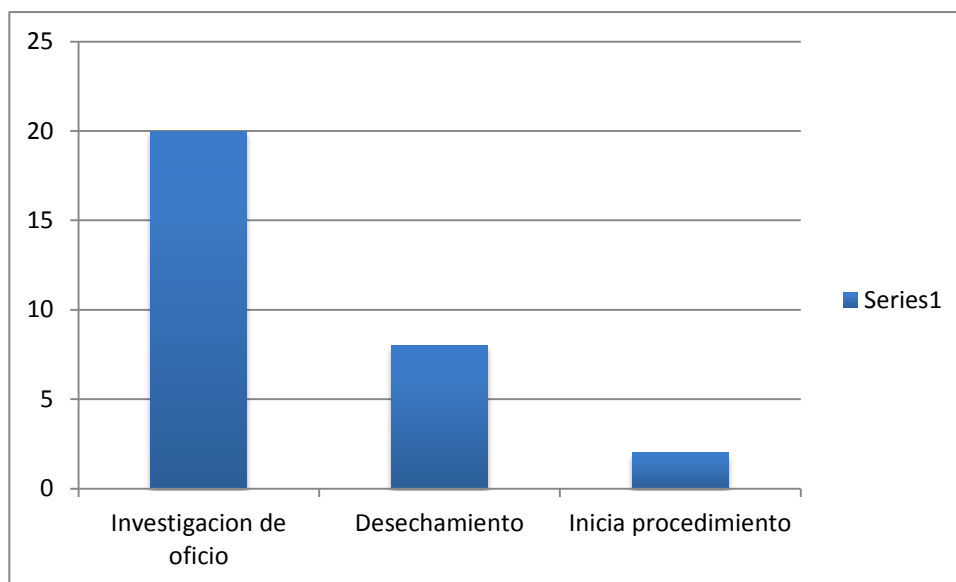
EXPEDIENTE	FECHA DE RECEPCIÓN	GÉNERO DE QUIEN PRESENTÓ LA QUEJA	TIPO DE ACOSO	SENTIDO DEL ACUERDO DE RECEPCIÓN DE QUEJA	ESTADO PROCESAL	SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN
28/2013	7-may-13	De oficio	Sexual	Investigación de oficio	Recurso de Inconformidad (Interpuesto por el probable responsable en términos del artículo 72 Acuerdo Plenario 9/2005)	
52/2013	17-jun-13	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No existe responsabilidad
69/2013	3-sep-13	Femenino Femenino Masculino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No existe infracción
73/2013	18-sep-13	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	En investigación	
74/2013	19-sep-13	Masculino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No existe infracción
80/2013	11-oct-13	Anónimo	Laboral y sexual	Desechamiento	Concluido	Desechamiento
82/2013	25-oct-13	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
85/2013	7-nov-13	Masculino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No existe infracción
87/2013	15-nov-13	Masculino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
3/2014	9-ene-14	Masculino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No se acredita infracción
11/2014	10-feb-14	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	Concluido	No existe infracción

<b>EXPEDIENTE</b>	<b>FECHA DE RECEPCIÓN</b>	<b>GÉNERO DE QUIEN PRESENTÓ LA QUEJA</b>	<b>TIPO DE ACOSO</b>	<b>SENTIDO DEL ACUERDO DE RECEPCIÓN DE QUEJA</b>	<b>ESTADO PROCESAL</b>	<b>SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN</b>
34/2014	10-abril-14	Femenino	Laboral	Investigación de oficio	En investigación	
49/2014	22-ago-14 26-nov-2014	Femenino Femenino	Laboral y sexual	Desechamiento	En investigación	
6/2015	16-feb-15	Sin especificar	Laboral y sexual	Investigación ordenada por el Ministro Presidente	En investigación	
7/2015	18-mar-15	Femenino	Sexual	Inicia procedimiento	En investigación	
22/2015	21-may-15	Femenino	Laboral	Desechamiento	Concluido	Desechamiento
23/2015	28-may-15	Femenino	Sexual	Inicia Procedimiento	En investigación	
30/2015	3-ago-15	Femenino	Laboral	Desechamiento	Concluido	Desechamiento
33/2015	13-ago-15	Masculino	Sexual	Desechamiento	Concluido	Desechamiento
35/2015	19-ago-15	Masculino	Laboral	Desechamiento	Concluido	Desechamiento
73/2015	20-nov-15	Femenino	Laboral	Desechamiento	Concluido	Desechamiento
78/2015	30-nov-15	Femenino	Laboral	Desechamiento	Concluido	Desechamiento

## 1. Distribución de la recepción de la queja

En la siguiente gráfica se muestra el sentido del acuerdo inicial de las quejas.

**Gráfica I.** Quejas por tipo de acuerdo



De la gráfica podemos obtener la siguiente información: desde la expedición del acuerdo AGA III/2012, el 3 de julio del 2012 y hasta el 3 de febrero del 2016 fecha en que la Suprema Corte de Justicia contestó la solicitud de acceso a la información su órgano interno de control ha recibido, por acoso sexual y laboral 30 quejas.

En esta investigación nos interesa saber si las quejas fueron admitidas o desechadas. De acuerdo con la información proporcionada, el sentido del acuerdo inicial fue el siguiente:

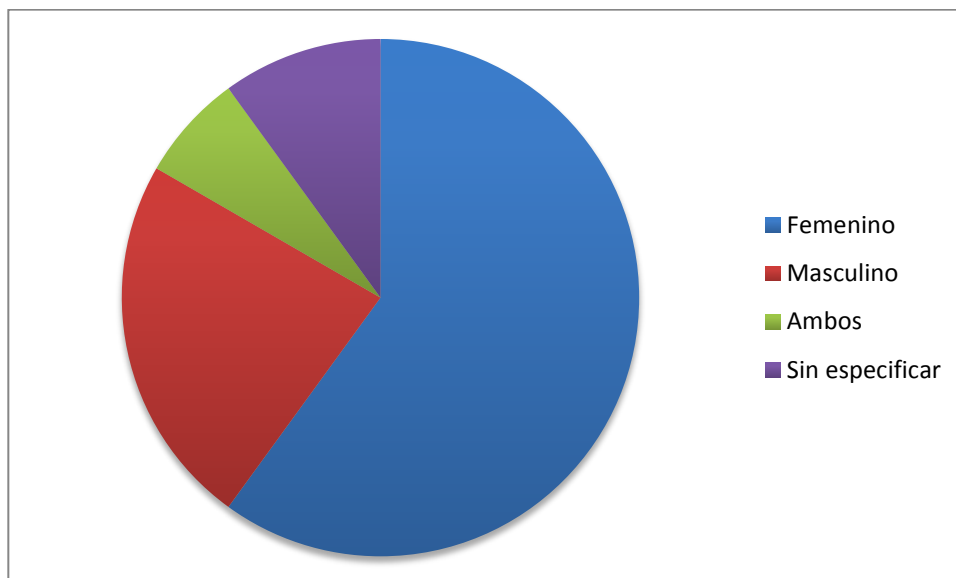
1. En 8 casos, la queja fue desechada.
2. En 20 casos la investigación se inició de oficio. De estos se presenta un caso atípico: la queja 6/2005 en el cual la investigación se inició por orden del Ministro Presidente, situación discrecional.

