

**SÍNTESIS DE VOTO PARTICULAR
SUP-JDC-9/2019.**

ACTORA: ERIKA CECILIA RUVALCABA CORRAL.
AUTORIDAD RESPONSABLE: CONSEJO GENERAL DEL INE.

Tema: Acoso laboral.

Hechos

Primer
juicio
ciudadano
federal

6 de julio de 2016 (SUP-JDC-1679/2016. Erika Cecilia Ruvalcaba Corral, consejera del Instituto Electoral de Jalisco, presentó demanda por considerar que diversas actuaciones al interior del OPLE vulneraron el ejercicio de su cargo.
19 de octubre de 2016. Sentencia. La Sala Superior determinó la vulneración del derecho al ejercicio del cargo de la actora, respecto de no entregarle información que solicitó, así como excluirla de la integración de comisiones.
Respecto del acoso laboral denunciado, por agresiones verbales en contra de la actora, se dio vista al INE para que resolviera en plenitud de jurisdicción.

1ª resolución
INE

28 de junio de 2017. El Consejo General del INE, declaró infundado el procedimiento sancionador ordinario.

Segundo
juicio

17 de julio de 2017 (SUP-JDC-524/2017. La actora impugnó la resolución del INE. El 16 de agosto siguiente, la Sala Superior revocó la resolución, para que el INE emitiera una nueva, para lo cual se le vinculó a: i) analizar la demanda original en su integridad; ii) apreciar los hechos probados ante la Sala Superior, con todas sus circunstancias de tiempo, modo y lugar; iii) determinar los hechos probados en el procedimientos sancionador; iv) determinar el alcance de todas las pruebas desahogadas, y; v) generar conclusiones respecto de si la hipótesis se constata o no, a partir de una lectura completa de la demanda.

2ª
resolución

19 de diciembre de 2018. El Consejo General del INE declaró infundado el procedimiento sancionador ordinario.

Actual juicio
ciudadano

22 de enero de 2019. La actora impugnó la resolución del INE.

Decisión aprobada por la mayoría

La mayoría consideró que se debe **confirmar** la resolución dictada por el CG del INE, que declaró infundado el procedimiento sancionador ordinario instaurado en contra de integrantes del Instituto local, al considerar que las conductas denunciadas, consistentes en: 1) La falta de entrega de información, 2) Indebida exclusión de comisiones y 3) Presuntas agresiones verbales en las sesiones del CG del OPLE, analizadas en su conjunto y concatenadas, **no constituyen acoso laboral en contra de la actora.**

Posición diferenciada

Considero que lo procedente es **revocar** la decisión asumida por el CG del INE, en cuanto a que se configura el acoso laboral en contra de la actora, por lo siguiente:

- I. De la interpretación del concepto de acoso laboral, se advierte que las conductas denunciadas tuvieron como objeto transgredir el trabajo de la actora, a través de conductas sistematizadas realizadas por diferentes funcionarios, que buscaron aislarla y menoscabar sus funciones y atribuciones inherentes al cargo.
- II. Por tanto, fue **incorrecto** declarar no constituido el acoso laboral en contra de la actora, porque del análisis contextual de los hechos denunciados, se configuran los elementos que deben reunirse para que se acredite la conducta ilícita.
- III. Dentro de un instituto administrativo electoral local se debe establecer una consecuencia efectiva a la realización de actos que generan acoso laboral.

Argumentos del voto particular

Del estudio conjunto e integral de los hechos, a mi juicio, sí constituyen los elementos del acoso laboral (*mobbing*):

- 1. Material.** El elemento material se concreta en la existencia de actos de hostigamiento que producen sufrimiento, situaciones degradantes, humillantes a la persona trabajadora, para influir concretamente en la vida laboral.
 - 2. Temporalidad.** Los hechos se llevaron a cabo durante el mismo período de tiempo, de hecho, prolongado.
 - 3. Sistemática.** Los hechos se realizaron de forma reiterada, constante y recurrente, durante más de año y medio.
 - 4. Geográfico.** Este elemento se actualiza ya que las conductas tuvieron verificativo en el lugar de trabajo, es decir, en el Instituto local, situación que generó un ambiente hostil e intimidatorio para el desempeño de su función electoral.
 - 5. Tipo.** Los hechos comprobados que se realizaron en contra de la actora se llevaron a cabo de forma horizontal, vertical ascendente y descendente esto es, por colegas del mismo nivel laboral, por subordinados y por un superior jerárquico.
 - 6. Finalidad.** Los hechos acreditados tuvieron el fin de obstaculizar el trabajo de la actora, aislándola en la toma de decisiones y orillándola a ejercer lo menos posible el cargo como consejera electoral.
- Por lo anterior, al tratarse de conductas sistemáticas y reiteradas, considero que se refleja la **finalidad** de los funcionarios públicos de hostigar, humillar y agredir a la actora.

Conclusión: Considero que se debió revocar la resolución impugnada, en cuanto a que es fundado el procedimiento sancionador instaurado en contra de integrantes y exmiembros del Instituto local por haber cometido acoso laboral en contra de la actora.

VOTO PARTICULAR QUE EMITEN LA MAGISTRADA JANINE M. OTÁLORA MALASSIS Y LOS MAGISTRADOS FELIPE DE LA MATA PIZÑA Y REYES RODRÍGUEZ MONDRAGÓN EN EL JUICIO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS POLÍTICO-ELECTORALES DEL CIUDADANO SUP-JDC-9/2019.

Respetuosamente, disentimos con el sentido de la sentencia aprobada por la mayoría, formulando el presente voto particular con la finalidad de exponer los argumentos de nuestra decisión respecto de la determinación asumida por el pleno de esta Sala Superior, en el juicio al rubro indicado.¹

CONTENIDO

A: Decisión aprobada por la mayoría.....	2
B: Posición diferenciada.....	2
C: Argumentos del voto particular.....	3
Apartado 1. Construcción del concepto de acoso laboral.....	3
a. Bloque constitucional y convencional aplicable.....	3
b. Derecho comparado.....	6
c. Definición.....	8
d. Tipos.....	10
e. Elementos.....	10
f. Alcances.....	12
g. El acoso laboral, la violencia de género y su análisis bajo una perspectiva de género.....	13
h. Conclusión conceptual.....	17
Apartado 2. Caso concreto.....	17
a. Conductas acreditadas.....	18
b. Análisis de los hechos denunciados.....	19
c. Configuración de acoso laboral desde un análisis contextual de los hechos.....	32
D: Conclusión.....	37

GLOSARIO

Actora o denunciante	Erika Cecilia Ruvalcaba Corral.
Comisión	Comisión de Quejas y Denuncias del Instituto Nacional Electoral.
CG del INE o responsable	Consejo General de Instituto Nacional Electoral.
CG del Instituto local	Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco.
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Código Electoral local	Código Electoral y de Participación Social de Jalisco.
INE	Instituto Nacional Electoral.
Instituto local u OPLE	Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco.
Juicio ciudadano	Juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano.

¹ El voto se emite en términos de los artículos 187, último párrafo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 11 del Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Ley de Medios	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
Ley Orgánica	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
Ley de Instituciones	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
Procedimiento sancionador	Procedimiento Sancionador Ordinario UT/SCG/Q/ECRC/CG/62/2016.
Protocolo	Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres.
Reglamento:	Reglamento para la designación y la remoción de las y los Consejeros Electorales de los Organismos Públicos Locales Electorales.
Reglamento Interno:	Reglamento Interno del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Sala Superior:	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
SCJN:	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
UTCE:	Unidad Técnica de los Contencioso Electoral.

A: Decisión aprobada por la mayoría.

La mayoría consideró que se debe **confirmar** la resolución dictada por el CG del INE, que declaró infundado el procedimiento sancionador ordinario instaurado en contra de integrantes del Instituto local, al considerar que las conductas denunciadas, consistentes en: 1) La falta de entrega de información, 2) Indebida exclusión de comisiones y 3) Presuntas agresiones verbales en las sesiones del CG del OPLE, analizadas en su conjunto y concatenadas, **no constituyen acoso laboral en contra de la actora.**

B: Posición diferenciada

1. Tesis de la decisión.

Consideramos que lo procedente es **revocar** la decisión asumida por el CG del INE, en cuanto a que se configura el acoso laboral en contra de la actora, por lo siguiente:

I. De la interpretación del concepto de acoso laboral, se advierte que las conductas denunciadas tuvieron como objeto transgredir el trabajo de la actora, a través de conductas sistematizadas realizadas por diferentes funcionarios, que buscaron aislarla y menoscabar sus funciones y atribuciones inherentes al cargo.

II. Por tanto, fue **incorrecto** declarar no constituido el acoso laboral en contra de la actora, porque del análisis contextual de los hechos

denunciados, se configuran los elementos que deben reunirse para que se acredite la conducta ilícita.

III. Dentro de un instituto administrativo electoral local se debe establecer una consecuencia efectiva a la realización de actos que generan acoso laboral.

C: Argumentos del voto particular.

Tal como se señala en la parte del proyecto que quedó del asunto que se engrosó, el *mobbing* se constituye de la siguiente forma:

Apartado 1. Construcción del concepto de acoso laboral

a. Bloque constitucional y convencional aplicable.

En México, el acoso laboral o "*Mobbing*" no ha sido suficientemente regulado como una conducta que amerite un tratamiento específico.

Sin embargo, disposiciones relativas a los derechos humanos y de reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras, como los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, de cuya lectura armonizada se obtiene implícita la prohibición de la conducta de hostigamiento laboral.

La Ley Federal del Trabajo reconoce el hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción².

