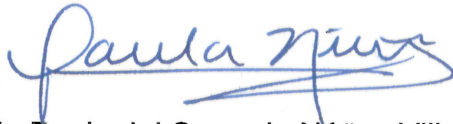


En términos de los artículos 3, fracción XXI, 111 y 116 de la Ley General de Transparencia; 113, fracción I de la Ley Federal de la materia; 3, fracción IX de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, así como en el punto trigésimo octavo del Acuerdo del Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, por el que se aprueban los lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas, en esta versión pública, correspondiente a la determinación emitida en el cuaderno de investigación C.Aux. 18/2018, se testa la información considerada legalmente como confidencial por encuadrar en esos supuestos normativos, lo que se hace en cumplimiento a lo determinado por el Comité de Transparencia del Alto Tribunal en la clasificación de información de información CT-CI/A-24-2018.

Ciudad de México, a 4 de octubre de 2018



Abogada Paula del Sagrario Núñez Villalobos  
Directora General de Responsabilidades  
Administrativas y de Registro Patrimonial



En la Ciudad de México, a quince de marzo de dos mil dieciocho, la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial da cuenta al Contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con el oficio

en copia simple, recibido en la Subdirección General de Responsabilidades Administrativas el dos del mes y año en curso, en los que hace referencia a hechos que pudieran configurar infracción administrativa atribuible a servidores públicos del Alto Tribunal. Asimismo, hace constar que de acuerdo con el orden progresivo de asuntos de responsabilidades, le corresponde el número **18/2018** en el libro de gobierno que al efecto se lleva en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial. **CONSTE.**

*Juan Carlos...*

Ciudad de México, a quince de marzo de dos mil dieciocho.

Téngase por recibido el oficio de cuenta, con el que el informante que en sesión de siete de septiembre de dos mil diecisiete, el Comité de Gobierno y Administración acordó:

"Extraordinario único. Se toma conocimiento del contenido del escrito presentado por

..., a través del cual realiza diversas manifestaciones sobre acoso laboral hacia su persona.

Con motivo de lo anterior, se acuerda enviar el presente asunto a la Contraloría de este Alto Tribunal a fin de que conforme a su competencia atienda las acusaciones que realiza el citado servidor público".

Al oficio de cuenta, se anexa copia simple del escrito que adscrito a a que se alude en el acuerdo transcrito, quien señala:

1. Desde hace diez años realiza donde ha sido acosado laboralmente, de forma sistemática y recurrente, a tal



grado que el treinta de agosto de dos mil diecisiete

le solicitó directamente su renuncia con fecha al treinta de septiembre siguiente y le informó que a partir de ese momento quedaba separado de la

2. Precisa que el treinta de agosto de dos mil diecisiete, por primera vez en dos años,

solicitó una reunión con las siete personas que tiene a su cargo en la cual les informó que este último quedaba fuera

3. Se le negó acceso a la información para desempeñar su trabajo, instrucción que fue revertida gracias a la intervención de la

quien indicó que mientras no fuera notificado formalmente de alguna instrucción, debía seguir desempeñando sus labores; no obstante, desde esa fecha no contesta los correos electrónicos que le envía relacionados con temas laborales.

4. Sostiene que nunca fue convocado a alguna reunión de trabajo o retroalimentación sobre sus responsabilidades, tampoco le otorgaron el derecho de audiencia previo a la "decisión tomada", que le permitiera aclarar o corregir sus tareas y que desde hace diez años, no ha recibido queja o llamada de atención sobre su actividad profesional.

5. Afirma que su desempeño y comportamiento ha sido acorde a los lineamientos éticos y profesionales del Alto Tribunal y que no estuvo sujeto a investigación por acoso laboral ambiental y sexual. Al contrario, que durante su desempeño recibió cartas de reconocimiento de Ministros y Ministras por la elaboración

que le permitió obtener el





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

6. Menciona que agotó las instancias correspondientes en el [redacted] sin precisar cuáles, y a esa fecha no ha recibido ninguna explicación o notificación legal, continúa cumpliendo con sus responsabilidades conforme a su compromiso contractual como [redacted] mismo que podría seguir desempeñando en otras áreas de [redacted] o de la Corte.