3. En dos casos se acordó iniciar el procedimiento. De conformidad con tabla, en los expedientes 7/2015 y 23/2015 se inició el procedimiento administrativo sin abrir previamente un periodo de investigación.

De las 8 quejas desechadas, 7 fueron archivadas como concluidas desde el acuerdo inicial, pero 1 de ellas, la queja 49/2014 se encuentra aún sin resolución ya que de acuerdo con lo establecido en el artículo 32 del Acuerdo General Plenario 9/2015 que señala que, si la queja o denuncia no reúne los elementos suficientes para establecer la existencia de una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público, se desechará y se integrará el cuaderno auxiliar correspondiente y de conformidad al artículo 29 del mismo ordenamiento, se podrá solicitar al Ministro Presidente que ordene un periodo de investigación para que el órgano interno de control de manera oficiosa se allegue de las pruebas que estime necesarias para investigar las conductas que puedan constituir responsabilidades de los servidores públicos.

## 2. Distribución del quejoso por género

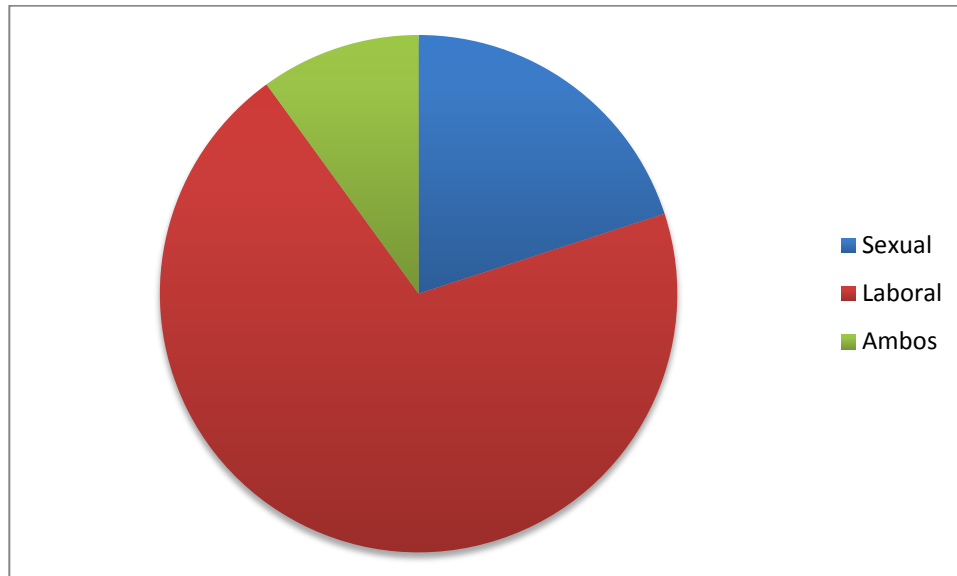
**Gráfica II.** Presentación de quejas por género



De las 30 quejas presentadas, 18 se interpusieron por mujeres, 7 por hombres, 2 conjuntamente por mujeres y hombres y en 3 casos no especifica el dato. Lo que muestra un indicio duro que las mujeres son el grupo que mayoritariamente sufre el acoso laboral y sexual.

### 3. Distribución por tipo de acoso laboral o sexual

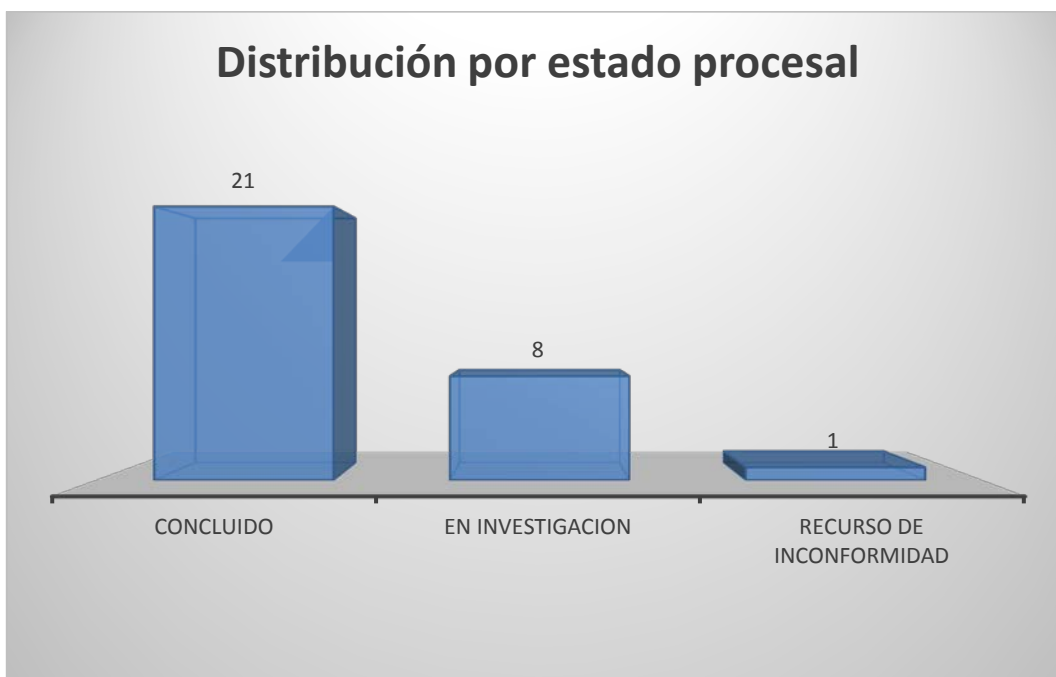
Gráfica III. Quejas por tipo de acoso



Como se observa en la gráfica, del total de las 30 quejas, 21 fueron por acoso laboral, 6 por acoso sexual y 3 por ambos acosos.

#### 4. Distribución por estado procesal

Gráfica IV. Estado procesal de las quejas



Con relación al estado procesal de estas 30 quejas, el cuadro señala que: 21 de ellas se encuentran concluidas; 8 aún se encuentran en la etapa de investigación y 1 más en recurso de inconformidad interpuesto por el probable responsable.

De las 21 quejas concluidas: 7 fueron desechadas desde los acuerdos iniciales y archivadas como concluidas; en las 14 restantes se determinó que no se existió infracción o la misma no se acreditó. Como se puede observar ninguna queja ha concluido con una resolución donde se haya reconocido la existencia del acoso laboral o sexual y, en consecuencia, ningún servidor público ha sido sancionado.

### III. ACTUACIONES EN LA QUEJA 49/2014

En agosto de 2014, como trabajadora de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, asistí al curso de sensibilización realizado por la entonces Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación (en la actualidad Subdirección General de Igualdad de Género del Poder Judicial de la Federación) para dar a conocer los AGA II/2012 y III/2012, y las campañas para fomentar los ambientes laborales libres de violencia y discriminación al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

El curso tuvo como objetivo explicar a los trabajadores los conceptos de igualdad y no discriminación, así como aclarar que conductas constituyen acoso laboral y acoso sexual, todo ello mediante dinámicas de grupo y exposiciones orales de un grupo de facilitadoras.