Por otra parte, se reconoce que la víctima de acoso laboral tiene acceso a los mecanismos de justicia de los cuales disponga el Estado, incluidos los procedimientos judiciales y administrativos.³

Asimismo, el artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, señala que la violencia laboral se *ejerce por*

² Artículo 3 bis. Se define el hostigamiento como "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".

³ Artículo 10 de la Ley General de Víctimas. De esta manera, la persona trabajadora que se considere acosada dispone de diversas herramientas legales para reclamar los derechos que estime vulnerados.

*las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en **abuso de poder** que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y **atenta contra la igualdad** [...]*

En esa misma lógica, el artículo 3º Bis, inciso a), de la Ley Federal del Trabajo establece que el hostigamiento es *el **ejercicio del poder** en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.*

Criterios de la SCJN.

La SCJN estableció que existe acoso laboral o *mobbing* cuando se presentan conductas, en el entorno 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 para satisfacer la necesidad, que presente el hostigador de agredir, controlar o destruir⁴.

Asimismo, establece que 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, o 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.⁵

Igualmente señala que, el acoso laboral deriva de actos o comportamientos, en un evento o en varios, en el entorno laboral o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad o seguridad de las personas⁶.

⁴ Primera Sala de la SCJN, Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), localizable en el Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, de rubro: **“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA”**.

⁵ Primera Sala de la SCJN, Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), localizable en el Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, de rubro: **“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA”**.

⁶ Acuerdo III/2012 del Comité de Gobierno y Administración de la SCJN

Así, para acreditar el acoso laboral se deben demostrar los elementos mencionados y, además, que los hechos descritos en la demanda coincidan con la dinámica hostil⁷.

Por otra parte, en el acuerdo de administración de la SCJN que emite las bases para investigar y sancionar el acoso laboral se establece que los actos o comportamientos humillantes u ofensivos que atentan contra una persona en el trabajo tienen como resultado interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.⁸

Algunas **formas de expresión** del acoso laboral son a través de⁹: 1. medidas organizacionales¹⁰; 2. aislamiento social¹¹; 3. ataques a la vida privada de la persona¹²; 4. violencia física¹³; 5. agresiones verbales¹⁴ y 6. agresiones psicológicas¹⁵.

Criterios de la Sala Superior del TEPJF.

Esta Sala Superior consideró¹⁶ que el acoso laboral es una forma de discriminación constituida por acciones que tienen por fin menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso integridad física de las personas para aislarlas, o bien, generar una actitud propicia para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

⁷ Ver Tesis CCLI/2014 (10a.), localizable en el Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 137, de rubro: “**ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL**”.

⁸ Acuerdo General de Administración número III2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la SCJN, emitió las bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en al SCJN, en la página 4.

⁹ Véase. Lugo Garfias, María E. 2017. Acoso laboral “Mobbing”. CNDH.

¹⁰ Designar trabajos degradantes, sin valor o utilidad; designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales; c. no asignar ningún tipo de trabajo; o tácticas de desestabilización como cambios de puesto sin previo aviso, intentos de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

¹¹ Restringir comunicación por parte del superior o compañeros; ignorar, o confrontar a compañeros de trabajo

¹² Críticas constantes a la vida privada o íntima, burlarse de algún defecto personal, ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas, o, descalificar la apariencia o forma de vestir con gestos de reprobación o verbalmente.

¹³ Amenazas, o, maltrato físico.

¹⁴ Gritar o insultar; críticas al trabajo de las personas, o, amenazas verbales.

¹⁵ Críticas negativas o privar de responsabilidades a trabajadores que muestren competencias o aptitudes profesionales; evaluar el trabajo de forma inequitativa; desvalorizar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional; menospreciar personal o profesionalmente; descalificar en privado y en público de algo que sea o no trascendente.

¹⁶ SUP-JDC-4370/2015

Así, las acciones que se presenten entre quienes integran un órgano electoral con el fin de incidir, injustificadamente, en el desempeño o toma de decisiones de funcionarios electorales, constituyen una infracción a la profesionalidad, independencia y autonomía que rigen el ejercicio de la función electoral y un impedimento para el libre ejercicio del cargo¹⁷.

También se señaló que *tales conductas podrían constituir acciones que tiene un impacto laboral trascendente, que generan un clima laboral adverso, no solo para la propia actora, sino incluso para el personal que labora con ella, pues es evidente que tales acciones tienen por objeto disminuir, limitar o menoscabar el ejercicio de la actividad laboral de la actora [...]*¹⁸.

Bloque convencional.

Para la OIT el acoso laboral es “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”¹⁹.

Por lo que, la discriminación en el empleo es cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Sin embargo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un empleo no se consideran discriminatorias²⁰.

b. Derecho comparado.

En el derecho comparado existen legislaciones y decisiones en otros países que han definido el acoso laboral, por ejemplo:

¹⁷ Tesis LXXXV/2016. “**ACOSO LABORAL. CONSTITUYE UN IMPEDIMENTO PARA EL EJERCICIO DEL CARGO, CUANDO SE ACREDITA EN CONTRA DE ALGÚN INTEGRANTE DE UN ÓRGANO ELECTORAL**”. Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, Año 9, Número 19, 2016, páginas 54 y 55, de rubro:

¹⁸ SUP-JDC-4370/2015.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo en *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios*.

²⁰ Artículo 1, párrafo 1 inciso b, y párrafo 2, del Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por el estado mexicano el 11 de septiembre de 1961.

América Latina. Colombia²¹ indica que el acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador, por parte de un empleador, un jefe, un colega o un subalterno, enfocada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En Argentina existe una ley específica para prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia laboral en el ámbito de la administración pública provincial²². En Chile, la expresión de que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona²³.

Europa. Suecia dispone las medidas a adoptar contra toda forma de persecución psicológica en el trabajo²⁴. Bélgica define la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo²⁵.

Francia regula el acoso en la vía laboral²⁶ y penal. La norma prevé el acoso descendente, ascendente y horizontal; y distingue el acoso moral del sexual. En el ámbito penal²⁷, el acoso laboral es un delito de atentado a la persona, sancionado incluso con pena privativa de la libertad.

²¹ Ley 1010 de 2006, artículo 2 vigente.

²² Ley 13168. conforme con el artículo 6°, se estableció una definición del acoso en el trabajo, como una acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

²³ El párrafo segundo del Código del Trabajo, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

²⁴ Tal como “recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles emprendidas contra trabajadores/as individuales, de tipo ofensivo, de tal modo que suponen el aislamiento de estos trabajadores/as del colectivo que opera en el lugar de trabajo”.

²⁵ Ley del 11 de junio de 2002. El acoso laboral: “las conductas abusivas y reiteradas de todo género, externas o internas a la empresa o institución, que se manifiesten principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales, que tengan por objeto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo”.

²⁶ La Ley 2002/73 de Modernización Social, del 17 de enero de 2002, modificó el Código de Trabajo para introducir la figura en los artículos L-122-49 al 122-53.

²⁷ Libro II, título VII, intitulado “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”.

Noruega²⁸ estipula que “los trabajadores no serán sometidos al acoso ni a otra conducta impropia y el trabajo deberá ser organizado de tal forma que no ofenda la dignidad del trabajador”.

España, incorporó el acoso laboral²⁹ como delito de tipo descendente, que lo comete quien en una relación laboral prevaliéndose de su superioridad realiza, contra otros, actos hostiles o humillantes, de forma reiterada que supongan “grave acoso”.

Además, en algunas sentencias de tribunales españoles se detallan aspectos que constituyen el acoso laboral, por ejemplo:

- conductas como el vaciado de las atribuciones del trabajador; carencia de una ocupación efectiva con tareas marginales; supresión de elementos y materiales técnicos más imprescindibles para el trabajo, así como los recursos humanos; el aislamiento, entre otras³⁰.
- la exigencia de habitualidad, como componente básico del concepto jurídico “*mobbing*”, basta con que los actos se produzcan a lo largo de un período de tiempo sin necesidad de concreción del mismo³¹.
- el “*mobbing*” es una forma de trato degradante, con la finalidad de amedrentar, acosar y agobiar a la víctima³².

c. Definición.

La construcción jurídica del acoso laboral o “*mobbing*” recoge realidades diversas que influyen en su definición conceptual y normativa. De ahí que una exposición del término ayudará para tener claro su concepto, sus elementos, características y alcances.

²⁸ Código del trabajo.

²⁹ Código penal. Libro II, título VII, “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”, artículo 173.

³⁰ Sentencia 859/2002, 8 de octubre, Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª).

³¹ Fundamento Jurídico 5 de la sentencia 291/2002, del Juzgado número 2 de Girona.

³² Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia 1658/2002, de 24 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y en el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 90/2003, de 30 de abril, de la Audiencia Provincial de Valencia.

La acción de acosar consiste en perseguir, hostigar, importunar, o asediar, traduciéndose en una o varias conductas con la que se persigue dañosamente a una persona de manera insistente y continuada, ocasionándole molestias.

En el ámbito laboral, se ha definido como un “fenómeno en el cual una persona ejerce acciones hostiles, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses- sobre otra persona en el lugar de trabajo, con el fin de destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que acaben abandonando el trabajo”.³³

Dichas actuaciones si son tomadas de forma aislada podrían parecer insignificantes, pero **su repetición constante tiene otros efectos perjudiciales**, de ahí la importancia de su sistematicidad.

Una aproximación al concepto jurídico del acoso laboral o *mobbing* se constituye a partir de una o varias conductas habituales y reiteradas de acciones de diversa naturaleza que, cometidos en el ámbito laboral, provocan sufrimientos, degradación, o **humillación de especial intensidad, contrarias a la igualdad**, dirigidos a reducir su empleabilidad mediante la desacreditación profesional, impedirle mantener su reputación personal o laboral y obtener la renuncia.

