En el Salón de usos múltiples del edificio A del Instituto Nacional Electoral, siendo las 17:00 horas del día 26 de noviembre de 2018, se reunieron para celebrar sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva las señoras y señores integrantes de la misma: Doctor Lorenzo Córdova Vianello, Consejero Presidente del Consejo General del Instituto Nacional Electoral y Presidente de la Junta General Ejecutiva; Licenciado Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva; Ingeniero René Miranda Jaimes, Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores; Maestro Rodrigo Cervantes Laing, Director de Análisis y Gestión Técnica Jurídica, en representación de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos; Licenciada María del Carmen Colín Martínez, encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral; Doctor José Rafael Martínez Puón, Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral Nacional; Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto, Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica; Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna, Director Ejecutivo de Administración; Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez, encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización; Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva, Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral y Licenciado Giancarlo Giordano Garibay, Director de Desarrollo, Información y Evaluación, en representación de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales. De la misma forma, concurrieron a la sesión; el Licenciado Jorge de Anda García, Subcontralor, en representación del Órgano Interno de Control; Licenciado Rubén Álvarez Mendiola, Coordinador Nacional de Comunicación Social; Licenciado Manuel Carrillo Poblano, Coordinador de Asuntos Internacionales; Licenciado Gabriel Mendoza Elvira, Director Jurídico; Ingeniera Catalina Beristaín Garza, Directora de Operaciones, en representación de la Unidad Técnica de Servicios de Informática; Licenciada Fanny Aimeé Garduño Néstor, Directora de Políticas de Transparencia, en representación de la Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales; Maestro Rosendo Servín García, Líder de Proyecto en Innovación y Modernización, en representación de la Unidad Técnica de Planeación; Licenciada Mónica Isabel Páez Villa, Subdirectora de Transversalización y Evaluación, en representación de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación; así como la Licenciada Daniela Casar García, encargada del Despacho de la Dirección del Secretariado.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Buenas tardes. Damos inicio a la sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva, que ha sido convocada para el día de hoy, por lo que le pido al Secretario Ejecutivo, verifique si hay quórum para sesionar.

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: Hay quórum, Consejero Presidente.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Gracias, Secretario Ejecutivo.

Integrantes de la Junta General Ejecutiva, está a su consideración el orden del día.

Dado que no hay intervenciones respecto del orden del día, Secretario Ejecutivo le pido que someta a votación el mismo.

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: Se consulta si se aprueba el orden del día.

Quienes estén a favor, sírvanse manifestarlo.

Aprobado por unanimidad de los presentes (de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, Licenciada María del Carmen Colín Martínez; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; del Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez y el Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo), Consejero Presidente.

(Texto del orden del día aprobado)

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

JUNTA GENERAL EJECUTIVA

SESIÓN EXTRAORDINARIA

ORDEN DEL DÍA

26 DE NOVIEMBRE DE 2018

17:00 HORAS

1.- Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos

1.1.- Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral respecto del Recurso de Inconformidad INE/R.I/SPEN/10/2018 interpuesto por [redacted].

2.- Unidad Técnica de los Contencioso Electoral

2.1.- Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, respecto del Recurso de Inconformidad registrado bajo el número de expediente INE/R.I./13/2018, interpuesto en contra de la Resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario INE/DEA/PLD/SDO/003/2018.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Gracias, Secretario Ejecutivo.

Por favor, continúe con la sesión.

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: Consejero Presidente, me permito solicitar su autorización para que esta Secretaría consulte si se dispensa la lectura de los documentos que se hicieron circular previamente, con el propósito de evitar la votación del permiso correspondiente, y así entrar directamente a la consideración de los asuntos.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Por favor, Secretario Ejecutivo, proceda a formular la consulta sobre la dispensa que propone.

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: Señoras y señores integrantes de la Junta General Ejecutiva, en votación económica se consulta si se dispensa la lectura de los documentos que contienen los asuntos previamente circulados, y así entrar directamente a la consideración de los mismos, en su caso.

Los que estén por la afirmativa, sírvanse levantar la mano, por favor.

Aprobada la dispensa por unanimidad de los presentes (de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, Licenciada María del Carmen Colín Martínez; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; del Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez y el Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo), Consejero Presidente.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Gracias, Secretario Ejecutivo.

Por favor, dé cuenta del primer punto del orden del día.

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: El primer punto del orden del día, corresponde al asunto solicitado por la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, y es el relativo al Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral respecto del Recurso de Inconformidad INE/R.I/SPEN/10/2018 interpuesto por [redacted].