Durante el desarrollo del curso, las facilitadoras subrayaron en varias ocasiones, la importancia de explicar los criterios establecidos por el acuerdo AGA III/2012 para determinar cuáles conductas si podían constituir acoso laboral y sexual, susceptibles de ser denunciadas ante el órgano interno de control y distinguirlos de las exigencias inherentes al empleo o cargo. Esto para que los participantes tuviéramos las herramientas para distinguir que conductas si pueden actualizar los supuestos de acoso laboral y acoso sexual y cuales no lo son, ya que finalmente esa era el objetivo principal del curso.

Días después del curso, tome la decisión de buscar una entrevista con la Titular de la Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para denunciar que desde el año 2012, sufría acoso laboral y acoso sexual por parte del Subdirector y Director del área a la que me encontraba adscrita.

La orientación que recibí de la Titular consistió en la identificación de las conductas de las que era víctima en mi lugar de trabajo, para tener certeza y

claridad de si éstas, podían constituir acoso sexual y acoso laboral susceptibles de ser investigados y sancionados por la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La conclusión de la entrevista fue que efectivamente los malos tratos que recibía por parte de mis superiores jerárquicos, en adelante D y SD, constituían acoso laboral y sexual y debían ser denunciados ante la instancia facultada para investigarlos y sancionarlos.

El siguiente paso después de la sesión de orientación, consistió en una entrevista en la Contraloría del Alto Tribunal con la Directora General y Subdirectora General de Responsabilidades Administrativas y del Registro Patrimonial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con el objeto de identificar si las conductas que referí ante la titular de la Unidad de Igualdad de Género podían constituir acoso sexual y acoso laboral.

Como resultado de la entrevista ante funcionarias del órgano interno de control, y con fundamento en el artículo 32 del Acuerdo General Plenario número 9/2005<sup>137</sup>, el 22 de agosto del 2014 presenté un escrito de queja para denunciar acoso sexual y acoso laboral por parte de D y SD.

En el escrito inicial de queja las conductas que denuncié fueron las siguientes:

---

<sup>137</sup>Artículo 32. El procedimiento de responsabilidades administrativas puede iniciar mediante queja presentada ante este Alto Tribunal por algún gobernado, por denuncia realizada por cualquier órgano del Estado y de oficio cuando la Contraloría estime que cuenta con elementos que acrediten la comisión de una conducta infractora del marco jurídico que regula a los servidores públicos de la Suprema Corte.

Las quejas anónimas sólo serán tramitadas cuando estén acompañadas de pruebas documentales que acrediten una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público en su comisión.

Si la queja o denuncia no reúne los elementos suficientes para establecer la existencia de una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público, se desechará y se integrará el cuaderno auxiliar correspondiente.

Si el Pleno, el Presidente o el titular de la Contraloría estimaren que la queja fue interpuesta sin motivo, se impondrá al querellante o a su representante o abogado, o a ambos, una multa de diez a ciento veinte días de salario mínimo tomando como base el vigente en el Distrito Federal al momento de interponerse la queja.

- Acoso laboral consistente en la exclusión paulatina a partir de febrero de 2014 de labores sustantivas en el puesto hasta llegar a ser totalmente sustituidas por otras en las que se requería de menor capacidad.
- Ataques verbales, presión, provocación, intimidación, ridiculización.
- Conductas discriminatorias en razón de sexo, pues me asignaron funciones secretariales y administrativas del área por decisión de D y SD.
- Acoso sexual ambiental consistente en halagos, piropos, bromas y acercamientos corporales de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos, por parte de los D y SD; conductas que crearon un clima intimidatorio, hostil y humillante en el área de trabajo.

Las pruebas que presente en mi escrito inicial, fueron documentales consistentes en correos electrónicos que D y SD me enviaron durante las semanas previas a mi denuncia, para asignarme cargas de trabajo mayores a lo habitual, así como en encuestas del servicio que realizaba dentro del área y testimoniales de mis compañeros de oficina, que fueron testigos de los malos tratos que recibí de parte de mis superiores jerárquicos.

Es importante señalar también que en el escrito inicial de queja, solicite mi reubicación durante la investigación como medida cautelar. Para evitar que a manera de represalia me pudiera ver afectada por conductas de mayor hostilidad.

Sin embargo, el escrito de queja fue desechado, porque bajo el criterio del órgano interno de control, éste no iba acompañado de las pruebas que acreditaran mi dicho. Y de conformidad con los artículos 132 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 32 del Acuerdo General Plenario 9/2005, las quejas o denuncias de responsabilidad administrativa se desechan si las pruebas que las acompañan no acreditan la existencia de una infracción administrativa y la probable responsabilidad de algún servidor público del Alto Tribunal en su comisión, y se ordena la integración del cuaderno auxiliar correspondiente,

presupuestos que también son aplicables para las quejas que se presentan por acoso sexual o por acoso laboral.

Como resultado del desechamiento de la queja, la Unidad de Igualdad de Género intervino para solicitar a través de un escrito al Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia que de conformidad con el artículo 29 del Acuerdo Plenario 9/2005, ordenara una investigación por las conductas denunciadas, ya que la víctima que presentó la queja era una mujer y existía la posibilidad de encontrarse frente a una situación de violencia de género. Los argumentos del escrito fueron convincentes para el Ministro Presidente, quien ordenó al órgano interno de control la apertura de las investigaciones por un lapso de seis meses<sup>138</sup>.

En este escrito la Unidad de Igualdad de Género también solicitó mi reubicación de área como medida cautelar, sin embargo no fue concedida, ya que mi solo dicho no era prueba suficiente para presumir que mi permanencia bajo la subordinación D y SD significaba un perjuicio y peligro para mi integridad y bienestar físico y emocional.

Debo señalar que para ese momento (septiembre 2014), mi rendimiento laboral se vio gravemente mermado, así como también mi salud física y psicológica, razón por la cual hice del conocimiento del Director General y del Subdirector General y del área a la que me encontraba adscrita, los motivos de mi denuncia en contra de D y SD.

---

<sup>138</sup>Es importante señalar en este apartado que a partir de la emisión del Instrumento Normativo aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación el veintiuno de abril de dos mil catorce, por el que se modifican los artículos 9, 15, 17, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 40, 43, 48, 58 y 62; se derogan los diversos 28, 36, párrafo segundo y 38, párrafo último, y se adicionan los artículos 30 A. al 30 C.; 48 Bis., así como del 71 al 79 que integran el también adicionado Título Cuarto, todo ello respecto del Acuerdo General 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, el artículo 30 A señala que "la investigación deberá realizarse en un plazo no mayor a seis meses, salvo acuerdo expreso de quien la haya ordenado...", [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5343142&fecha=02/05/2014](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343142&fecha=02/05/2014).

Como respuesta fui reubicada a otra dirección de área. De esta forma, aunque permanecería dentro de la misma Dirección General, mis jefes directos ya no fueron D y SD situación me resultó favorable.