El acoso laboral es una práctica, presente en los sectores público y privado, en el cual, el comportamiento recurrente y sistemático, en algunos casos, puede gozar de apoyo o encubrimiento tácito de la organización, creando un ambiente intimidatorio, humillante o **desagradable para la persona trabajadora**.

Para identificar la presencia de acoso laboral, la creación de criterios y jurisprudencia por **quienes imparten justicia requiere de la exigencia de cierta intensidad de las acciones contra la persona trabajadora, para poder elaborar un concepto objetivo de acoso laboral**.

³³ Leymann, Heinz. 1996. *Mobbing. La persécution au travail*, Seúl-Paris p. 43.

d. Tipos.

El acoso laboral puede ejercerse a una persona trabajadora (sujeto pasivo) sin importar la posición jerárquica del acosador (sujeto activo).

Al respecto, se clasifica en dos tipos principales: 1) Horizontal y 2) Vertical, este último se clasifica en descendente y ascendente.³⁴

1) Horizontal. El acoso laboral horizontal se da por actos o acciones hostiles realizadas por parte de uno o varios colegas que tienen el mismo nivel jerárquico laboral que la persona acosada.

2) Vertical. El acoso laboral vertical, se ocasiona entre personas que tienen condiciones jerárquicas distintas: descendente o ascendente.

- El descendente o *bossing*. Es aquel que se lleva a cabo por un superior o jefe que acosa u hostiga a una persona subordinada.

- El ascendente. Es aquel se realiza por una o más personas subordinadas (con un nivel jerárquico menor) al de la persona acosada.

e. Elementos.

De la definición del acoso laboral, se desprenden usualmente cinco elementos característicos que deben acreditarse para su configuración, que son:

1) **material** (agresión u hostigamiento),³⁵ 2) **temporal** (sistemático y reiterado durante un tiempo determinado, sin embargo, también puede constituir acoso un solo evento, sin ser necesaria la reiteración), 3) **tipo** (ejercido por una persona o un grupo en contra de una trabajadora, ya sea de su mismo nivel laboral, subordinada o superior), 4) **geográfico** (en el lugar de trabajo o en espacios como eventos o reuniones realizadas en el marco de las relaciones laborales) y 5) **finalidad**³⁶ (la

³⁴ Ver Primera Sala de la SCJN, Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), localizable en el Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, de rubro: “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**”.

³⁵ Que sea manifestada por comportamientos de diversa naturaleza.

³⁶ Así lo establece la SCJN en la Tesis 1a. CCLII/2014 (10a.), de rubro: “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**”. Localizable en el Gaceta del Semanario Judicial de

búsqueda de perjudicar la dinámica laboral que genera o responde_a un ambiente hostil e intimidatorio, que provoca el control, aislamiento o incluso la renuncia).

Respecto al elemento material, éste se concreta en actos de hostigamiento que producen padecimientos degradantes, humillantes a la persona trabajadora.

En el carácter temporal de los comportamientos contribuyen a dotar de intensidad y gravedad precisa a las acciones o conductas, para que originen un cierto interés jurídico.

Así, los criterios para determinar una reiteración o sistematicidad exigida de conductas, para que se valore la presencia de un comportamiento de acoso laboral, por lo que, **son los órganos jurisdiccionales quienes deben valorarlo.**

Para lo anterior, debe considerarse quién o quiénes son las personas denunciadas por cometer un acto hostil, el cómo, el cuándo y el lugar en que la conducta se realizó, así como la situación laboral de la persona trabajadora que denuncia.

La inexistencia del elemento de la finalidad u objetivo que con miras a excluir a la persona ya sea, de sus labores, de la organización o de mermar alguno de sus derechos, hasta ocasionar, el posible abandono del puesto de trabajo obliga a prescindir del concepto de *mobbing*, puesto que es *condictio sine qua non* en la calificación del acoso laboral ³⁷.

Así, en la construcción de un concepto jurídico de *mobbing*, es relevante observar cada uno de los elementos, ya que, no se debe prescindir de

la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, de rubro: “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**”, asimismo en el Acuerdo General de Administración número III2012, del 3 de julio de 2012, del Comité de Gobierno y Administración de la SCJN, emitió las bases para investigar y sancionar el acoso laboral Y y el acoso sexual en al SCJN, en la página 4.

³⁷ González de Rivera. 2005. El maltrato psicológico. S.L.U. Espasa Libros. Pp. 35 a 77

ninguno de ellos, pues son fundamentales en la delimitación de las exigencias que lo materializan jurídicamente³⁸.

f. Alcances.

Es importante advertir que existen excepciones respecto a las conductas o acciones que se manifiestan en un ambiente laboral.

En ese sentido, hay comportamientos que no constituyen o configuran el acoso laboral, por ejemplo, aquellos relacionados con el orden disciplinario; el cumplimiento de obligaciones; los conflictos temporales entre miembros del lugar de trabajo, cuando el objetivo es mejorar el rendimiento laboral, entre otras.

Además, pueden existir tensiones entre colegas, conflictos jerárquicos que no necesariamente configuren acoso laboral.³⁹

Por ejemplo, de acuerdo con el tipo de cargo que se desempeña, un elemento que debe considerarse para identificar el acoso laboral, deben ser las decisiones que se dan de forma colegiada, **que pueden darse en el ámbito de un debate respecto al tema que se aborda**, sin que necesariamente se trate de *mobbing*.

Por otra parte, si en el ejercicio de las labores cotidianas en los órganos colegiados, se advierte que existen hechos o actuaciones que pueden dañar el desempeño de uno de sus integrantes, si estos, al analizarse conjuntamente, acreditan sistematicidad, reiteración, hostilidad son injustificables hacia una persona, ello sí puede, **conllevar a la existencia del *mobbing***.

³⁸ Véase: Molina Navarrete, *Mobbing y salud laboral*, p. 144. Señala que junto a los elementos propios del tipo social de *mobbing*, dos son las notas específicas que fijan los contornos jurídicos de esta realidad: por un lado, el hecho de tratarse de un proceso reiterado y dotado de una frecuencia significativa y, por otro, un ánimo o una finalidad específica de dañar la autoestima y la reputación de la víctima.

³⁹ Véase. Fondevila, Gustavo. 2008. El hostigamiento laboral como forma de discriminación: un estudio cualitativo de percepción. *Revista Mexicana de sociología*, vol. 70 no. 2, México abr./jun. Consultable en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032008000200003

Además, cabe señalar que es responsabilidad de servidores y servidoras públicas evitar, investigar, y en su caso, sancionar este tipo de actos.

g. El acoso laboral, la violencia de género y su análisis bajo una perspectiva de género.

La intención de este apartado tiene la finalidad de señalar la diferencia entre acoso laboral y violencia de género, y ambas deben analizarse bajo una perspectiva de género, ello, porque en el caso que se actúa, como se verá sólo versa sobre el acoso laboral o *mobbing*.

Si bien de la definición del acoso laboral no se advierte algún elemento relacionado con la cláusula de no discriminación, ello no significa que conlleve una característica de desigualdad y de desequilibrio de poder.

Es decir, que las razones para descalificar, desacreditar y/o destituir del lugar trabajo a una persona, son de diversa naturaleza, sin descartar que, en alguna, **podría estar la de su género** u otra.

Así, como lo prevé el Protocolo, existen dos componentes para considerar que un acto de violencia se basa en el género: 1) cuando se dirige a una mujer por ser mujer⁴⁰, y 2) cuando tiene un impacto diferenciado en las mujeres o les afecta desproporcionadamente⁴¹.

Tanto la violencia de género como el acoso laboral por razones de género, puede realizarse o clasificarse por los sujetos que la ejercen (sujetos activos) y de las víctimas (sujetos pasivos).

- Los sujetos activos: pueden ser hombres o mujeres que cometen acciones a otra mujer por su condición de género.

⁴⁰ Es decir, cuando las agresiones están especialmente planificadas y orientadas en contra de las mujeres por su condición de mujer y por lo que representan en términos simbólicos bajo concepciones basadas en prejuicios.

⁴¹ Que los hechos afectan a las mujeres de forma diferente o en mayor proporción que a los hombres, o bien, las cuyas consecuencias que acarean las conductas se agravan ante la condición de ser mujer. En ello, debe considerar las afectaciones que puede generar en el proyecto de vida de las mujeres.

- Los sujetos pasivos: generalmente son mujeres quienes son acosadas, por otro lado, las mujeres sí son principalmente las víctimas de violencia por su propia condición de género.

Por ello, es importante determinar cuándo la violencia tiene elementos de género, porque se corre el riesgo de, por un lado, desgastar y vaciar de contenido el concepto de “violencia política contra las mujeres” y, por otro, de perder de vista sus implicaciones.

En efecto, la ColDH⁴² ha señalado que no toda la violencia que se ejerce contra las mujeres tiene elementos de género.

Por lo tanto, la violencia de género y laboral se puede originar por uno o más trabajadores que se aprovechan de su cargo y funciones para generar actos que **violentan los derechos de las mujeres por su condición de género**, ya sea como pares, jefas o subordinadas laborales, que conllevan una afectación en el desempeño de su labor.

Y, por otra parte, las conductas de hostigamiento hacia una trabajadora, sistemáticas, con miras a de minimizarla o eliminarla del puesto de trabajo, y analizadas con perspectiva de género podrían llegar a configurar el acoso laboral y no así, necesariamente, acoso laboral por el hecho de ser mujer.