7. Dice estar convencido de que la decisión de solicitarle su renuncia no es justa "si se basa en hechos desconocidos por mi persona, que podrían ser falsos o erróneos", por lo que solicita un trato digno y justo que le permita seguir sirviendo al Alto Tribunal.

Al escrito de [redacted] se adjunta copia simple de los siguientes documentos:

- Tarjeta de felicitación

[redacted] por haber obtenido el [redacted] en el rubro [redacted], debido a su participación en el [redacted]

- Tarjeta de la [redacted]

[redacted] por haber obtenido el [redacted] en el rubro de [redacted]

- Oficio circular [redacted] de cuatro de noviembre de dos mil once, con el que el [redacted]

[redacted] felicita a [redacted] por haber obtenido el [redacted] en el rubro de [redacted] debido a su participación en el [redacted]

- Tarjeta de felicitación

\_\_\_\_\_ en que felicita a  
\_\_\_\_\_ por obtener el

- Carta de recomendación de ocho de junio de dos mil quince, de \_\_\_\_\_ a favor de \_\_\_\_\_

- Diploma de \_\_\_\_\_ otorgado a \_\_\_\_\_ por haber obtenido el

- Nota periodística \_\_\_\_\_ con el

- Nota periodística publicada en la página electrónica del \_\_\_\_\_ intitulada \_\_\_\_\_

Para atender lo ordenado por el Comité de Gobierno y Administración, al enviar el escrito de \_\_\_\_\_

se tiene en cuenta que el diecinueve de julio de dos mil diecisiete, entró en vigor la Ley General de Responsabilidades Administrativas; no obstante, esa ley prevé un régimen de excepción para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al señalar en su artículo 9, fracción V<sup>1</sup> que puede emitir la reglamentación interna, continuando vigentes las reglas establecidas en el Título Octavo de la Ley

<sup>1</sup> "Artículo 9. En el ámbito de su competencia, serán autoridades facultadas para aplicar la presente Ley:

(...)  
V. Tratándose de las responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos de los poderes judiciales, serán competentes para investigar e imponer las sanciones que correspondan, la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Consejo de la Judicatura Federal, conforme al régimen establecido en los artículos 94 y 109 de la Constitución y en su reglamentación interna correspondiente; y los poderes judiciales de los estados y el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, así como sus consejos de la judicatura respectivos, de acuerdo a lo previsto en los artículos 116 y 122 de la Constitución, así como sus constituciones locales y reglamentaciones orgánicas correspondientes. Lo anterior, sin perjuicio de las atribuciones de la Auditoría Superior y de las Entidades de fiscalización de las entidades federativas, en materia de fiscalización sobre el manejo, la custodia y aplicación de recursos públicos, y (...)"



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

Orgánica del Poder Judicial de la Federación y el Acuerdo General Plenario 9/2005.

Por otro lado, se tiene en cuenta que conforme al artículo 30, fracción XII<sup>2</sup> del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, modificado en el Acuerdo General de Administración 1/2018 de veinte de febrero del año en curso, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el dos de marzo de dos mil dieciocho, la Contraloría está facultada para recibir quejas o denuncias por el probable incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos del Alto Tribunal y pronunciarse sobre el inicio de procedimiento o desecharlas cuando no se acredita la conducta infractora o la probable responsabilidad del servidor público.

En ese contexto, en el análisis de los hechos contenidos en la queja de \_\_\_\_\_ se debe atender a lo dispuesto en los artículos 132 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 32 del Acuerdo General Plenario 9/2005, que se transcriben y subrayan en lo conducente:

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

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

<sup>2</sup> “Artículo 30. El Contralor tendrá las siguientes atribuciones:

(...)

XII. Recibir y tramitar quejas o denuncias por el probable incumplimiento de las obligaciones o por inobservancia de la ley por parte de los servidores públicos de la Suprema Corte; acordar el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios; acordar el cierre de instrucción, y emitir los dictámenes que correspondan en términos de las disposiciones aplicables en la materia;”

(...)