En noviembre de 2014, mi compañera de área, en adelante TO, denunció también ante el órgano interno de control a D y SD por acoso laboral y sexual, conductas que había padecido desde el año 2010 y hasta febrero de 2014 lapso en el que fue secretaria del área.

El escrito inicial de queja de TO fue desechado con base en lo señalado en el artículo 32 del Acuerdo General Plenario 9/2005 ya que como pruebas, solo presentó su dicho y el nombre de una lista de testigos que solicitó que fueran llamados para confirmarlo.

Gracias a la intervención de la Unidad de Igualdad de Género, que mediante escrito dirigido al Ministro Presidente señaló que la queja de TO debía ser admitida para investigar las conductas que señaló en su escrito, porque igualmente se trataba de una denuncia de violencia de género, aunado a que los presuntos agresores que ella denunció, ya estaban siendo investigados por las mismas conductas.

De esta forma, en diciembre de 2014, con base en el artículo 29 del Acuerdo General Plenario 9/2005, el presidente de la Suprema Corte, ordenó que la Contraloría acumulara la queja de TO al Cuaderno de Investigación C.I. 49/2014 que ya estaba abierto en contra de D y SD. El plazo que fijó para investigar las conductas denunciadas fue de un año.

Una vez admitidas las dos quejas, la primera actuación en el expediente fue la citación de los testigos para declarar ante órgano interno de control, que los notificó personalmente y les indicó que habían sido llamados a declarar como

testigos en una investigación por acoso laboral y acoso sexual, con el apercibimiento de apremio en caso de no presentarse en la fecha y hora indicada sin causa justificada en la Contraloría del Máximo Tribunal.

Los testigos se presentaron sin objeción ante el órgano interno de control sin embargo, a pesar de que se les tomó la protesta para que se condujeran con la verdad y se les advirtió de las penas en que incurren aquellos que se producen en falsedad de declaraciones, estos no rindieron testimonios verdaderos de los hechos que de forma fortuita habían presenciado.

Lo anterior porque existió una grave falta de sensibilidad y capacidad de los servidores públicos encargados de tomar las declaraciones de los testigos. Aunado a que por temor a sufrir alguna afectación o la pérdida del empleo, se limitaron a decir que no recordaban o que no les constaban los hechos.

La última semana del mes de octubre de 2015, TO y yo fuimos notificadas personalmente por el órgano interno de control que las pruebas documentales y las testimoniales en nuestra investigación por acoso sexual y laboral fueron insuficientes para poder determinar la existencia de las conductas, y por lo tanto el Contralor nos solicitaba someternos a un peritaje psicológico que tenía como objetivo determinar si ella y yo presentábamos secuelas por las conductas denunciadas.

Es así que en septiembre de 2015, ambas comparecimos ante la Subdirección de Responsabilidades Administrativas y del Registro Patrimonial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para manifestar expresamente nuestra aceptación para someternos a un peritaje psicológico que sirviera como prueba de la afectación psicológica que ambas víctimas habíamos sufrido mientras fuimos personal subordinado de D y SD.

Asimismo, en el momento de la comparecencia se nos indicó que la prueba también se había solicitada para los denunciados, en el caso de ellos, tendría como objeto brindar elementos que ayudaran a conocer si su perfil psicológico era de personas acosadoras con la capacidad de ejercer violencia.

Ambas denunciantes aceptamos someternos al peritaje.

De esta forma un mes después, días 24, 25 y 28, 29 de septiembre de 2015 TO y yo nos sometimos a un peritaje psicológico en las instalaciones del órgano interno de control.

El peritaje psicológico que se llevó a cabo por una psicóloga con experiencia en temas de psicología forense y consistió en diversas pruebas, como test de inteligencia, test de aptitudes y habilidades, test proyectivo y de una entrevista clínica.

Desde el inicio de la prueba, le externé a la experta que ya habían transcurrido 13 meses desde la interposición de mi queja, y que en todo este tiempo yo había asistido a terapia psicológica, razón por la cual dudaba del resultado del peritaje. Lo anterior porque el objetivo de mi terapia psicológica se había enfocado en el entendimiento y superación de las afectaciones provocadas por la violencia que padecí mientras laboré para D y SD.

La aplicación de los test se desarrolló sin ningún contratiempo, sin embargo durante la realización de la entrevista clínica, sufrí re victimización por parte de la psicóloga que hizo preguntas y comentarios como los que se relatan a continuación:

- Que había tenido la oportunidad de leer el expediente y que uno de los testigos había mencionado que para él era una sorpresa que mi denuncia en contra de D y SD por acoso sexual, ya que en su percepción, yo parecía

permitir, alentar y disfrutar los acercamientos, tocamientos, piropos, halagos y bromas de doble sentido de estas personas.

- Me preguntó directamente si había tenido algún contacto sexual con D o con SD, asimismo, pregunto si mi vida sexual era satisfactoria.
- Comentó que después de leer las declaraciones de mis testigos y ya que en ellas las respuestas habían sido no lo sé, no lo vi y no lo recuerdo, significaba para ella una incapacidad de mi parte para entablar relaciones interpersonales para lograr allegarme de personas en las cuales confiar.
- Con relación a las conductas que denuncié como agresiones y violencia, mencionó que no era una “hormiga indefensa” frente a D y SD, ya que pude haberme defendido.
- Externó que en su percepción perder mis funciones y estar realizando otras distintas de mi perfil académico en otra dirección de área, no se relacionaba con las conductas de acoso laboral y sexual que denuncié.

Con estos comentarios, se puede percibir que la psicóloga mostró una total falta de sensibilidad y capacitación para comprender que las preguntas y los comentarios que realizó durante la entrevista clínica tendieron a la reafirmación del hecho victimizante (las conductas de acoso sexual y laboral) y a la criminalización, agravando mi sufrimiento como víctima, al tratarme con total incredulidad y como responsable de la comisión de los hechos que denuncié, en resumen el desarrollo del peritaje psicológico tuvo una fuerte inclinación hacia la victimización secundaria.

En el mes de diciembre de 2015, venció el plazo de un año que había sido ordenado por el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para llevar a cabo las investigaciones en el cuaderno de investigación, C. I. 49/2014, por las conductas de acoso laboral y acoso sexual.

De esta forma, en el entendido de que las investigaciones habían concluido, el 3 de febrero de 2016, solicite de manera escrita a la Directora General de

Responsabilidades y del Registro Patrimonial, se me informara el estado procesal que guardaban los autos en el expediente cuaderno de investigación C.I. 49/2014, en el que tengo la calidad de denunciante. Asimismo, solicité me indicaran los plazos procesales para dictar resolución definitiva.

Mediante un acuerdo del 8 de febrero de 2016, el órgano interno de control me notificó vía rotulón que de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 30 A del Acuerdo Plenario 9/2005<sup>139</sup>, la Contraloría emitió dictamen con el resultado de la investigación en el cuaderno de investigación C. I. 49/2014, mismo que de acuerdo con el artículo 33 de ese ordenamiento se envió a consideración del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para que fuera él quien dictara el proveído conducente<sup>140</sup>. Respecto de los plazos para dictar resolución definitiva, me señaló que la normativa que rige los procedimientos de responsabilidades administrativas en la Suprema Corte de Justicia de la Nación no prevé plazos.