Así, en el análisis del acoso laboral bajo la perspectiva de género, acorde con el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN, debe efectuarse bajo ciertas directrices, tales como:

1. Aplicar los principios constitucionales⁴³.

⁴² En los casos Ríos (párrafos 279 y 280) y Perozo (párrafos 295 y 296), ambos contra Venezuela, la Corte Interamericana de Derechos Humanos aclaró “que no toda violación de un derecho humano cometida en perjuicio de una mujer conlleva necesariamente una violación de las disposiciones de la Convención de Belém do Pará.” Es decir, las vulneraciones de los derechos humanos de las mujeres no siempre constituyen violencia de género. En el mismo sentido, en el caso Veliz Franco contra Guatemala (párrafo 178), la Corte Interamericana señala que no puede aseverarse que todos los homicidios de mujeres sucedidos en la época de los hechos fueron por razones de género.

⁴³ Tales como igualdad, universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

2. Justificar el uso de la normativa que sea más protectora de la persona que se encuentra en una situación de asimetría de poder o de desigualdad estructural.
3. Esgrimir las razones por las que la aplicación de la norma al caso en cuestión deviene en un impacto diferenciado o discriminatorio.
4. Cuando sea necesario hacer un ejercicio de ponderación, tomar adecuadamente en cuenta las asimetrías de poder.

Lo anterior, se fortalece con la jurisprudencia⁴⁴ que refiere que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia **con base en una perspectiva de género**, para lo cual, tiene que implementarse un método⁴⁵ en toda controversia judicial, en consideración a que quien juzga.

Asimismo, la tesis de jurisprudencia⁴⁶ reconoce que los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, y exigen que **todos los órganos jurisdiccionales impartan justicia con perspectiva de género**⁴⁷.

Por ello, la obligación de impartir justicia con perspectiva de género debe enfatizarse y procurar que la discriminación por razón de género no tenga una injerencia negativa en las sentencias o resoluciones.

La perspectiva de género se prevé en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere una metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación,

⁴⁴ Jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) de la Primera Sala de la SCJN, de rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

⁴⁵ 1) Identificar situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes; 2) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando estereotipos o prejuicios, para visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; 3) En caso de que las pruebas sean insuficientes para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas para visibilizar dichas situaciones; 4) De detectarse la situación de desventaja, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; 5) Aplicar los estándares de derechos humanos; y, 6) Procurar un lenguaje incluyente.

⁴⁶ Tesis XX/2015 (10a.) emitida por el Pleno de la SCJN, cuyo rubro es "IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA." Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 22, septiembre 2015, tomo I, pág. 235.

⁴⁷ Lo cual, constituye un método que pretende detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo o género.

desigualdad y exclusión de las mujeres⁴⁸. Además, indica que toda decisión debe contener dicha perspectiva de forma transversal⁴⁹.

El acoso laboral, bajo el análisis de la perspectiva de género, se constituye cuando se vulneren los derechos de las mujeres por su condición de género, es decir, que las razones o intenciones para desacreditarla y/o destituirla de su lugar de trabajo, sean por su género.

Así, la perspectiva de género pretende la deconstrucción de lo jurídico para la plena realización del principio de igualdad y no discriminación, y aunado a ello, en el contexto de un análisis de un supuesto acoso laboral, debe tenerse ese mecanismo de interpretación para eficaz estudio.

Juzgar con perspectiva de género es un instrumento de interpretación necesario para identificar que los conceptos de discriminación y violencia, o en su caso, acoso, son fenómenos sistemáticos y estructurales, y no anécdotas entre personas de forma aislada.

Es una perspectiva que funciona como método crítico de conocimiento de la norma jurídica, desligado de estereotipos y roles discriminatorios universales que busca evitar su perpetuación.

En ese sentido, el estudio del acoso laboral con perspectiva de género conlleva a un estudio de las acciones sutiles, indirectas o difíciles de detectar, que tienen como fin hostigar o amedrentar a la persona trabajadora para excluirla de la organización laboral, imponiendo ofensas a los derechos humanos.

⁴⁸ Artículo 5, fracción VI. **Perspectiva de Género.** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

⁴⁹ Artículo 5, fracción VII. **Transversalidad.** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

h. Conclusión conceptual.

Del concepto jurídico de acoso laboral o *mobbing*, para este caso se entenderá:

Toda conducta que constituye **agresión u hostigamiento**⁵⁰, **sistemática** y reiterada durante un **tiempo** determinado, ejercida por una persona o un grupo (hombres o mujeres) en contra de una trabajadora (sujeto pasivo), ya sea de su mismo nivel laboral, subordinada o superior, **en el lugar de trabajo**, que busca repercutir y perjudicar la dinámica laboral opacándola o amedrentándola, y, que responde a un ambiente hostil e intimidatorio, que provoca el **control, aislamiento y posiblemente la renuncia**.

Son conductas que aparte de los elementos que lo configuran, puede constituir una vulneración a la cláusula de no discriminación, y a otros derechos humanos como la igualdad. Pues esta última, implica un máximo respeto a todas las personas frente a sus colegas, subordinados y superiores.

Apartado 2. Caso concreto

Disentimos de la sentencia aprobada por la mayoría, porque consideramos **fundada la pretensión de la actora**, ya que contrario a lo establecido por la responsable, **sí** queda acreditado el acoso laboral hacia su persona, por parte de los integrantes del Instituto local denunciados.

Ello es así porque desde nuestra óptica concurren las circunstancias siguientes:

- Las y los consejeros integrantes del Instituto local, así como otros funcionarios del mismo órgano, cometieron actos que menoscabaron y

⁵⁰ Que sea manifestada por comportamientos de diversa naturaleza.

obstaculizaron las funciones encomendadas a su cargo, lo que constituyen acoso laboral.

- Los actos consistieron en alusiones personales, exclusión de comisiones electorales y negativa de entrega de información a la actora, que configuran acoso laboral.

- El acoso laboral se constituye, porque los actos acreditados se dieron durante el mismo tiempo, de forma sistematizada, por los colegas del lugar del trabajo, y se observa una intención de obstaculizar y minimizar la labor de la función electoral de la actora.

De manera que la decisión del procedimiento sancionador infundado instaurado a las y los funcionarios denunciados queda desvirtuado, toda vez que el acoso laboral hacia la actora quedó acreditado, como se analiza enseguida.

a. Conductas acreditadas

Consideramos que los hechos denunciados y que se tienen por acreditados consistieron en que **las y los funcionarios denunciados** obstaculizaron el ejercicio del cargo a la actora, porque:

- Emitieron alusiones personales a la consejera durante las sesiones públicas del CG del instituto local.

- Excluyeron a la consejera de comisiones electorales, teniendo como resultado que integrara, a diferencia de sus pares, un número muy inferior de comisiones.

- Negaron la entrega de información a la consejera para que ejerciera debidamente las actividades de la comisión que presidía.

Ello es relevante, porque las conductas cuya responsabilidad se atribuyen al consejero presidente, a los demás consejeros y consejeras del Instituto local y otros funcionarios del mismo órgano, se realizaron durante un tiempo determinado, de manera sistemática, en forma injustificada, para obstaculizar el trabajo de la actora.

b. Análisis de los hechos denunciados.

i. Alusiones personales en las sesiones⁵¹.

La actora aduce que el CG del INE omitió considerar los hechos objeto de denuncia, relacionados con alusiones personales y agresiones verbales.

Para la actora, en las sesiones se realizaron afirmaciones ajenas a los puntos sometidos a discusión, lo cual vulneró la prohibición de hacer alusiones personales, establecida en el reglamento de sesiones⁵².

A diferencia del voto de la mayoría, consideramos **fundado** el planteamiento de la actora, porque si bien el INE estudió de manera exhaustiva los hechos objeto de denuncia, como se advierte a partir de la página 94 de la resolución impugnada⁵³, ello careció de un estudio contextual acorde con otros denunciados por la actora, que en su conjunto pudieran constituir acoso laboral.

En efecto, con base en las versiones estenográficas, para el INE no hubo expresiones constitutivas de agresión verbal en contra de la actora, pues los pronunciamientos atribuidos a los denunciados se consideraron realizados en el contexto del análisis, discusión del asunto y en el ejercicio de la libertad de expresión.

Sin embargo, del estudio de las sesiones⁵⁴, advertimos la existencia de agresiones verbales o alusiones personales, que estudiadas en su conjunto y administradas con los restantes hechos constituyen acoso

⁵¹ El análisis de las sesiones se realizó de las documentales públicas que obra en autos relacionadas con las versiones estenográficas de todas las sesiones impugnadas, las cuales tienen valor probatorio pleno de conformidad con lo previsto en los artículos 461, párrafo 3, inciso a), y 462, párrafo 2, de la LGIPE.

⁵² Véase los artículos 22, y 35 al 38 del Reglamento de Sesiones del CG del Instituto local.

⁵³ Según lo señalado en el apartado con la denominación siguiente: "5.2 Pronunciamiento sobre las presuntas agresiones verbales de los denunciados a la quejosa, atribuibles al Presidente y de los Consejeros Electorales del OPLE, Guillermo Amado Alcaraz Cross, Sayani Mozka Estrada, Mario Alberto Ramos González, Griselda Beatriz Rangel Juárez." En el cual se analizaron todas las sesiones públicas del CG del INE de veintidós y veinticinco de enero, veintisiete de abril, trece de mayo, diez, veintitrés y veinticinco de agosto.

⁵⁴ Sesiones del 22 y 25 de enero, ver páginas 112 a 114 de la resolución impugnada.

laboral⁵⁵. Ello, siguiendo el criterio de esta Sala Superior relativo a que, cuando se aduce acoso o violencia, el análisis de los hechos debe hacerse de forma integral⁵⁶.

