

SUP-JDC-524/2017

Posicionamiento del Magistrado Felipe Alfredo Fuentes Barrera

- **Acto reclamado:** Resolución de veintiocho de junio de 2017, emitida por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, en el procedimiento ordinario sancionador UT/SCG/Q/ECRC/CG/62/2016.
- **Posicionamiento:** No comparto el sentido ni las consideraciones del proyecto, por los motivos que a continuación se exponen:
- La **litis** del asunto está vinculada con el acoso laboral denunciado por la Consejera Erika Cecilia Ruvalcaba Corral, al aducir que desde la fecha en la que ejerció tal cargo, sus compañeros Consejeros le han impedido, de forma sistemática y reiterada ejercer dicho cargo, al realizar agresiones verbales durante varias sesiones públicas, hacia su persona, menoscabando y limitando el ejercicio de su función.

Acoso laboral y sus elementos:

- Cabe puntualizar que en la tesis 1ª CCLII 10ª de rubro: “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**”, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ha pronunciado sobre el acoso laboral, entendido, en su acepción literal, como el hecho de perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua, en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo.

En la definición del acoso laboral o mobbing, deben considerarse los siguientes **elementos:**

I.- Su **objetivo** es intimidar u opacar, o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

II. Se presenta en tres **niveles**, según el papel que adopte el sujeto activo:

- 1) **Horizontal:** Cuando se lleva a cabo entre compañeros de trabajo que ocupen un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
- 2) **Vertical descendente:** Cuando se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

3) **Vertical ascendente:** Cuando se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos, respecto del jefe victimizado.

III.- Se presenta de manera **sistemática**, esto es, a partir de **una serie de actos o comportamientos hostiles** hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de modo que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad de la agresión.

IV. La **dinámica de la conducta hostil**, esto es, a través de la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima; las agresiones verbales contra su persona; o una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Medios de Prueba sobre el acoso laboral:

- Los elementos referidos a fin de tener por acreditado el mobbing o acoso laboral, deben ser demostrados fehacientemente, lo que puede hacerse a través de medios de prueba directos o indirectos. Los primeros llevan a la certeza al ánimo del juzgador como resultado de la observación, los segundos como resultados de referencias o inferencias, conforme a lo siguiente:

Prueba directa.

En el amparo directo del que derivó la tesis mencionada, la Suprema Corte de Justicia de la Nación destacó que para obtener la indemnización por el daño moral originado por *mobbing* o acoso laboral, la conducta ilícita demandada era susceptible de demostrarse, *bien mediante alguna resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud en la manera de proceder de los demandados* o bien, mediante las pruebas necesarias que demostraran los hechos relevantes de la demanda, conforme a los elementos ya indicados.

Prueba indirecta.

Para que la prueba indiciaria pueda alcanzar valor probatorio pleno, se requiere que se reúnan varios elementos que apunten en el mismo sentido y que enlazados, produzcan la convicción fuerte en el juzgador sobre la veracidad del hecho averiguado, tanto por la fuerza y peso que representa el conjunto, como porque no existen indicios en contrario que sean aptos para desvirtuar o disminuir considerablemente los primeros.

- **Caso concreto:**

Conforme a lo antes apuntado y de los elementos probatorios con que se cuenta, estimo que, contrariamente a lo sostenido en el proyecto que se somete a consideración, la autoridad administrativa electoral debió tomar en cuenta lo decidido en el SUP-JDC-1679/2016, que constituye una resolución judicial y, por ende, una prueba directa de los hechos que en ahí se tuvieron por demostrados.

Esto porque si bien en dicha sentencia no se analizó lo relativo al acoso laboral, debe ser interpretada en el sentido de que esa situación no excluye que pueda valorarse como una resolución judicial, conforme al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre la posibilidad de demostrar esa figura, *mediante resolución judicial en la que se haya declarado la ilicitud* de una conducta.

Lo anterior no implica que lo relativo al acoso laboral se tome como acto reclamado en el medio de impugnación en el que se emitió aquella sentencia, sino sólo como medio de prueba, en el procedimiento de origen, conforme al principio de adquisición procesal, reconocido por esta Sala Superior en la jurisprudencia 19/2008 de rubro: *ADQUISICIÓN PROCESAL EN MATERIA ELECTORAL*.

Esto, sobre todo, porque los hechos que se tuvieron por demostrados en la referida ejecutoria constituyen cosa juzgada y, por tanto, lo sostenido al respecto constituye verdad legal, de manera que tiene justificación que el Consejo General del Instituto Nacional Electoral los tome en cuenta en el procedimiento de origen.

Es decir, si en dicho asunto, esta Sala Superior determinó que quedó acreditado que no se le entregó a la ahora actora diversa información que solicitó, así como su exclusión de diversas comisiones y que esas conductas eran ilegales al obstaculizar el ejercicio de su cargo como consejera, esos hechos demostrados, deben tomarse en cuenta y valorarse de manera conjunta con todo el material probatorio aportado al procedimiento de origen.

Por todo lo anterior, es que respetuosamente no coincido con el proyecto de la mayoría, sometido a nuestra consideración, pues considero que el Consejo General del Instituto Nacional Electoral debe analizar, de manera conjunta el material probatorio del procedimiento de origen, con la sentencia emitida por esta Sala Superior en el SUP-JDC-1679/2016, en relación con los diversos hechos probados, a fin de analizar si existieron o no actos de acoso laboral en perjuicio de la actora.