El 15 de febrero del 2016 el Ministro Presidente, autoridad facultada para emitir las resoluciones en estos asuntos, se pronunció respecto de la propuesta formulada por la Contraloría en el dictamen de propuesta de resolución en el C.I. 49/2014, proveído que me fue notificado el día 9 de marzo de 2016, a través de rotulón en el que determinó lo siguiente: (...) “se estima que el proceder de D y SD actualiza la falta administrativa prevista en el artículo 131 fracción XI de la Ley Orgánica del

---

<sup>139</sup>Artículo 30 A. La investigación deberá realizarse en un plazo no mayor a seis meses, salvo acuerdo expreso de quien la haya ordenado, considerando los términos de la prescripción.

Finalizada la investigación o vencido su plazo, el órgano investigador, dentro de los diez días hábiles siguientes, emitirá un proyecto de dictamen, el cual someterá a consideración del órgano que la haya ordenado para que determine lo que corresponda.

Si en el dictamen se concluye que no existen elementos suficientes para advertir la probable existencia de alguna causa de responsabilidad administrativa, la información o documentos recabados en esa investigación podrán valorarse en una posterior, siempre y cuando lo autorice el órgano que ordenó la nueva investigación y no haya prescrito la facultad sancionadora.

<sup>140</sup>Artículo 33. Cuando la Contraloría estime que se debe iniciar un procedimiento de los previstos en el artículo 24 de este Acuerdo o cuando se presente una denuncia o queja relacionada con esos procedimientos, y se reúnan los elementos que permitan su admisión, el titular de la Contraloría formulará un dictamen que someterá a consideración del Presidente, el que dictará el proveído conducente.

Poder Judicial de la Federación<sup>141</sup>, dado que dichos servidores públicos probablemente incumplieron con la obligación contenida en el artículo 8, fracción VI de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos<sup>142</sup> (...). En consecuencia, con fundamento en los artículos 132 y 134 y demás relativos a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>143</sup>, en relación con los diversos

---

<sup>141</sup> 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.

<sup>142</sup> 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.

<sup>143</sup> Artículo 132. El procedimiento para determinar las responsabilidades de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación a que se refiere este Título se iniciará de oficio, por queja o denuncia presentada por cualquier persona, por el servidor público que tenga conocimiento de los hechos o por el agente del Ministerio Público Federal. Las denuncias anónimas sólo serán tramitadas cuando estén acompañadas de pruebas documentales fehacientes.

Las denuncias que se formulen deberán estar apoyadas en pruebas documentales o elementos probatorios suficientes para establecer la existencia de la infracción y presumir la responsabilidad del servidor público denunciado.

Artículo 134. Para la determinación de las responsabilidades a que se refiere este Título deberá seguirse el siguiente procedimiento:

I. Se enviará una copia del escrito de denuncia y sus anexos al servidor público para que, en un término de cinco días hábiles, formule un informe sobre los hechos y rinda las pruebas correspondientes. El informe deberá referirse a todos y cada uno de los hechos comprendidos en el escrito de denuncia, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore, por no ser propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar. Se presumirán confesados los hechos de la denuncia sobre los cuales el denunciado no suscitare explícitamente controversia, sin admitirse prueba en contrario. La confesión de los hechos no entraña la aceptación del derecho del denunciante;

II. Recibido el informe y desahogadas las pruebas, si las hubiere, se resolverá dentro de los treinta días hábiles siguientes sobre la inexistencia de responsabilidad o imponiendo al infractor las sanciones administrativas correspondientes, y se notificará la resolución al interesado dentro de las setenta y dos horas cuando se trate de los casos de responsabilidad señalados en las fracciones II y IV del artículo anterior;

III. Cuando se trate de los casos comprendidos en las fracciones I y III del artículo anterior, el presidente de la Suprema Corte de Justicia o, en su caso, el órgano que determine el Consejo de la Judicatura Federal, remitirán el asunto al Pleno de la Suprema Corte de Justicia o al del Consejo de la Judicatura Federal, para que cite al presunto responsable a una audiencia, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputen, el lugar, día y hora en que tendrá verificativo dicha audiencia, y su derecho a ofrecer pruebas y alegar en la misma lo que a su derecho convenga por sí o por medio de un defensor. Entre la fecha de citación y la audiencia deberá mediar un plazo no menor de cinco ni mayor de quince días hábiles.

IV. Si del informe o de los resultados de la audiencia no se desprenden elementos suficientes para resolver o se advierten otros que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del presunto responsable o de otras personas, se podrá disponer la práctica de investigaciones y acordar la celebración de otra u otras audiencias en su caso, y

V. En cualquier momento, previo o posteriormente a la recepción del informe o celebración de la audiencia, la Suprema Corte de Justicia, el Consejo de la Judicatura Federal, el presidente de la Suprema Corte de Justicia o el órgano que determine el Consejo de la Judicatura Federal, según corresponda podrán determinar la suspensión temporal de los presuntos responsables de sus

23, 26 párrafo primero y 32 del Acuerdo Plenario 9/2005<sup>144</sup>, así como 30 fracción II del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>145</sup>, se determinó iniciar procedimiento de responsabilidad administrativa a D y SD.

---

cargos, empleos o comisiones, siempre que a su juicio así conviene para la conducción o continuación de las investigaciones, la cual cesará cuando así lo resuelvan independientemente de la iniciación, continuación o conclusión del procedimiento a que se refiere el presente artículo la suspensión temporal no prejuzga sobre la responsabilidad que se impute, lo cual se hará constar expresamente en la determinación de la suspensión. Si el servidor público suspendido temporalmente no resultare responsable de la falta que se le imputa, será restituido en el goce de sus derechos y se le cubrirán las percepciones que debiera haber recibido durante el tiempo en que se hallare suspendido. Cuando la falta motivo de la queja fuese leve, el presidente de la Suprema Corte de Justicia o el órgano que determine el Consejo de la Judicatura Federal impondrá la sanción que corresponda y dictará las medidas para su corrección o remedio inmediato; si la falta fuere grave, remitirá el asunto al Pleno de la Suprema Corte de Justicia o al del Consejo de la Judicatura Federal según corresponda, a fin de que procedan de acuerdo a sus facultades.

<sup>144</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.

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

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

Artículo 32. El procedimiento de responsabilidades administrativas puede iniciar mediante queja presentada ante este Alto Tribunal por algún gobernado, por denuncia realizada por cualquier órgano del Estado y de oficio cuando la Contraloría estime que cuenta con elementos que acrediten la comisión de una conducta infractora del marco jurídico que regula a los servidores públicos de la Suprema Corte.

Las quejas anónimas sólo serán tramitadas cuando estén acompañadas de pruebas documentales que acrediten una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público en su comisión.

Si la queja o denuncia no reúne los elementos suficientes para establecer la existencia de una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público, se desechará y se integrará el cuaderno auxiliar correspondiente.