En efecto, en el contexto de las sesiones públicas⁵⁷ del CG del Instituto local, en las cuales se discutió la ratificación y nombramiento del secretario ejecutivo y de los titulares de las direcciones y unidades técnicas, la actora junto otros dos consejeros se opusieron a la propuesta sometida a su consideración, y respecto a dicha posición, las intervenciones y expresiones de otros consejeros, como argumenta la actora, fueron alusivas a su persona.

Las expresiones consistieron en lo siguiente:

- a) En las sesiones del veintidós y veinticinco de enero de dos mil dieciséis⁵⁸, se adujo que la actora y otra consejera condicionaron su voto a favor del acuerdo indicado, a cambio de la contratación de personal que estaría a su servicio, como chofer, tres asesores y un asistente
- b) En la sesión pública del CG del Instituto local realizada el veintidós de enero de dos mil dieciséis⁵⁹, se cuestionó a la actora, al comparar su

⁵⁵ Aunado a que, en la sentencia primigenia, esta Sala Superior reconoció la falta de profesionalismo e imparcialidad de los denunciados.

⁵⁶ SUP-RAP-393/2018.

⁵⁷ Se discutió el Proyecto de acuerdo del consejo general del instituto local mediante el cual se ratifica al secretario ejecutivo y a los titulares de las direcciones y unidades técnicas.

⁵⁸ En la sesión pública del 22 de enero de 2016 y su continuación del 25 del mismo mes, durante la discusión del proyecto para dar cumplimiento al acuerdo INE/CG865/2016, para designar a los titulares de las áreas del Instituto local, la entonces consejera **Sayani Mozka Estrada** manifestó que le llamaba la atención que **“...algunas consejeras se conduzcan con medias verdades, que el principio de objetividad no se respete y que aquí se diga que esta propuesta no fue discutida...”**, asimismo, aseguró que para lograr la aprobación del acuerdo la Consejera Virginia Gutiérrez Villalvazo **“...solicitó un chofer, tres asesores y un asistente...” para concluir esa intervención con un señalamiento hacia la actora, en el mismo sentido “...yo le pregunté aquel día a la consejera Erika porque me pareció incluso que podía parecer alguna broma, un chascarrillo ante la situación que tiene esta institución de déficit presupuestal y de impago a todo el personal, solicitar un chofer, tres asesores y un asistente, y a la pregunta de si era con cargo a su salario la consejera tranquilamente me dijo que no, que ella quería que el instituto pagara también a estas personas [...]”**, visible a fojas 3352 a 3375 del anexo 6 del expediente, correspondientes a las sesiones estenográficas de las sesiones.

⁵⁹ En la sesión pública del 22 de enero de 2016 y su continuación del 25 del mismo mes, durante la discusión del proyecto para dar cumplimiento al acuerdo INE/CG865/2016, para designar a los titulares de las áreas del Instituto local, el consejero Mario Alberto Ramos González, quien expresó lo siguiente: **“[...] ¿cuál es la deficiencia o error laboral que cometió el maestro Luis Gabriel Mota con veintiún años de experiencia en la materia electoral, observador electoral en Brasil, trece años dentro de este instituto, experto en educación cívica y de organización electoral y que por cierto sacó mayor calificación que la consejera Erika en el examen realizado por el CENEVAL y aplicado por el INE para el proceso de designación de los actuales consejeros?;**

calificación obtenida en el CENEVAL con los aspirantes a las áreas del órgano electoral, porque obtuvieron mayor calificación que ella, en el proceso de designación de consejeros electorales.

c) En la sesión pública del CG del Instituto local del veintisiete de abril de dos mil dieciséis⁶⁰, se expresó que la actora no tiene voz propia y que actúa a través de otro consejero.

d) Durante la sesión pública del CG del Instituto local llevada a cabo de trece de mayo de dos mil dieciséis⁶¹ se señaló que la actora se reparte posiciones con otros consejeros, privilegia afinidades personales o intereses de otra índole.

A diferencia de lo señalado por el CG del INE en que las intervenciones de las y los consejeros en las sesiones se dieron en el contexto del debate, en el ejercicio de la libertad de expresión y en las circunstancias de las decisiones sometidas a consideración del Instituto local, **consideramos fundadas las alusiones personales a la actora.**

[...] ¿cuál es el error o la deficiencia que cometió Carlos Silva, de hecho finalista también para ocupar el cargo como consejero electoral en este que estamos nosotros y también de mayor puntaje que la consejera Erika?, [...] ¿cuál es la razón por la que la maestra Violeta Iglesias que tuvo una excelente participación en el pasado Proceso Electoral en la organización de los debates, que también fue considerada para ocupar el cargo de Fiscal Especial en Delitos Electorales y que su calificación del mismo examen que les estoy hablando en el proceso de asignación de consejeros **también fue mayor en puntaje y en promedio que la consejera Erika Ruvalcaba?** ¿cuál es la razón para que deje de trabajar en este instituto?; y así también les pregunto ¿cuál fue el error que cometió la directora Patricia Vergara quien **también obtuvo más calificación que la consejera Erika** y que tiene este instituto con las mejores calificaciones en transparencia según el órgano garante, el ITEI?; [...] ¿cuál es el argumento objetivo para despedir al doctor Moisés Pérez Vega, quien él es que **obtuvo mayor calificación en el mismo examen del CENEVAL por encargo del INE que la compañera Erika** [...]”. Visible a fojas 3352 a 3375 del anexo 6 del expediente, correspondientes a las versiones estenográficas de las sesiones.

⁶⁰ Expresión realizada en sesión pública de 27 de abril de dos 2016, durante la deliberación respecto del punto de acuerdo propuesto por el consejero José Reynoso Núñez, para que, en el plazo de 24 horas, se presentara una propuesta de acuerdo para dar cumplimiento al acuerdo del INE, respecto de los nombramientos de los titulares del área del instituto, respecto a ello el consejero Mario Alberto Ramos González señaló “[...] ustedes consejero se han negado a platicar con nosotros, se han negado a reunirnos, se han negado a presentar propuestas, **lo nombraron a usted vocero cuando las dos Consejeras tienen voz y voto en este Consejo** [...]”. Visible a fojas 3389 a 3411 del anexo 6 del expediente, versión estenográfica de la sesión.

⁶¹ Los señalamientos de respecto de que la actora pretendía obtener para personas cercanas a ella, la designación de una o varias de las direcciones del Instituto local, se realizaron en la sesión pública del 13 de mayo de 2016, al deliberarse precisamente el proyecto por el que se dio cumplimiento a la designación de los titulares de las áreas, el consejero **Mario Alberto Ramos González** al estar en desacuerdo con la decisión expresó: “[...] estoy seguro de muchos de los que ahora se van se hubieran quedado si hubiéramos tenido un criterio objetivo y que no hubiera sido esta dinámica que **me parece más un reparto de posiciones, un asunto en el que parece que se están privilegiando afinidades personales o intereses de otra índole**, quiero fijar esta postura, con mucho respeto para mis compañeros consejeros, en lo personal en este punto hemos diferido hay una divergencia de criterios [...]”, Visible a fojas 3413 a 3426 del anexo 6 del expediente que corresponden a la versión estenográfica de la sesión.

Por un lado, las expresiones en cuestión se encuentran plenamente acreditadas y son personales porque están dirigidas directamente a la actora, ponen en duda su integridad y su falta de profesionalismo en condicionar su voto a favor del proyecto de acuerdo a la concesión de beneficios de interés personal de la consejera.

Por otra parte, si bien el resultado de los exámenes es público, las expresiones que cuestionaron la capacidad de la actora, se considera que se tuvo el objetivo de demeritar su designación, minusvalorando públicamente sus conocimientos, y generándole un ambiente intimidatorio.

Aunado a lo anterior, las expresiones en contra de la actora fueron realizadas sin que el Consejero Presidente haya intervenido para evitarlas, aun cuando era su obligación de acuerdo al **reglamento de sesiones**⁶², que prohíbe las alusiones personales en el debate.

Toda vez que, en el contexto de las decisiones, estas deben evitar referencias directas a los integrantes del órgano colegiado, y dirigirse específicamente al asunto que se le sometió a consideración.

Lo anterior es un criterio que en forma alguna impide los debates fuertes, robustos y críticos al interior de los órganos colegiados, en cuales la toma de decisiones puede conllevar a discusiones con argumentos o razonamientos por sus integrantes para defender sus posturas.

Los órganos colegiados tienen la característica de ser deliberativos y que ello, los conduce a la posibilidad de formar tensiones o efusiones al momento de expresar su acuerdo o desacuerdo con el punto de acuerdo puesto a su disposición.

Por lo tanto, la intención de este criterio es evitar que esos debates se conviertan en intercambios de alusiones personales o agresiones

⁶² Artículo 35 del Reglamento de Sesiones del Consejo General de Instituto local. En ese sentido, el debate debe centrarse en intervenciones que argumenten el sentido del voto de los consejeros. Visible a foja 3334 del anexo 6 del expediente.

verbales hacia sus integrantes, de tal forma que se desvíen del tema, y que, al contrario, generen ataques personales y no a sus ideas.

Es decir, que un tema conlleve a desalinearse de la discusión y que este se convierta en una interlocución *ad hominem*, de agresiones de descredito a uno de los interlocutores, como su capacidad para el cargo que desempeña, intereses personales, dependencia o parcialidad, entre otras cuestiones para fundamentar su voto.

De tal forma, que, si estos actos y alusiones se desvían del tema que se discute hacia uno de las integrantes del órgano, de su análisis si acreditan su sistematicidad, reiteración, y hostilidad, y son injustificables hacia una persona, ello sí puede, **conllevar a la existencia del *mobbing*.**

Por lo tanto, en este caso, las expresiones en cuestión, lejos de contribuir al debate robusto y crítico que debe existir en los órganos colegiados electorales, constituyen expresiones dirigidas a:

1. Cuestionar la capacidad de la consejera;
2. Aludir que su desacuerdo deriva de intereses personales, y
3. Señalar que carece de independencia y criterio propio.