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Gracias, Secretario Ejecutivo.

Tiene el uso de la palabra el Maestro Rodrigo Cervantes, Director de Análisis y Gestión Técnica Jurídica de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos.

El C. Director de Análisis y Gestión Técnica Jurídica de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Rodrigo Cervantes Laing: Gracias, Consejero Presidente.

El Proyecto de Resolución que la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos somete a su consideración, confirmar la Resolución impugnada por [redacted], Vocal del Registro Federal de Electores de la 11 Junta Distrital Ejecutiva en Nuevo León, por la que se resolvió imponerle la medida disciplinaria consistente en la suspensión de 16 días sin goce de sueldo. _____

Es cuanto, Consejero Presidente._____

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Muchas gracias, Maestro Rodrigo Cervantes. _____

Si no hay más intervenciones, Secretario Ejecutivo, por favor tome la votación respectiva. _____

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: Se consulta si se aprueba el Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, identificada en el orden del día como el apartado 1.1. _____

Quienes estén a favor, sírvanse manifestarlo. _____

Aprobado por unanimidad de los presentes (de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, Licenciada María del Carmen Colín Martínez; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; del Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez y el Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo), Consejero Presidente._____

(Texto de la Resolución aprobada INE/JGE220/2018) Pto. 1.1_____

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/R.I/SPEN/10/2018 INTERPUESTO POR [redacted]

Ciudad de México, 21 de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTOS para resolver los autos del recurso de inconformidad al rubro indicado, promovido en contra de la Resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario **INE/DESPEN/PLD/01/2018**, por la que se determinó imponer como medida disciplinaria la suspensión de 16 días sin goce de salario a [redacted] Vocal de Registro Federal de Electores de la [redacted] Junta Distrital Ejecutiva en [redacted], por diversas conductas infractoras del Estatuto.

G L O S A R I O

Autoridad instructora:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
Autoridad resolutora:	Secretaría Ejecutiva
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Inconforme:	[redacted]
Instituto:	Instituto Nacional Electoral
Junta:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral

Junta Local:	Junta Local Ejecutiva en el estado de [redacted]
Junta Distrital:	Junta Distrital Ejecutiva [redacted] en [redacted]
Ley de Medios:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Ley Electoral	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales

I. ANTECEDENTES

Probables infracciones. El 19 de septiembre de 2017, mediante escritos dirigidos al Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral Nacional, se denunciaron probables conductas atribuibles al [redacted]

Posteriormente, el 31 de octubre de 2017 mediante oficios INE/VRFE/JDE11/NL/0869/2017, INE/VRFE/JDE11/NL/0870/2017 e INE/VRFE/JDE11/NL/0871/2017, el [redacted] rindió informes solicitados el día 11 de octubre por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Informe por presuntos hechos irregulares. El 6 de diciembre de 2017, mediante oficios INE/DESPEN/2597/2017 e INE/DESPEN/2599/2017, el titular de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, instruyó a personal de esa Dirección Ejecutiva a realizar diligencias de investigación respecto a los escritos de queja presentados en contra del [redacted]

Auto de admisión. El 18 de enero de 2018, se dictó auto de admisión del Procedimiento Laboral Disciplinario INE/DESPEN/PLD/01/2018, con motivo de las presuntas infracciones atribuibles al [redacted], consistentes en conducirse con faltas de respeto hacia los [redacted] y [redacted]

[redacted], así como acosar laboralmente a las [redacted] y [redacted]

Admisión de pruebas. El 13 de febrero de 2018, la autoridad instructora admitió las pruebas ofrecidas por las partes, y tuvo por desahogadas por su propia y especial naturaleza las documentales de cargo y descargo, por lo que, no quedando pruebas pendientes de desahogar, el 15 de febrero del mismo año se declaró cerrada la instrucción.

Remisión de expediente. El 16 de febrero de 2018, mediante oficio INE/DESPEN/274/2018, la autoridad instructora remitió el expediente INE/DESPEN/PLD/01/2018, para su resolución.

Resolución. El 4 de julio de 2018, el Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral dictó resolución en el Procedimiento Laboral Disciplinario INE/DESPEN/PLD/01/2018, en el que, al haber quedado acreditadas las imputaciones en contra de [redacted] Vocal del Registro Federal de Electores del [redacted] Distrito en el estado de [redacted] se le impuso una medida disciplinaria, consistente en la suspensión de 16 días sin goce de sueldo por conductas que causaron agravio a los denunciantes.