Si el Pleno, el Presidente o el titular de la Contraloría estimaren que la queja fue interpuesta sin motivo, se impondrá al querellante o a su representante o abogado, o a ambos, una multa de diez a ciento veinte días de salario mínimo tomando como base el vigente en el Distrito Federal al momento de interponerse la queja.

<sup>145</sup> Artículo 30. El Contralor tendrá las siguientes atribuciones:

II. Verificar el cumplimiento, por parte de los órganos administrativos, así como de los servidores públicos de la Suprema Corte, de las obligaciones derivadas de las disposiciones legales y normativas, en particular, en las materias de planeación, presupuestación, ingresos, egresos, financiamiento, patrimonio, fideicomisos y fondos, registro y contabilidad, contratación y pago a servidores públicos, adquisición de bienes, contratación de servicios, obra pública y en general todo aquello relacionado con el manejo de recursos de este Alto Tribunal.

Por lo que se abrió el expediente P.R.A. 49/2014, para que D y SD sean investigados por no observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, y omitir tratar con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a TO y a mí como su personal subordinado. Es importante mencionar en este apartado que el acoso laboral y sexual fueron desestimados, ya que en consideración de la perito que realizó el dictamen psicológico las conductas que denuncié como acoso sexual no lo fueron puesto que yo había tenido participación activa en ellas y por lo que hace al acoso laboral, en su consideración, se trató de conflictos laborales que tanto mi compañera TO y yo utilizamos con miras a obtener un beneficio en nuestro empleo.

Una vez notificados D y SD sobre el inició de procedimiento de responsabilidad administrativa en su contra tuvieron la obligación, en su calidad de probables infractores, de presentar su informe sobre los hechos que se les atribuyeron de conformidad al artículo 38 del Acuerdo Plenario 9/2005<sup>146</sup>.

Una vez recibidos los informes, el siguiente paso será desahogar las pruebas ofrecidas para su defensa.

Tan pronto como se desahoguen todos los medios de prueba, la Contraloría tiene un lapso de 20 días para emitir un dictamen que proponga el sentido de la resolución y que ponga fin al procedimiento<sup>147</sup>. Este dictamen se deberá someter a

---

<sup>146</sup> Artículo 38. En los procedimientos a los que se refiere el artículo anterior, se ordenará enviar al probable responsable una copia del escrito de queja o denuncia y sus anexos o, en su caso, del resultado de la investigación o auditoría, haciéndole saber la responsabilidad o responsabilidades que se le imputan, para que en un plazo de cinco días hábiles formule un informe sobre los hechos que se le atribuyan.

El informe deberá referirse a todos y cada uno de los hechos comprendidos en el escrito de queja o denuncia, o advertidos en la investigación o auditoría, afirmándolos, negándolos, expresando los que ignore por no ser propios, o refiriéndolos como crea que tuvieron lugar.

<sup>147</sup> Artículo 39. Si del informe no se desprenden elementos suficientes para resolver o se advierten otros que impliquen nueva responsabilidad administrativa a cargo del probable responsable o de otras personas, se podrá disponer la práctica de investigaciones y acordar la celebración, en su caso, de las audiencias necesarias.

consideración del Ministro Presidente para que resuelva en el ejercicio de la atribución prevista en el artículo 133 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación<sup>148</sup>.

No obstante lo anterior, con base en lo señalado en la solicitud de acceso a la información UE-A/012/2016 en la que se preguntó el tiempo en promedio que tarda en resolverse un procedimiento por acoso laboral y sexual en la Suprema Corte, y cuya respuesta fue que: “la normativa aplicable no prevé un plazo para la tramitación de los procedimientos de responsabilidad administrativas, en el cual inciden, entre otras circunstancias, el tipo de pruebas ofrecidas en la defensa, su preparación y desahogo”, se puede afirmar que no existe un plazo para que en el expediente P.R.A. 49/2014 se dicte resolución definitiva.

Además de que el Instrumento Normativo aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que modificó, derogó y adicionó diversas disposiciones del Acuerdo Plenario 9/2005, reconoció en la adición del artículo 71 y 72, la prerrogativa de que los servidores públicos afectados por las resoluciones del Ministro Presidente en las que se determine la existencia de una infracción administrativa no grave, puedan inconformarse, por medio de un recurso de inconformidad<sup>149</sup>.

---

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

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

<sup>148</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>149</sup> Artículo 71. En los procedimientos de responsabilidad administrativa no se admitiría más recurso que el de inconformidad.

Artículo 72. El recurso de inconformidad se interpondrá por el servidor público afectado contra las resoluciones del Presidente en las que determine la existencia de una infracción administrativa no grave y la responsabilidad del servidor público en su comisión.

En consecuencia la queja que interpuse por acoso laboral y sexual ante la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con fecha 22 de agosto de 2014, hasta el momento (agosto de 2016) continúa pendiente de resolución.

## CONCLUSIONES

De conformidad con los datos presentados en esta investigación, sabemos que de las 30 quejas interpuestas por acoso laboral y/o sexual en la Contraloría de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 18 fueron presentadas por mujeres y en 2 más los quejosos fueron mujeres y hombres. Con lo cual se puede afirmar que la primera hipótesis planteada al inicio de esta investigación se comprueba, en los casos de acoso laboral y sexual denunciados, las víctimas son mayoritariamente mujeres.

Por lo que hace a la segunda hipótesis, a lo largo de esta investigación se comprobó que el procedimiento que existe al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual no es eficaz en tanto que no promueve ambientes laborales libres de violencia al interior de la institución, ni expedito debido a que no prevén plazos fijos para dictar resolución definitiva.

Lo anterior, lo podemos confirmar con base en los precarios resultados para reconocer este tipo de conductas al interior del Alto Tribunal, asimismo en razón de que en ninguno de los procedimientos concluidos se ha reconocido la comisión del acoso en perjuicio de las víctimas y en consecuencia, no se ha sancionado a ningún servidor público denunciado.

Adicionalmente, teniendo como base las actuaciones en la queja 49/2014, se puede manifestar que los operadores del procedimiento para investigar y sancionar el acoso sexual y laboral en la Suprema Corte de Justicia de la Nación carecen de preparación y sensibilización para evitar la revictimización de las personas afectadas por estas conductas. Una muestra de ello es no dar crédito al dicho de la víctima y solicitar para la admisión de la queja, la presentación de medios probatorios que en muchos casos no son asequibles a los denunciantes.

Dicha situación contraviene lo señalado en el Acuerdo General de Administración III/2012 del 3 de julio del 2012 y en el “Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que señalan que: “en los delitos de índole sexual, puesto que las conductas son de oculta realización, el dicho de víctima debe ser indicio suficiente para iniciar la investigación”.

Por otro lado, por lo que hace al peritaje psicológico, éste debe ordenarse sin dilación, una vez que se inicia la investigación, puesto que si la víctima se encuentra todavía sufriendo las conductas hostiles será más fácil encontrar evidencia del daño psicológico.

También es deseable, para los casos en los que las denunciadas sean mujeres, que los peritos estén capacitados para realizar su trabajo con perspectiva de género, ya que de lo contrario el desconocimiento de esta herramienta tornará invisibles las conductas violentas que por prácticas socioculturales, prejuicios y estereotipos de género se asumen como ordinarias en la vida laboral al interior de la institución en perjuicio de las mujeres.