Son actos que constituyeron elementos hostiles y de agresión a la actora, se dieron en un tiempo específico, de forma reiterada haciendo alusión a su persona y no hacia el tema a debatir por parte de sus colegas, y la finalidad, derivada de su análisis, se observa la de interferir en el desempeño de su trabajo, sobajándola y desprestigiarla.

Estas expresiones se realizaron en diversas sesiones celebradas entre enero de dos mil dieciséis y mayo del mismo año, y constituyen elementos indiciarios de acoso laboral, que se robustecen con el resto de las conductas acreditadas.

Es decir, que tales alusiones acreditadas analizadas en conjunto y en el contexto en que sucedieron con los otros hechos denunciados

consistentes en: 1) exclusión de las comisiones electorales y 2) la negativa de entrega de información, se configura el acoso laboral, como se observará posteriormente

ii. Exclusión de las comisiones electorales⁶³.

La actora aduce que le causa perjuicio la determinación respecto de la inexistencia de acoso laboral, por la **indebida exclusión de comisiones**.

Sin embargo, estos hechos quedaron acreditados por la Sala Superior en el primer juicio ciudadano⁶⁴, y **consistieron en lo siguiente**:

-Desde el momento en que se integró la nueva conformación del Instituto local, en el acuerdo de seis de octubre de dos mil catorce se le **excluyó de la integración de comisiones⁶⁵** y así sucesivamente en las posteriores sesiones que trataron la modificación e integración de comisiones del Instituto local⁶⁶.

- La exclusión indebida de la actora de la comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Nacional el día treinta de junio de dos mil dieciséis.⁶⁷

Esos hechos dieron cuenta que la consejera se encontraba en una situación de desventaja y desigualdad respecto a sus pares porque, a partir de esas conductas, la actora fue la única consejera en integrar menos comisiones, pues al momento de presentar el primer juicio ciudadano⁶⁸, conformaba solo dos comisiones permanentes y una temporal.

⁶³ El análisis de las sesiones en la cuales se acordó la integración de comisiones se realizó de las documentales públicas que obra en autos relacionadas con sus versiones estenográficas, las cuales tienen valor probatorio pleno de conformidad con lo previsto en los artículos 461, párrafo 3, inciso a), y 462, párrafo 2, de la LGIPE.

⁶⁴ En el SUP-JDC-1679/2016.

⁶⁵ Sesión del CG del Instituto local el día seis de octubre de dos mil catorce en el cual se hizo la propuesta de la integración de las comisiones, según el acuerdo IEPC-ACG-030/2014

⁶⁶ Sesiones del veinticinco de octubre de dos mil catorce, y treinta de junio de dos mil dieciséis.

⁶⁷ Hecho que se deriva de la sesión del treinta de junio, en la cual se sometió a consideración del CG del Instituto visible en la sesión estenográfica que obra a fojas 3427 a 3446 del anexo 6 del expediente.

⁶⁸ SUP-JDC-1679/2016

Lo anterior se puede observar desde la primera integración de comisiones que se realizó del seis de octubre de dos mil catorce⁶⁹, en el siguiente cuadro 1:

Cuadro 1

COMISIONES PERMANENTES DEL IEPC	INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES
Adquisiciones y Enajenaciones	<i>Mtra. Griselda Beatriz Rangel Juárez (Presidente)</i>
	<i>Mtra. Ma. Virginia Gutiérrez Villalvazo</i>
	<i>Mtra. Sayani Mozka Estrada</i>
Educación Cívica	<i>Lic. Erika Cecilia Ruvalcaba Corral (Presidente)</i>
	<i>Mtra. Sayani Mozka Estrada</i>
	<i>Dr. José Reynoso Núñez</i>
Organización Electoral	<i>Mtra. Griselda Beatriz Rangel Juárez (Presidente)</i>
	<i>Mtra. Ma. Virginia Gutiérrez Villalvazo</i>
	<i>Mtro. Mario Alberto Ramos González</i>
Investigación y Estudios Electorales	<i>Mtra. Sayani Mozka Estrada (Presidente)</i>
	<i>Mtro. Mario Alberto Ramos González</i>
	<i>Dr. José Reynoso Núñez</i>
Quejas y denuncias	<i>Mtra. Ma. Virginia Gutiérrez Villalvazo (Presidente)</i>
	<i>Dr. José Reynoso Núñez</i>
	<i>Mtro. Mario Alberto Ramos González</i>
Participación Ciudadana	<i>Mtro. Mario Alberto Ramos González (Presidente)</i>
	<i>Mtra. Sayani Mozka Estrada</i>
	<i>Mtra. Griselda Beatriz Rangel Juárez</i>
Prerrogativas y Partidos Políticos	<i>Dr. José Reynoso Núñez (Presidente)</i>
	<i>Mtra. Sayani Mozka Estrada</i>
	<i>Mtro. Mario Alberto Ramos González</i>

Como se puede observar la actora sólo integró una comisión permanente. En el cuadro 2 se puede advertir que conformó dos comisiones temporales:

Cuadro 2

COMISIÓN TEMPORAL DEL IEPC	INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES TEMPORALES
Reglamentos	<i>Mtra. Ma. Virginia Gutiérrez Villalvazo (Presidente)</i>
	<i>Mtra. Griselda Beatriz Rangel Juárez</i>
	<i>Lic. Erika Cecilia Ruvalcaba Corral</i>

⁶⁹ Ver versiones estenográficas de la sesión en las fojas 668 a la 682 del anexo 2 del expediente.

Servicio Profesional Electoral	Lic. Erika Cecilia Ruvalcaba Corral (Presidente)
	<i>Mtra. Griselda Beatriz Rangel Juárez</i>
	<i>Mtra. Ma. Virginia Gutiérrez Villalvazo</i>

Así en la primera integración de comisiones la actora integraba una comisión permanente y dos temporales. Posteriormente en la sesión del veinticinco de octubre⁷⁰ se realizaron modificaciones a las comisiones en la cual la actora integró una más de carácter permanente, como se ve en el cuadro 3.

Cuadro 3

COMISIONES PERMANENTES DEL IEPC	INTEGRACIÓN DE LAS COMISIONES PERMANENTES
Organización Electoral	<i>Mtra. Griselda Beatriz Rangel Juárez (Presidente)</i>
	<i>Mtra. Ma. Virginia Gutiérrez Villalvazo</i>
	Lic. Erika Cecilia Ruvalcaba Corral

Así, la actora desde finales de octubre de dos mil catorce quedó integrando dos comisiones permanentes y dos temporales, a diferencia de sus pares, quienes integraban más comisiones permanentes.

Sin embargo, se advirtió, que, desde un primer momento, la consejera quedó excluida y en desigualdad para integrar comisiones permanentes, vulnerando así, el Código electoral local vigente en ese momento, en el cual se establece que los consejeros pueden conformar hasta tres comisiones permanentes⁷¹.

Esa desigualdad quedó reforzada, porque el treinta de junio de dos mil dieciséis en sesión del CG del Instituto local el consejero presidente propuso la creación de la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, de la cual, en principio, formaba parte la actora cuando era comisión temporal.

⁷⁰ Ver la versión estenográfica de la sesión en las fojas 684 a la 733 del anexo 2 del expediente.

⁷¹ Según lo dispone el artículo 136 segundo párrafo, del Código Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco, los Consejeros Electorales

No obstante, en la sesión, el consejero presidente⁷² planteó la modificación de la integración de la comisión sustituyendo a la actora por otra consejera.

Lo anterior se puede observar en el siguiente cuadro 4, en el cual se muestra cómo las otras consejeras y consejeros formaban parte de hasta 7 comisiones, lo cual posicionaba a la actora a una participación en condiciones desiguales.

Cuadro 4

Integrante del CG del Instituto Local	Comisiones permanentes⁷³	Comisiones temporales	Total de comisiones
Mario Alberto Ramos González	6	1	7
Griselda Beatriz Rangel Juárez	5	2	7
Ma. Virginia Gutiérrez Villalvazo	5	1	6
Sayani Mozka Estrada	5	1	6
José Reynoso Núñez	4	0	4
Erika Cecilia Ruvalcaba Corral	2⁷⁴	1⁷⁵	3

Como se observa la actora sólo integraba dos comisiones permanentes y en su momento una temporal, mientras que otros consejeros y consejeras integraban siete o seis comisiones.

Lo anterior, se consideró contrario a lo establecido por el Código Electoral local⁷⁶, el cual establece que los consejeros electorales podrán participar hasta en tres de las comisiones permanentes.

⁷² De la versión estenográfica de la sesión de 30 de junio de 2016, el **Consejero Presidente** expuso lo siguiente: “[...] Quiero justificar una modificación que voy a presentar en este momento y que obedece a algo que perdí de vista, dentro de los miembros de este consejo hay uno, uno sólo que de manera ya transitó por el servicio profesional y que me parece que debe estar integrada en esa comisión, no había visto, no había considerado esta parte y me parece que es muy valiosa o deberá ser muy valiosa su participación y en esos términos quiero modificar la integración de la comisión, para que la consejera Beatriz Rangel, pueda acompañarnos en los trabajos de ella y en esos términos la propuesta que formulo para que podamos integrar esta comisión es que queda integrada tal cual, **pero en que en lugar de la consejera Erika Ruvalcaba, pudiera quedar integrada la consejera Beatriz Rangel, [...]**”. Visible en la versión estenográfica a fojas 3427 a 3446 del anexo 6 del expediente.