Notificación. El 11 de julio de 2018, se notificó a [redacted] la resolución recaída al expediente INE/DESPEN/PLD/01/2018.

II. Recurso de inconformidad.

1. **Presentación.** El 24 de julio de 2018, el [redacted] interpuso recurso de inconformidad ante la Junta Local Ejecutiva en el estado de [redacted] expresando los agravios que consideró conducentes.

2. **Turno.** Recibido el medio de impugnación, el 17 de agosto de 2018, la Junta General Ejecutiva emitió acuerdo en el que designó a la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos para que formulara el proyecto de auto de admisión, desechamiento o de no interposición y, en su caso, el Proyecto de Resolución.

III. **Admisión y Proyecto de Resolución.** El de 29 de octubre de 2018 se emitió el auto de admisión del recurso de inconformidad al cumplir con los requisitos de procedibilidad cronológica, objetiva y formal, previstos en los artículos 453, 454, 460 y 461 del Estatuto; y, en razón de que no había pruebas que desahogar ni actuaciones que realizar, se puso el expediente en estado de resolución, por lo que se elaboró el proyecto correspondiente que se somete a la consideración del Pleno de esta Junta para su análisis, discusión y, en su caso, aprobación.

C O N S I D E R A N D O:

PRIMERO. Competencia. Esta Junta General Ejecutiva es **competente** para conocer y resolver el presente asunto, en el ámbito laboral, en función de lo dispuesto por los artículos 41, Base V, apartado A, párrafo segundo, 108, 109 y 113 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 202, 203 y 204 de la Ley Electoral; y 453, fracción I del Estatuto, por tratarse de un recurso de inconformidad promovido en contra de la Resolución de un Procedimiento Laboral Disciplinario, por un miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional.

SEGUNDO. Resumen de Agravios. En su escrito, el [redacted] aduce los agravios siguientes para sustentar su impugnación:

a) *Respecto de las faltas de respeto a* [redacted]

"Que en el acto que ejerce la autoridad resolutora, me causa perjuicio a mi persona ya que toma de una declaración simple y llana lo que manifiestan los testigos y el propio denunciante, sin que se cumplan los principios de tiempo, lugar y modo lo que los hace carecer de Veracidad, Certeza, Uniformidad y Congruencia..."

"Que desde el ingreso de [redacted] *a esta Junta Distrital Ejecutiva siempre mantuve una buena comunicación y relación dentro y fuera*

de la institución, hasta que conoció sobre los informes que envié a mi superior jerárquico y normativo respecto a la incidencia presentada en el módulo 191124 hoy 191153 mismos donde se encuentra involucrada la funcionaria [redacted] *con quien mantiene una relación sentimental."*

b) *Respecto del acoso laboral a* [redacted] *y* [redacted]

"No se consideraron las pruebas ofrecidas por el suscrito, con relación a la aplicación en los procedimientos técnico operativos que fueron violentados por las funcionarias [redacted] *y* [redacted] *en una incidencia presentada en el módulo 191124 hoy 191153 y de la cual informe en tiempo y forma al maestro* [redacted] *Vocal Ejecutivo de esta* [redacted] *Junta Local Distrital Ejecutiva. Así como al* [redacted] *Registro Federal de Electores, toda vez que en el acto no solamente fueron violentados los procedimientos técnico-operativos según la normatividad vigente, sino que también se violentó el artículo 8, fracción I, de la Ley General en Materia de Delitos Electorales y que están siendo investigados actualmente..."*

"No es factible bajo ninguna circunstancia que se le brinde más certeza y veracidad a los hechos y declaraciones expresadas por las funcionarias [redacted] *y* [redacted] *pues fue a raíz de este hecho denunciado a instancias superiores y normativas del suscrito, los días 9 y 21 de agosto de 2017 y ante la existencia de un temor fundado de responsabilidad y complicidad en una transgresión a los ordenamientos electorales que rigen la actualización al padrón electoral fue que presentaron tales denuncias el 19 de septiembre de 2017 en mi contra."*

Como es de apreciarse, los agravios aducidos consisten en una supuesta falta de valoración, motivación y fundamentación adecuada a los hechos denunciados, y en la falta de convicción en los testimonios rendidos por los deponentes en las dos conductas imputadas. Por lo que, de conformidad con la Jurisprudencia 4/2000 de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, cuyo

rubro es **AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**, el análisis de los agravios se realizará atendiendo a las dos conductas imputadas.