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

*Las quejas anónimas sólo serán tramitadas cuando estén acompañadas de pruebas documentales que acrediten una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público en su comisión, en caso contrario, se integrará cuaderno auxiliar.*

*Si la queja o denuncia no reúne los elementos suficientes para establecer la existencia de una conducta infractora y la probable responsabilidad de algún servidor público, se desechará y se integrará el cuaderno auxiliar correspondiente, sin menoscabo de que se ordene, de oficio, iniciar cuaderno de investigación a fin de allegarse de elementos de convicción que acrediten la conducta infractora y la probable responsabilidad del algún servidor público de la Suprema Corte.”*

(El subrayado es de esta Contraloría)

Del análisis integral de los preceptos transcritos, se concluye que para iniciar procedimiento de responsabilidad administrativa a un servidor público de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es necesario que esté acreditada la existencia de una infracción administrativa, así como la probable responsabilidad de aquél en su comisión, por tal motivo, se debe contar con elementos de prueba que lleven a la convicción de los presupuestos a que se hace alusión en los preceptos citados.

En otras palabras, debe contarse con elementos probatorios fehacientes que permitan, en su caso, iniciar procedimiento de responsabilidad administrativa.

Luego, toda vez que . calificó los hechos materia de su queja como “acoso laboral”, es oportuno tomar en cuenta la normativa interna del Alto Tribunal al respecto, específicamente, el Acuerdo General de Administración III/2012 que establece las *Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, ya que el artículo 2 define al acoso laboral de la siguiente forma:



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

*I. Acoso laboral: los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.*

(...)

(El subrayado es de esta Contraloría)

De acuerdo con el precepto transcrito, las conductas que constituyen “acoso laboral” son provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, ataques verbales o físicos, que se realizan en el entorno de trabajo o con motivo de éste, que atentan por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona y causan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad y estrés en la víctima que repercute en su rendimiento laboral, incluso, pueden generar un ambiente negativo de trabajo.

En ese sentido, los actos u omisiones que constituyen acoso laboral son manifestaciones de abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad y seguridad de quien la sufre, impiden su desarrollo y atentan contra la igualdad.

Cabe enfatizar que por las consecuencias nocivas que produce el “acoso laboral”, tanto en el ámbito físico como en el psicológico, la Organización Internacional del Trabajo lo ha calificado como una forma de violencia en el trabajo.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Cfr. David Gold and Joannah Caborn, “Solve: ILO tackles Violence at work”, p. 49, consultado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_111456.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf)  
En la tercera edición de dicho trabajo, se señaló que la violencia psicológica también puede incluir diversas tácticas agresivas, las cuales tienen el potencial de causar un perjuicio emocional significante a las víctimas. Cfr. Tercera edición a cargo de la Oficina Internacional del Trabajo, Duncan Chappell y Vittorio Di Martino, “Violencia at work”, p. 17, se consultó en [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09\\_110\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2006/106B09_110_engl.pdf)



Por su parte, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el juicio de amparo directo 47/2013, determinó respecto de la figura de “acoso laboral” lo que a continuación se transcribe:<sup>4</sup>

– “El acoso laboral tiene como **objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima**, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador;

– En cuanto a su tipología, ésta **se presenta en tres niveles**, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay mobbing:

a) **Horizontal**. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

b) **Vertical descendente**. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

c) **Vertical ascendente**. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

– Se presenta de **manera sistémica**, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

– **La dinámica en la conducta hostil varía**, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

(...)

En el caso, la conducta ilícita se identifica con el mobbing o acoso laboral, de manera que los elementos que debieron demostrarse fueron:

– El objetivo de intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir, por el hostigador;

– Que esa agresividad o el hostigamiento laboral haya ocurrido bien entre emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de los compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o bien, por parte de sus superiores jerárquicos;

<sup>4</sup> Amparo directo 47/2012 resuelto el siete de febrero de dos mil catorce, por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Ponente: José Ramón Cossío Díaz, Secretario proyectista; Meléndez Almaraz Mireya, pp. 26-27 y 39-40, consultado en la página de Intranet del Alto Tribunal, en “Expedientes”, “Módulo de Informes (versión consulta web).”