⁷³ Según lo dispone el artículo 136 párrafo segundo, del Código Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco, los Consejeros Electorales podrán participar hasta en tres de las comisiones permanentes.

⁷⁴ Comisiones permanentes de Educación Cívica y Organización Electoral

⁷⁵ Comisión temporal de Reglamentos.

⁷⁶ Según lo dispone el artículo 136 del Código Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco, los Consejeros Electorales podrán participar hasta en tres de las comisiones permanentes.

Por ello, consideramos que existió una indebida exclusión de la actora para participar en las tareas especializadas y técnicas del Instituto local, ya que no existió igualdad de participación de las tareas fundamentales del instituto local, cuando unos integrantes participaban en más de dos veces que la actora.

El objetivo de dividir las funciones del CG en el Instituto electoral en comisiones es precisamente buscar el equilibrio en la división de las funciones de las seis personas que integran el Consejo General.

De ahí que, el presidente consejero del Instituto local actuó con indebido profesionalismo al **obstaculizar el ejercicio del cargo de la actora**, al haberla excluido indebidamente de comisiones sin ninguna justificación

En ese sentido **consideramos fundados los planteamientos de la actora** porque **existió una indebida exclusión de comisiones** generando actos hacia ella de **desigualdad, inequidad, y restringiendo tareas atribuibles a su cargo.**

Además, coincidimos en que esos actos son humillantes o degradantes hacia la actora que buscaban reducir su participación en las decisiones del Instituto local, durante un tiempo determinado consistente desde el inicio de su gestión, y un mes en quedó en la situación previa (con dos comisiones permanentes y una temporal) a presentar el juicio ciudadano como consejera.

Fue un mes el tiempo que la actora fue excluida de comisiones porque, cabe advertir que, **incluso antes de la resolución del juicio ciudadano⁷⁷, el CG del Instituto local modificó la integración de las comisiones⁷⁸ e incorporó a la actora** a otras dos comisiones una permanente y otra temporal, ello, con el fin de tener un equilibrio en la integración de comisiones.

En ese sentido, **la exclusión de comisiones de la actora es un indicio de acoso laboral** que ayuda a robustecer el hecho relacionado con las

⁷⁷ SUP-JDC-1679/2016

⁷⁸ Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Nacional y de la Comisión Temporal de Seguimiento a los Actos Preparatorios para la Implementación del Voto de los Jaliscienses en el Extranjero

agresiones y alusiones personales a la actora, para enseguida analizar la tercera conducta, en aras de advertir, en su conjunto, la constitución del acoso laboral.

iii. Negativa de entrega de información.

La actora sostiene que la responsable desconoció lo decidido la Sala Superior⁷⁹, porque **acreditó la existencia de la negativa de proporcionar la información**, cuestión que obstaculizó el ejercicio del cargo.

En efecto, esta Sala Superior tuvo por acreditados los hechos que consistieron en los siguientes:

1) La actora presidía la Comisión del Servicio Profesional Electoral, y para ejercer ese cargo, solicitó en diversas fechas a distintos funcionarios del instituto local diversa información⁸⁰.

En autos obran las documentales que advierten las fechas en que se solicitó la información - veintiséis de diciembre de dos mil catorce⁸¹; veinticuatro de enero; veinticuatro y veinticinco de marzo, todos de dos mil quince⁸²- esa petición consistió en **veintidós solicitudes de información relacionada con la estructura, procesos y procedimientos de las distintas áreas del órgano electoral, a varios funcionarios –Consejero Presidente, Secretario Ejecutivo y directores⁸³.**

⁷⁹ En el SUP-JDC-1679/2016.

⁸⁰ Desde la sesión del CG del Instituto local del seis de octubre de dos mil catorce en el que se aprobó el acuerdo IEPC-ACG-030/2014, la actora quedó como presidenta de la Comisión temporal de servicio profesional electoral. Visible en la versión estenográfica a fojas 668 a la 682 del anexo 2 del expediente.

⁸¹ Las sesiones de la comisión en dos mil catorce están visibles en la versión estenográfica del treinta y uno de octubre en las fojas 161-165 y del treinta y uno de diciembre en las fojas 174-180 del anexo 1 del expediente.

⁸² Las sesiones de la comisión en dos mil quince están visibles en la versión estenográfica del veintitrés de enero en las fojas 117-133, del veintisiete de marzo en las fojas 193-202 y del cinco de octubre en las fojas 243-251, todas del anexo 1 del expediente.

⁸³ La información que se requirió, así como el nombre, puesto y número de oficio se pueden ver en el **ANEXO I** de esta sentencia.

Lo anterior, en base con el marco normativo aplicable⁸⁴ entonces vigente, la actora requirió la información necesaria para el ejercicio de sus funciones y los funcionarios del instituto tienen la obligación de dar respuesta a dichas solicitudes, proporcionar la información que se les requiere o, en su caso, mencionar las razones por las cuales se encuentra impedidos para entregárselas, así como notificar al solicitante dicha respuesta.

2) Las respuestas a la información requeridas consistieron en diversas manifestaciones de los integrantes del instituto local, las cuales fueron:

-La información estaba siendo procesada, o bien que no estaba en poder de los funcionarios solicitados, o que inclusive en su momento sería despachada por conducto de la presidencia⁸⁵.

- Un **memorándum** emitido por el **consejero presidente** a la actora, en el cual le señala que **toda solicitud relacionada con la organización administrativa del Instituto sea tratada directamente con él** o el Secretario Ejecutivo⁸⁶.

3) El siete de septiembre de dos mil dieciséis, **-más de un año y medio después de la primera solicitud de información-** la actora mediante oficio⁸⁷ recibe parte de la información solicitada del consejero presidente.

⁸⁴ Artículos 1, apartados 1 y 2; 7, apartado 1, fracciones III, IV y V; 13, apartado 1, fracción V; 18, apartado 1, fracción VI; y 35, del Reglamento Interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco.

⁸⁵ En el contenido de las actas de las sesiones de la Comisión del Servicio Profesional Electoral, celebradas los días treinta y uno de octubre y treinta y uno de diciembre, ambas de dos mil catorce, veintitrés de enero, veintisiete de marzo y cinco de octubre de dos mil quince, se desprenden las respuestas que contestaron los titulares de las áreas a quienes se les solicitó la información.

⁸⁶ Memorándum número 14/15 del 25 de marzo de 2015, suscrito por el presidente del Instituto local, por el que se solicita a la actora que, cualquier asunto relativo a la organización administrativa de ese organismo, lo trate con dicho funcionario o con el Secretario Ejecutivo, visible a foja 3174 del anexo 6 del expediente.

⁸⁷ Oficio número 290/2016 de siete de septiembre de dos mil dieciséis, signado por el consejero presidente, mediante el cual remitió la información siguiente: Por medio del presente le remito la siguiente información: **1) Plantilla del personal eventual 2011 y 2012, 2) Plantilla del personal de base y eventual 2014, 3) Plantilla del personal de base y eventual 2015, 4) Organigrama base y eventual 2014 y 2015 y 5) Programa anual de actividades 2014 y 2015**. Visible a fojas 3204 del anexo 6 del expediente.

En ese sentido, **esos hechos se consideraron acreditados** por esta Sala Superior porque como se puede advertir, la **información fue entregada inoportunamente** una vez que la consejera ya no formaba parte de la comisión de Servicio Profesional Electoral, y que ella había iniciado un juicio ciudadano ante este órgano jurisdiccional electoral⁸⁸.

Asimismo, esta misma Sala Superior consideró que las respuestas dadas a la actora eran **insuficientes** porque en ninguna de ellas se advirtió la debida entrega de al menos parte o algún contenido de información necesaria para su encargo, vulnerando así, la normativa aplicable en el momento vigente, que establecía que **todo funcionario estaba obligado a dar respuesta a las peticiones de las y los consejeros**.

A su vez, esta Sala Superior advirtió que el memorándum 14/15 de veinticinco de marzo de dos mil quince, dirigido a la actora por parte del consejero presidente, **generó una acción de mandato a las áreas, para que sea sólo él quien entregue la información a la consejera**.

La información se entregó más de un año y medio después de haberse solicitado por primera vez, por lo que es claro que, **así como lo resolvió esta Sala Superior**, advertimos que hay un cumplimiento eficaz y profesional del deber que tenían las y los funcionarios, máxime que la información no sólo fue entregada tardíamente sino también incompleta⁸⁹.

Las fechas de petición de las **veintidós solicitudes de información**, la presentación del juicio ciudadano y de la entrega de la información se observa en el siguiente cuadro 5.

Cuadro 5

Solicitudes de información por parte de la actora	Presentación del JDC	Entrega de la información
Del 26 de diciembre de 2014 al 5 de octubre de 2015	6 de julio de 2016	7 de septiembre de 2016

⁸⁸ SUP-JDC-1679/2016

⁸⁹ Se consideró incompleta a partir de la vista que hizo esta Sala Superior en el SUP-JDC-1679/2016 a la actora el veintiocho de septiembre de dos mil dieciséis para que se manifestara respecto a la documentación presentada relativa al oficio número 290/2016 de siete de septiembre en el cual el consejero presidente remite la información solicitada a la actora, lo cual ella dio cumplimiento el día tres de octubre del mismo año explicando la situación en que se encontraba la información recibida, lo cual se puede ver en el **ANEXO II** de esta sentencia.

Por todo lo anterior, advertimos actos hostiles y de molestia hacia la actora que durante más de año y medio obstaculizaron el ejercicio de la funcionaria electoral.