TERCERO. Estudio de fondo. Esta Junta procederá a estudiar los motivos de agravio planteados por el inconforme, lo que se hará atendiendo a la causa de pedir, previo análisis integral del escrito de expresión de agravios del [redacted]

Esta autoridad resolutora debe atender al resultado de las investigaciones y de las pruebas recabadas por la autoridad instructora. En este sentido, tomando en consideración las circunstancias particulares que rodean al caso en estudio, así como la naturaleza misma de las infracciones que se analizan, únicamente se tomarán en cuenta las pruebas que permitan a esta autoridad confirmar o no la transgresión correspondiente.

Se enfatiza que el propósito fundamental de los medios de prueba consiste en allegar al juzgador los elementos necesarios para que conozca, con la mayor precisión posible, la verdad acerca de los hechos generadores de la controversia que ha sido sometida a su potestad, permitiendo que, con base en tal conocimiento, la resolución respectiva esté plenamente ajustada a derecho, así como debidamente fundada y motivada, lo cual cobra especial relevancia cuando se trata de procedimientos que, como el que nos ocupa, pueden dar lugar a la imposición de una sanción.

Cabe señalar que el procedimiento laboral disciplinario que nos ocupa deriva de conductas infractoras que son atribuidas al recurrente; es decir, la *litis* versa sobre la responsabilidad que recae en él, por no haberse apegado a lo dispuesto en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral y en el Manual de Organización del Instituto, que especifican cómo debe actuar y proceder un funcionario del Instituto.

En ese sentido, en plenitud como autoridad revisora, se procederá a analizar en el orden siguiente:

a) Es **infundado** el agravio hecho valer por el recurrente, en el sentido de que la autoridad instructora no realizó la correcta valoración de los hechos descritos en la denuncia del [redacted] en cuyo texto se describen conductas realizadas en su contra, de las cuales se advierte que el recurrente se extralimitó con los comentarios vertidos, pasando de lo laboral al ámbito personal, lo que ocasionó en el denunciante afectación emocional. Dicha documental obra a fojas 57 a 60 del expediente en el que se actúa.

   En el Acta de Hechos del 11 de diciembre de 2017, por la que se toma la declaración del [redacted], se describen las conductas infractoras que el recurrente ejerció contra su persona y se señala como testigo, para confirmar tales conductas, al [redacted] Jefe de Oficina del Distrito. Al respecto, en el Acta de Hechos de 12 de diciembre de 2017, particularmente en la declaración visible a foja 219, el [redacted] narra una serie de acciones que involucran al denunciado y lo colocan como infractor, existiendo, para tal efecto, concordancia en los hechos.

   Además, lo manifestado por [redacted] en la diligencia de investigación de 11 de diciembre de 2017, respecto de las acciones realizadas por el [redacted] en contra de [redacted] resulta relevante para esta autoridad, pues tiene el mismo hilo narrativo que lo señalado en los párrafos que anteceden, lo que genera convicción respecto de la infracción cometida.

   Es necesario señalar que no existen divergencias que alteren la sustancia de los hechos que fueron materia de análisis por parte de la instructora, además de que los deponentes afirman la conducta realizada en contra del [redacted]

Lo anterior adquiere fuerza al analizar las testimoniales descritas con el contenido de la Jurisprudencia *I.6°.T.J/18(10ª.)*[1] de Tribunales Colegiados de Circuito, es decir, las declaraciones del denunciante y los testimonios recabados por la autoridad instructora se encuentran apegadas a la verdad de los hechos. Se aprecia que las declaraciones son uniformes y congruentes, al señalar al denunciado como el autor de las conductas que afectaron a nivel personal al antes denunciante, generando dificultades en su desempeño laboral.

Queda asentado que, dadas las circunstancias particulares del presente caso, la autoridad instructora instauró la investigación correspondiente, por lo que se dio a la tarea de realizar múltiples diligencias y requerimientos que le permitieron emitir la resolución oportuna.

En este punto, se debe precisar que la valoración, motivación y fundamentación adecuada a los hechos denunciados, y la convicción en los testimonios de los testigos, constituyen un binomio, conformado por los hechos y por las pruebas que permiten conocer o comprobar los mismos.

Para atender tal razonamiento, teniendo a la vista el expediente en el que se actúa, se estima que existen elementos suficientes para considerar la concordancia entre los hechos y las pruebas ofrecidas, lo que derivó en la imposición de una sanción.