– Que esas conductas se hayan presentado de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; y

– En qué forma se desarrolló la dinámica en la conducta hostil.”

(...)

(El subrayado es de esta Contraloría)

En la ejecutoria transcrita se señaló que el acoso laboral tiene como objetivo intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima y se configura cuando los compañeros de trabajo, del mismo nivel o superiores jerárquicos, de manera sistemática realizan conductas hostiles que pueden ir desde las agresiones verbales hasta la carga excesiva del trabajo, con la finalidad de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad.

Además, se consideró que el acoso laboral es una forma de violencia psicológica sistemática y recurrente, entendida como aquella que se ejerce al menos una vez por semana por un lapso mayor a seis meses y se comete en un lugar de trabajo, con la finalidad de destruir la reputación de la víctima y perturbar el ejercicio de sus labores, por tanto, no es suficiente un incidente aislado para tenerlo por acreditado, ya que lo que convierte una agresión en “acoso laboral” es su continuidad o persistencia.

La referida ejecutoria dio origen a la tesis aislada 1a. CCLII/2014 (10a.), registro 2006870, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Décima Época, página 138, que establece:

**“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.**

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

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

De igual forma, se destaca que tratándose de quejas por hechos probablemente constitutivos de acoso laboral es indispensable abordar los aspectos previstos en el artículo 3 del Acuerdo General III/2012 citado, que establece:

*Artículo 3. Dentro del marco general del Acuerdo Plenario 9/2005, el órgano competente para recibir la denuncia o queja y llevar a cabo la investigación deberá considerar los aspectos siguientes:*

*I. Analizar la conducta denunciada como acoso laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o comisión, así como de las funciones asignadas a quien se queja.*

*II. Analizar la conducta denunciada como acoso sexual con la finalidad de determinar la modalidad de chantaje sexual (quid pro quo) o ambiental.*

*III. Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral o el acoso sexual para caracterizarlo como sucedido en el ámbito del trabajo.*

*IV. Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja.*

*V. Aplicar el “estándar de la persona razonable” como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.*

*En consecuencia, determinar que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una*



conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

VI. Establecer qué elementos acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable.

VII. Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas”.

En cuanto al “acoso laboral”, el numeral anterior plantea la necesidad de diferenciar entre acoso laboral y exigencia laboral, luego, determinar si los hechos ocurrieron en el ámbito de trabajo y evaluar si son razonables o constituyen conductas abusivas o dominantes que puedan alterar las condiciones del empleo y crear un ambiente laboral opresivo, así como establecer los elementos que acreditarían la intencionalidad de quien sea probable responsable e identificar, además, las relaciones de poder.

Ahora bien,

adscrito con  
, afirma ser acosado laboralmente, de manera sistemática y recurrente, situación que alcanzó su mayor expresión el treinta de agosto de dos mil diecisiete, cuando

le pidió su renuncia al treinta de septiembre siguiente, le prohibió participar en y, a partir de entonces, no le contesta los correos electrónicos que le envía, relativos a sus actividades laborales.

Sobre lo anterior, en primer término, se tiene presente que los documentos que se anexan al escrito de se remitieron a esta Contraloría en copia simple, por lo que en términos de los artículos 197 y 207 del Código Federal de Procedimientos Civiles, aplicado supletoriamente a la materia de responsabilidades, carecen de valor probatorio.



FEDERACIÓN DE LA FEDERACIÓN  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

No obstante, aun cuando las documentales que  
adjuntó a su escrito de queja estuvieran  
perfeccionadas y, por tanto, fueran merecedoras de valor  
convictivo, éstas no acreditan el acoso laboral que  
afirma es cometido en su contra por

Lo anterior se afirma, debido a que las tarjetas de  
felicitación signadas por

así

como el oficio circular

únicamente

acreditarían que felicitaron a por  
haber obtenido

De igual forma, el diploma e  
acreditaría

que obtuvo el  
y que tal entrega originó la publicación de las notas  
periodísticas

Por su parte, la carta de recomendación

únicamente acreditaría que conoce a  
con motivo de

y que lo

recomienda por el talento, disciplina, responsabilidad y  
dedicación en su trabajo.