Además, consideramos que esos actos son reiterados y sistemáticos porque la continuidad sin respuesta es **una forma permanente de ignorar el cargo de la consejera y de excluirla de sus atribuciones.**

En ese sentido, con lo acreditado por esta Sala Superior, y contrario a lo decidido por la mayoría en esta sentencia, consideramos que la negativa de entrega de información **reúne los elementos para considerarse una forma de acoso laboral** a la actora por parte de diversos funcionarios del instituto local.

Esto robustece los indicios analizados en apartados anteriores consistentes en las agresiones y alusiones personales a la actora, así como su exclusión indebida de comisiones, ello porque en su conjunto, son concordantes al no contradecirse entre ellos, y coinciden en su conclusión⁹⁰.

Además, **todos los indicios nos permiten indicar** que convergen en el tiempo y lugar en que se llevaron a cabo los hechos controvertidos, de tal forma que, **al tener una conexión estrecha y complementarse, generan certeza y evidencia de la existencia de acoso laboral**, según se demostrará a continuación.

c. Configuración de acoso laboral desde un análisis contextual de los hechos.

Por tanto, consideramos que se encuentran acreditados los hechos siguientes: 1) alusiones personales en contra de la actora, 2) la exclusión de comisiones electorales y 3) la negativa de entrega de información, los cuales analizados en forma conjunta configuran el acoso laboral.

⁹⁰ Ver Arbuola, A. 1995. La prueba indiciaria o circunstancial. 1ª edición, IJSA, San José, Costa Rica. Arenas.

Así, a diferencia de lo señalado por la responsable, los suscritos consideramos que, en virtud de que fueron acreditados los hechos denunciados, en su estudio en conjunto y concatenado, a partir de los elementos que deben conformar el acoso laboral, advertimos que esta figura sí se constituye.

El *mobbing* se configura porque a partir de los siguientes elementos advertimos que:

1. Material. El elemento material se concreta en la existencia de actos de hostigamiento que producen sufrimiento, situaciones degradantes, humillantes a la persona trabajadora, para influir concretamente en la vida laboral.

En ese sentido, en el caso, este elemento está acreditado porque, como señalamos, las agresiones verbales se dieron directamente a la actora fuera de los argumentos que debían expresar las y los consejeros para sustentar su voto respecto del tema sometido a su discusión.

Esas agresiones constituyen actos de molestia, humillación y hostigamiento hacia la actora, respecto a su capacidad y ética profesional para realizar su labor como funcionaria electoral.

De igual forma, respecto a la expulsión de comisiones se identifica como una medida organizacional que consistió en: 1) no asignar ningún tipo de trabajo, o 2) una táctica de desestabilización como el cambio de puesto sin previo aviso, o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

Ello porque, la actora de las tres comisiones de las que formaba parte pasó a integrar sólo dos, siendo la integrante CG del Instituto local, con menor número de comisiones, lo cual, se considera un actuar sin profesionalismo y desigualdad.

Por su parte, la negativa de entrega de la información también se considera una medida organizacional que consistió en la supresión de elementos y materiales imprescindibles para desarrollar su trabajo, que se traducen en actos hostiles que posicionaron a la actora en una dinámica laboral incómoda, y sin respecto hacia ella.

En ese sentido, los actos controvertidos, son hostiles, humillantes y vulneradores de la dignidad y respecto de la actora.

2. Temporalidad. Los hechos se llevaron a cabo durante el mismo periodo de tiempo, de hecho, prolongado.

En cuanto a las agresiones verbales todas ellas se realizaron de enero a mayo de dos mil dieciséis, en el caso de la exclusión de comisiones se realizó en junio del mismo año, y la negativa de entrega de información se cometió de diciembre de dos mil catorce a septiembre de dos mil dieciséis.

En ese sentido, los hechos en su conjunto advierten que, durante más de año y medio, el contexto y la situación respecto a la situación laboral de la actora, era de una dinámica hostil y de desigualdad.

3. Sistemática. Los hechos se realizaron de forma reiterada, constante y recurrente, durante más de año y medio.

En ese sentido, la sistematicidad de los comportamientos dota de intensidad y gravedad a las acciones o conductas que en el caso se analizan, en la cual, los hechos se llevaron a cabo de manera insistente y continuada en el periodo de año y medio, ocasionando molestias e incomodidad a la actora.

A mayor abundamiento, la negativa de proporcionar información, acreditada con anterioridad ante la Sala Superior, se realizó de forma periódica pues del análisis de las constancias se advierten diez oficios de petición de información que versaban sobre tópicos similares, dirigidos a distintas áreas, en los cuales los requerimientos se solicitaban en distintas fechas, y que obstaculizaron el trabajo de la actora por el tiempo en que presidió la Comisión del Servicio Profesional Electoral.

En ese mismo tenor, la expulsión de la mencionada comisión a la que fue acreedora la actora se llevó a cabo cuando aún no le era entregada la información que ella necesitaba para llevar a cabo las labores y actos propios de su desempeño como presidenta de esa comisión.

Así, dicho acto concatenado con la falta de información se traduce en otro comportamiento hostil y reiterado en contra de la actora, durante el mismo periodo de tiempo.

Ahora bien, si, a esos actos se agregan las agresiones verbales, que demeritaron su capacidad para el desempeño del cargo y pusieron en duda su falta de ética profesional, atribuyéndole además carencia de voz propia en las sesiones, los cuales constituyen otras conductas, también reiteradas y recurrentes, durante el mismo periodo de tiempo. La sistematicidad se robustece.

4. Geográfico. Este elemento se actualiza ya que las conductas tuvieron verificativo en el lugar de trabajo, es decir, en el Instituto local, situación que generó un ambiente hostil e intimidatorio para el desempeño de su función electoral.

5. Tipo. Los hechos comprobados que se realizaron en contra de la actora se llevaron a cabo de forma horizontal, vertical ascendente y descendente esto es, por colegas del mismo nivel laboral, por subordinados y por un superior jerárquico.

En efecto, se realizaron por parte de consejeros y consejeras que tienen el mismo nivel laboral de la actora, y por el secretario ejecutivo y directores de área que, en la jerarquía organizacional del Instituto local, se consideran sus subordinados.

En el caso del presidente del consejero, si bien tiene una relación laboral con la actora horizontal, por el tipo de atribuciones que tiene su función de presidir el órgano electoral, contiene acciones de coordinación a la consejera, por lo que, sus decisiones, generalmente, vinculan a todas las áreas del Instituto local que dependen directamente de la Presidencia como son las direcciones ejecutivas.

6. Finalidad. Este elemento es necesario para advertir la existencia del *mobbing*. Sin embargo, toda vez que los otros elementos son demostrados, se verá si los hechos acreditados tuvieron el fin de obstaculizar el trabajo de la actora, aislándola en la toma de decisiones y orillándola a ejercer lo menos posible el cargo como consejera electoral.

En ese sentido, se observa que más allá de los conflictos entre miembros del Instituto Local, el modelo de conducta sistematizado de los hechos acreditados, al aparecer dentro de un contexto específico en el lugar de trabajo de la actora, describen un acoso laboral.

Ello es así porque, se observa un apoyo o encubrimiento tácito de la organización, que creó un ambiente intimidatorio, humillante o desagradable para la actora, con un fin de dañarla en su ejercicio laboral.

Además, del análisis en conjunto de las agresiones verbales, la exclusión de comisiones, así como de la negativa de entrega de información, se advierte el ánimo, por un lado, de denostar a la actora, eliminarla de las mínimas tareas del cargo y hostigarla en la encomienda como presidenta de una comisión electoral.

En efecto, al tratarse de conductas sistemáticas y reiteradas se refleja la **finalidad** de los funcionarios públicos de hostigar, humillar y agredir a la actora, conductas que, a diferencia de lo establecido por la responsable, no están amparadas dentro del debate político o la libertad de expresión, al tener como finalidad menoscabar el ejercicio del cargo, discriminando y vulnerado la dignidad humana.

Así, **en conclusión**, se advierte que, si para la construcción del concepto jurídico de *mobbing* no se debe prescindir de ninguno de los elementos según el bloque de constitucional aplicable señalado previamente, en este caso consideramos, que esas exigencias que lo materializan jurídicamente, sí se actualizan⁹¹.

En ese sentido, consideramos que debe declararse fundada la ausencia de análisis contextual de los hechos por parte de la responsable, así como una falta de exhaustividad y valoración conjunta.

Así, desde nuestra óptica al considerar que se configura el acoso laboral, así también, se acredita la responsabilidad de las personas denunciadas,

⁹¹ Véase: Molina Navarrete, *Mobbing y salud laboral*, p. 144. Señala que junto a los elementos propios del tipo social de *mobbing*, dos son las notas específicas que fijan los contornos jurídicos de esta realidad: por un lado, el hecho de tratarse de un proceso reiterado y dotado de una frecuencia significativa y, por otro, un ánimo o una finalidad específica de dañar la autoestima y la reputación de la víctima.

y ello, debe tener consecuencias jurídicas, a partir de sanciones que deben ser impuestas por el INE a través del procedimiento sancionador ordinario.

De igual forma, señalamos que para evitar que estas conductas recurran, deben ordenarse medidas de reparación y no repetición.

D: Conclusión

Consideramos que se debe **revocar** la resolución impugnada en cuanto a que es **fundado** el procedimiento sancionador instaurado en contra de integrantes y exmiembros del Instituto local por haber cometido acoso laboral en contra de la actora.

Por lo expuesto y fundado, emitimos el presente voto particular.

MAGISTRADA

MAGISTRADO

**JANINE M. OTÁLORA
MALASSIS**

**FELIPE
DE LA MATA PIZAÑA**

MAGISTRADO

REYES RODRÍGUEZ MONDRAGÓN