Además de lo antes señalado, conviene traer a consideración la Jurisprudencia *I.8°.C.J/24*[2] de Tribunales Colegiado de Circuito, en la que si bien se señala que la prueba testimonial queda al prudente arbitrio del juzgador, ello no debe violar las reglas fundamentales sobre la prueba. En el

---

[1] Tesis: I.6°.T. J/18 (10ª) de rubro ***PRUEBA TESTIMONIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EN LA DECLARACIÓN DE LOS TESTIGOS NO CONCURREN LOS REQUISITOS DE VERACIDAD, CERTEZA, UNIFORMIDAD Y CONGRUENCIA CARECE DE VALOR PROBATORIO.*** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Décima Época Libro 6, mayo de 2014, Tomo III página 1831, registro 2006563.

[2] Tesis I.8o. C.J/24 de rubro ***PRUEBA TESTIMONIAL. SU VALORACIÓN.*** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Novena Época Tomo XXXI, junio de 2010, página 808, registro 164440

particular, el conjunto probatorio descrito en este apartado, fue valorado en su integridad, y se concluyó que los deponentes coinciden tanto en lo esencial como en lo incidental respecto de la conducta atribuida al [redacted]

Las declaraciones rendidas por los [redacted] son contundentes al señalar las circunstancias que rodearon los hechos, esto es, señalar el mal ambiente laboral, específicamente las conductas realizadas por el recurrente en contra del [redacted]

Por tanto, se justifica a través de la verosimilitud de las declaraciones, así como en la coincidencia y razón fundada en sus dichos que los hechos materia de la *litis* fueron acreditados válidamente por la autoridad instructora, por lo que, al existir certidumbre en los hechos, mediante la Resolución de 4 de julio del presente año, se sancionó al [redacted] por no conducirse con rectitud y respeto.

Análisis del probable acoso laboral

b) Es **infundado** el agravio hecho valer por el recurrente relacionado con la conducta infractora de acosar laboralmente a [redacted]

Conviene precisar que lo analizado en este apartado se constriñe a determinar si la calificación de la conducta como acoso laboral, le causa agravio al recurrente por no haberse analizado los hechos y material probatorio de manera adecuada.

Como expone la instructora en la resolución de 4 de julio del presente año, a fojas 14 a 23, se puede arribar a las siguientes conclusiones:

- De las manifestaciones hechas valer en las denuncias por presuntas conductas infractoras, se observa que el denunciado tuvo una actitud enérgica y la manera en que se comunicó con las personas no se estima equilibrada o racional.

- El recurrente ejerció presión a las denunciantes para firmar una nota relacionada con el incidente del 31 de julio de 2017.

- El recurrente excluyó con algunas conductas a las denunciantes.

- El recurrente realizó conductas que generaron un ambiente negativo de trabajo, al atentar contra la autoestima e integridad de las personas, provocando presión, intimidación, exclusión, frustración, humillación, incomodidad y estrés.

Las conductas señaladas se enmarcan en lo establecido en el *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral*, el cual considera como **acoso laboral:**

- Cualquier conducta intencional, sobre una persona, que tenga como objetivo causar daño y afecte el empleo, sus términos y condiciones, oportunidades laborales, ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, y cualquier otra análoga.
- Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo.
- Vigilancia permanente y constante sobre una persona, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video.
- Violencia hacia las mujeres por sus funciones de procreación (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados maternos, responsabilidades familiares, etc.)
- Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente.
- Burlarse de posibles discapacidades de una persona.
- La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir.
- Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente.
- Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales.
- Proferir gritos o insultos.

- Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona.
- Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

Por lo tanto, no le asiste la razón al recurrente en relación a que su conducta es un hecho aislado y por lo tanto no se debe considerar como **acoso laboral,** ya que, con base en las pruebas, se determinó que el actuar del recurrente frente a los denunciantes fue a partir del incidente ocurrido el día 31 de julio de 2017, por lo cual se confirma que el [redacted] no previó la magnitud de sus acciones para atender la contingencia.