Asimismo, los procedimientos para investigar y sancionar el acoso laboral y sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación se tramitan conforme a las reglas de un procedimiento administrativo sancionador, toda vez que no fija plazos para dictar resolución definitiva y tampoco prevé un recurso para la víctima en caso de no obtener una resolución favorable.

Se proponen las siguientes acciones para que el procedimiento al interior del Máximo Tribunal garantice verdaderamente el reconocimiento, combate y erradicación del acoso laboral y el acoso sexual:

- a) Sensibilizar y capacitar para los operadores del procedimiento, en temas de violencia en los ambientes laborales y violencia de género. De esta forma tendrán herramientas que les permitan orientar correctamente a las víctimas que se presenten al órgano interno de control para denunciar conductas que estimen puedan constituir acoso laboral o sexual.
- b) Establecer en el procedimiento que los operadores expliquen a la víctima que las reglas del acuerdo AGA III/2012 señalan la posibilidad de optar por un medio alternativo de aclaración y/o conciliación del conflicto, pero ésta será viable únicamente en los casos que no revistan gravedad y en los que razonablemente se estime que no existirá una represalia contra la víctima y su integridad no se verá afectada, aunado a que el servicio público que prestan los involucrados no se haya visto perjudicado.
- c) Brindar asesoría y representación jurídica de forma oficiosa y gratuita desde el inicio y hasta la resolución del procedimiento en caso de que la víctima rechace la conciliación y opte por interponer una queja.
- d) Brindar asistencia psicológica de forma gratuita cuando la víctima que se presente a denunciar conductas constitutivas de acoso laboral y/o sexual se encuentre en evidente estado de alteración. Igualmente se hará en los casos en los que la persona afectada así lo solicite.

Las acciones que se señalan en los incisos c) y d) son derechos reconocidos en las fracciones VI y XXIII del artículo 7º y en el artículo 9º de la Ley General de Víctimas<sup>150</sup>.

---

<sup>150</sup>Ley General de Víctimas, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de mayo de 2013, textualmente dispone:

“Artículo 7. Los derechos de las víctimas que prevé la presente Ley son de carácter enunciativo y deberán ser interpretados de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, los tratados y las leyes aplicables en materia de atención a víctimas, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia de sus derechos.

Las víctimas tendrán entre otros, los siguientes derechos: [...]

VI. A solicitar y a recibir ayuda, asistencia y atención en forma oportuna, rápida, equitativa, gratuita y efectiva por personal especializado en atención al daño sufrido desde la comisión del hecho victimizante, con independencia del lugar en donde ella se encuentre, así como a que esa ayuda, asistencia y atención no dé lugar, en ningún caso, a una nueva afectación; [...]

XXIII. A recibir tratamiento especializado que le permita su rehabilitación física y psicológica con la finalidad de lograr su reintegración a la sociedad; [...]

”Artículo 9. Las víctimas tendrán derecho a la asistencia y a la atención, los cuales se garantizarán incluyendo siempre un enfoque transversal de género y diferencial.

- e) Ordenar la práctica de los peritajes psicológicos dentro de los 30 días siguientes a la interposición de la queja. Esto, en virtud de que es más sencillo encontrar evidencia de los daños psicológicos en las víctimas mientras más recientes sean los hechos violentos denunciados. En este inciso es indispensable señalar que cuando se evalúen mujeres víctimas de acoso, los expertos deben contar con conocimientos de perspectiva de género.
- f) Otorgar las medidas cautelares sin dilación, con base en la buena fe del testimonio de la víctima y con apoyo en los resultados de los peritajes psicológicos, siempre y cuando estos se realicen dentro de los 30 días siguientes a la interposición de la queja.
- g) Prever un recurso en el procedimiento para impugnar la resolución que se pronuncie por la no existencia o no acreditación del acoso laboral y/o sexual. Ya que si bien es cierto que los procedimientos administrativos sancionatorios tienen como objetivo velar por el correcto funcionamiento del servicio público y no se trata de una contienda entre partes, el acoso laboral y/o sexual provocan daño y menoscabo en la esfera más íntima de los derechos de las víctimas. Por tal razón deben tener la posibilidad de reclamar, a través de un recurso, la reparación integral del daño, de conformidad con el artículo 63 primer párrafo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos<sup>151</sup>.

---

Se entiende por asistencia el conjunto integrado de mecanismos, procedimientos, programas, medidas y recursos de orden político, económico, social, cultural, entre otros, a cargo del Estado, orientado a restablecer la vigencia efectiva de los derechos de las víctimas, [...] las víctimas contarán con asistencia médica especializada incluyendo la psiquiátrica, psicológica, [...].

Se entiende por atención, la acción de dar información, orientación y acompañamiento jurídico y psicosocial a las víctimas, con el objeto de facilitar su acceso a los derechos [...] a la justicia y a la reparación integral, cualificando el ejercicio de los mismos.

Las medidas de asistencia y atención no sustituyen ni reemplazan a las medidas de reparación integral, [...].”

<sup>151</sup> Artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) señala textualmente:

“1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá, asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada”.

A manera de colofón diremos que para que las reformas constitucionales en materia de derechos humanos de junio de 2011 se reflejen realmente en un mejor funcionamiento institucional, donde prevalezcan los ambientes laborales libres de violencia que faciliten el acceso a la igualdad en el trabajo, se requiere además de acuerdos innovadores y de buena voluntad para su operación, de la implementación de acciones concretas y medidas de sensibilización orientadas a la prevención y la transformación de las prácticas culturales e institucionales.

No debemos olvidar que el Derecho es una herramienta útil pero tiene limitaciones, por lo que reconocer conductas y enunciar sus sanciones en la normativa interna, no es suficiente para transformar la realidad. Se precisan acciones profundas de sensibilización y cambios sustantivos en la forma de reconocer y garantizar los derechos humanos, particularmente los que se ejercen dentro del ambiente laboral. Solo así será posible cambiar la realidad de muchos hombres y mujeres en el desarrollo de su trabajo, al interior del Alto Tribunal.

## BIBLIOGRAFÍA

ANSOLABEHERE, Karina, *Diccionario de derechos humanos. Cultura de los derechos en la era de la globalización*, FLACSO, México, 2009.

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio, *El acoso sexual en el trabajo*, Tirant Monografías, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2002.

BARON DUQUE, Miguel, *et al.*, “La Espiral del *Mobbing*” *Revista del Colegio Oficial de Psicólogos*, España, vol. 23, no. 84, 2003.

CASSITTO, Maria Grazia, *et al.*, *Sensibilizando sobre el acoso psicológico en el trabajo*, trad. de Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, FISO Colombia, Italia, Organización Mundial de la Salud, 2004, serie Protección de la salud de los trabajadores, núm. 4, [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/en/pwh4sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4sp.pdf).

CARMONA DÁVILA, Doralicia, “1974. Igualdad de la mujer. Exposición de motivos. Luis Echeverría”, *Memoria Política de México*, 2007, <http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1974-LEA-IM.html>.