En resumen, los documentos antes descritos  
únicamente serían aptos para acreditar que

recibió el y las





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

felicitaciones de las que se hizo merecedor, pero no acreditarían los hechos que dice son constitutivos de acoso laboral por parte de \_\_\_\_\_ esto es, que el treinta de agosto de dos mil diecisiete, le pidió su renuncia al treinta de septiembre de dos mil diecisiete, lo cual constituye un aspecto laboral, le prohibió participar en el \_\_\_\_\_ y a partir de entonces no le contestó los correos electrónicos que le enviaba, relativos a sus actividades laborales y tales manifestaciones por sí mismas no demuestran el acoso laboral que afirma.

En consecuencia, de conformidad con los artículos 132 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 32 del Acuerdo Plenario 9/2005, en relación con el 30, fracción XII<sup>5</sup> y 33, fracción VIII<sup>6</sup> del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo procedente es desechar la queja que se recibe.

Háganse las anotaciones respectivas en el libro de gobierno que se lleva en la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, intégrese el expediente y regístrese, de acuerdo con el número progresivo de asunto de responsabilidades que le correspondió, como cuaderno auxiliar **CSCJN-DGRARP-C. AUX.-18/2018.**

Se autoriza a Paula del Sagrario Núñez Villalobos, Olga Suárez Arteaga, Francisco Javier Andrade Anguiano, Luis Alejandro Moratilla Bautista, Óscar Carranco Espinosa,

<sup>5</sup> "Artículo 30. El Contralor tendrá las siguientes atribuciones:

(...)

XII. Recibir y tramitar quejas o denuncias por el probable incumplimiento de las obligaciones o por inobservancia de la ley por parte de los servidores públicos de la Suprema Corte; acordar el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios; acordar el cierre de instrucción, y emitir los dictámenes que correspondan, en términos de las disposiciones aplicables en la materia;

(...)

<sup>6</sup> "Artículo 33. El Director General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las siguientes atribuciones:

(...)

VIII. Proponer y, en su caso, acordar en forma conjunta con el titular de la Contraloría el desechamiento de quejas o denuncias por no acreditarse la existencia de una conducta infractora o la probable responsabilidad del servidor público, o bien el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa, así como los diversos acuerdos de trámite y los proyectos de dictamen en términos de las normas aplicables a la materia;"

(...)



COLECCIÓN DE LA FEDERACIÓN  
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

Yolanda Villarreal Colmenares, Saina Victoria Arias, Edna Maricela Castillo Silva, Karina Yolanda del Sagrario García Carreón, Diego Armando Athiel Navarro Mendoza, Ana Lilia Casas Martínez, Manuel Rojas Gómez, Cecilia Margarita Becerra Alva, Beatriz Eugenia Hori Fojaco, Jaime Morales de la Cruz, Pedro Salvador Álvarez Hernández, María Teresa Servín Sandoval y Liliana Hernández Hernández para que practiquen las diligencias que deriven de este expediente, incluidas aquéllas a que hace referencia el artículo 9 del Acuerdo General Plenario 9/2005.

Con fundamento en el artículo 15, párrafo cuarto del Acuerdo General Plenario 9/2005,<sup>7</sup> notifíquese esta determinación, en lo conducente, por rotulón.

**CÚMPLASE.**

Lo acordó y firma el Contralor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, licenciado Juan Claudio Delgado Ortiz Mena, ante la Directora General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, abogada Paula del Sagrario Núñez Villalobos. **CONSTE.**



*[Handwritten signature of Paula del Sagrario Núñez Villalobos]*  
AUX-182018

OSUA/LHH

<sup>7</sup> "Artículo 15. (...) Las resoluciones en que el Presidente o la Contraloría desechen una queja, se notificarán por rotulón. En caso de que el particular haya proporcionado un correo electrónico, se le informará por ese medio para facilitar la comunicación pero no hará las veces de una notificación."