CIANI, Italy, *Si te callas, te mueres. La violencia contra las mujeres en México*, Editorial Raúl Juárez Carro, México, 2013.

CORTESI VENTURINI, Cecilia, “Des-igualdad sexual: Derecho, Género y Política en Italia”, en: Mestre I. Mestre, Ruth (coord.), *Mujeres, derechos y ciudadanías*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2008.

DWORKIN Ronald, *Los derechos en serio*, Ariel, Barcelona, 2006.

ESCUADERO MORATALLA, José Francisco y POYATOS I MATAS, Gloria, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, ed., Bosch, S.A., Barcelona, 2005.

FIDALGO VEGA, Manuel et. al., NTP 854, *Acoso psicológico en el trabajo: definición*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España, 2009,  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/T/P/Ficheros/821a921/854%20web.pdf>

GONZALEZ DE RIVERA, JL y RODRÍGUEZ-ABUIN, MJ: *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*, ed., EOS, Madrid, 2005.

FERRAJOLI, Luigi, *Derechos y garantías la ley del más débil*, Trotta, Madrid, 2006.

HIRIGOYEN, Marie France, Folch González, Enrique (trad.), *El Acoso Moral*, Barcelona, ed.: Paidós, 1999.

LAMAS, Martha y SAAL, Frida, *La Bella (in)diferencia*, Siglo XXI editores, México, 1991.

LARA PONTE, Rodolfo, *Los derechos del pueblo mexicano, México a través de sus Constituciones*, comentario al artículo 4o. constitucional, Cámara de diputados LVII Legislatura, México, Porrúa, 2000, t. 1.

LEYMANN, Heinz, “*Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (Mobbing) en el trabajo*”, trad., Fuertes Martínez, Francisco, Suecia, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996.

--- *The Content and Development of Mobbing at Work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, University of Umea, Sweden, 5 (2), 1996.

<http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/Leymann1996.pdf>

LOUSADA AROCHENA, José Fernando, *El Derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*, ed., Comares, Granada, 1996.

- - - *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.

MARTÍN DAZA, Félix, et. al., NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1998, [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_476.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_476.pdf)

MENDIZABAL BERMÚDEZ, Gabriela, *El acoso laboral y la seguridad social*, ed., Porrúa, México, 2013.

MULAS GARCÍA, Alejandra, “La dignidad de la mujer en el lugar de trabajo”, Informe Rubenstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados Miembros de las Comunidades Europeas, *Revista Documentación laboral*, España, ed., Cinca, núm. 22, 1987.

PALOMAR Vereá, Cristina, “Discriminación, diferencia e identidades. El género y la razón antidiscriminatoria”, en González Luna Corvera, Teresa y Rodríguez Zepeda, Jesús, (coords.), *Hacia una razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2014.

PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Thalía, “El Derecho de Igualdad entre mujeres y hombres en el Constitucionalismo en América Latina y en Europa”, México, UNAM, 2013, <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3455/38.pdf>.

- - "Los Derechos Humanos y Políticos de las Mujeres", en: Cienfuegos Salgado, David y Macías Vázquez María del Carmen (coords.), *Estudios en Homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano. Protección de la Persona y Derechos Fundamentales*, México, UNAM, 2006.

PÉREZ CONTRERAS, María de Monserrat, *Discriminación de la mujer trabajadora. Fundamentos para la regulación del hostigamiento sexual laboral en México*, ed., Porrúa, México, 2004.

RIVAS PÉREZ, Miryam, *El acoso sexual laboral. Análisis jurídico, psicológico y social*, ed., Paredes, Caracas, 2010.

SEFCHOVICH, Sara, *¿Son mejores las mujeres?*, ed., Paidós Mexicana, México, 2011.

SOBERANES Díez, José María, *La igualdad y la desigualdad jurídicas*, ed., Porrúa, México, 2011.

TAMÉS, Regina, "El reconocimiento de los derechos de las mujeres en las Naciones Unidas" en Cruz Parceró, Juan y Vazquez, Rodolfo, (coords.) *Derechos de la Mujeres en el Derecho Internacional*, México, 2010, Colección Género, Derecho y Justicia, Suprema Corte Justicia, Unidad de Equidad y Género, p.p. 27-46,  
[http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca\\_virtual/GeneroDerechoYJusticia/01.pdf](http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/GeneroDerechoYJusticia/01.pdf)

TENCA, Adrián M., *Delito de acoso sexual*, ed., La Roca, Argentina, 2009.

TORRES Falcón, Martha, "Igualdad de género y no discriminación", en González Luna Corvera, Teresa y Rodríguez Zepeda, Jesús, (coords.), *Hacia una*

*razón antidiscriminatoria. Estudios analíticos y normativos sobre la igualdad de trato*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2014.

URIBE PRADO, Jesús Felipe, “El acoso laboral puede llevar al suicidio”, Boletín UNAM-DGCS-401, México, julio 2009, [http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2009\\_401.html](http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2009_401.html)

VELA BARBA, Estefanía, *El derecho a la igualdad y la no discriminación en México*, Colección Equidad de Género y Democracia, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Electoral del Distrito Federal, 2012, vol. 2.

### **Instrumentos jurídicos**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Civil Federal

Código Penal Federal

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Ley Federal del Trabajo

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

Carta de la Naciones Unidas

Convención Americana de Derechos Humanos

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém Do Pará”

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer

Declaración de Derechos del Buen Pueblo de Virginia

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres  
Declaración Universal de los Derechos Humanos  
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer  
Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo

## **Tesis**

Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Julio 2014, p.138, Registro No. 2006870.

Tesis: 1a. CCL/2014 (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Julio 2014, p.138, Registro No. 2006869.

Tesis: 2a. CXXVII/2002 (9a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Octubre 2002, p.473, Registro No. 185655.

## **Otras fuentes**

Comisión Interamericana de Mujeres, <http://www.oas.org/es/cim/>

Diccionario Oxford,  
[http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/ingles\\_americano/mob](http://www.oxforddictionaries.com/es/definicion/ingles_americano/mob)

Entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, ONU mujeres, <http://beijing20.unwomen.org/es/about>.

Género, salud y seguridad, hoja informática 4, “El hostigamiento o acoso sexual”, Organización Internacional del Trabajo, [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227404.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf).

Informe de la investigación realizada por el Comité bajo el artículo 8 del Protocolo Facultativo de la Convención y la respuesta del Gobierno de México (CEDAW/C/2005/OP.8/México)  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw32/CEDAW-C-2005-OP.8-MEXICO-S.pdf>

Plataforma de Acción Beijing, <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

Recomendaciones General No. 19 adoptada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>.

Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la CEDAW, referente a las medidas especiales de carácter temporal, [http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

ONU Mujeres, reglas y normas mundiales: poner fin a la violencia contra mujeres y niñas, <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/global-norms-and-standards>.

ONU, Documentos oficiales, [http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2263\(XXII\)&Lang=S&Area=RESOLUTION](http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/RES/2263(XXII)&Lang=S&Area=RESOLUTION)

Resolución del 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Ac10917a>

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2339/2001(INI)), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A5-2001-0283+0+DOC+PDF+V0//ES>