Adicionalmente, en el caso que nos ocupa, en los escritos de denuncia de las [redacted] y las actas de hechos de 11 de diciembre de 2017 levantadas por el personal instruido por el Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral Nacional mediante oficios INE/DESPEN/2597/2017 e INE/DESPEN/2599/2017, esta autoridad puede apreciar congruencia entre de los hechos expresados por las denunciantes, es decir, existe una clara manifestación respecto de sentirse excluidas al haber sido cambiadas sus labores cotidianas y al haberse modificado la actitud hacia ellas por parte del [redacted]

Con el propósito de sustentar lo hasta ahora analizado, se procederá a examinar elementos adicionales de prueba, que permitan a esta autoridad razonar la manera de actuar del recurrente, y en todo caso determinar el alcance del acoso laboral, por lo que, tomando en consideración la naturaleza del asunto, se procederá a analizar los audios aportados por las denunciantes, para que, en plenitud, se determine lo que a derecho convenga, a saber:

Análisis concreto de los audios

Con el propósito de garantizar imparcialidad, esta autoridad revisora valoró todas las pruebas contenidas en el expediente. En particular, procedió al análisis de los archivos de audio, obteniendo diversa información que se resume en lo siguiente:

En el audio de duración aproximada de 7 minutos, presentado por la [redacted] se escucha una conversación sostenida por la denunciante, el Vocal Secretario de la Junta Distrital y el [redacted] Y de la cual se advierte lo siguiente:*El Secretario de la Junta Distrital le explicó que por instrucciones del [redacted] un acta circunstanciada derivado de unas notas enviadas al licenciado [redacted] por su superior, señalando que no está realizando los procedimientos que marca la normatividad y eso se traduce en una negligencia marcada en su contrato.*

Se procede a pedir la firma de la renuncia y entregar el gafete a lo cual se niega la denunciante, le informa que por la irregularidad se le negará el acceso.

Posteriormente, el Secretario de la Junta le menciona que tiene derecho a argumentar lo que crea conveniente para aclarar su situación, interviene el recurrente y ambos hacen notar que, por nivel jerárquico, el jefe inmediato ([redacted] es el que toma decisiones respecto a su trabajo y que tiene derecho a defenderse con un abogado, si así lo desea.

Además, en los audios y que las denunciantes refieren como pruebas identificadas como **prueba** [redacted] y como [redacted] cuya duración aproximada es de 25 minutos y que guardan identidad en su contenido, se identifican las voces del recurrente, de [redacted] de [redacted] y del Vocal Secretario de la Junta Distrital. La conversación se desarrolla de la siguiente manera:

El recurrente les indica a ambas denunciantes que no pueden ingresar al centro de trabajo, les informa sobre la importancia de llevar a cabo los procedimientos. [redacted] *menciona no estar de acuerdo porque ella no hizo nada y que no le parece correcto firmar su renuncia.*

Mencionan las denunciantes que fue un error, y [redacted] *reconoce que se equivocó y señala que varios compañeros han cometido distintos errores y no les ocurre nada, que pedirles la renuncia es algo personal.*

El Secretario de la Junta Distrital les indica que son procedimientos que se tienen que seguir, si no están de acuerdo en firmar el acta pueden alegar lo que a su derecho convenga, pueden presentar pruebas, son instrucciones que tiene que seguir si no estaría incurriendo en una responsabilidad. El acta será levantada con los argumentos que ambas señalaron, mencionará que no entregaron gafetes y que no quieren firmar su renuncia.

La [redacted] haber solicitado ir con la ciudadana para rectificar su error, pero el denunciado se negó.

El recurrente manifiesta no ser personal la decisión de removerlas de sus labores, la decisión se tomó por no tener confianza en su trabajo.

Del análisis realizado a los audios que obran en el expediente, se concluye que, si bien las conversaciones se desarrollaron en un ambiente pacífico, el [redacted] tomó decisiones apresuradas, advirtiendo a las denunciantes que se les negaría la entrada a su lugar de trabajo y que se les asignarían actividades distintas a las que desempeñaban.

Asimismo, para esta autoridad cobra relevancia el hecho que el hoy recurrente exige la firma de un documento –sin precisión en su naturaleza- que claramente afectó la integridad de las denunciantes, en el sentido de sentirse acosadas por un superior jerárquico, lo que da como resultado la configuración del acoso laboral.

En igual sentido, cobra relevancia lo establecido en el *Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral,* al señalar de manera explícita que cualquier conducta que tenga como objetivo causar daño y afectar el empleo, sus términos y condiciones, oportunidades laborales, y ambiente en el trabajo, será considerada como acoso laboral, sin que resulte necesario para su configuración la violencia física, verbal o psicológica.

Por lo que, tomando en consideración lo antes expuesto y teniendo a la vista las declaraciones que obran en el expediente, esta autoridad revisora considera que, con lo precisado en las pruebas antes señaladas, existen elementos suficientes

para confirmar la conducta señalada en la resolución de 4 de julio del presente año identificada como **B)** *Acosar laboralmente a* [redacted] *y* [redacted]

Para tal determinación, la autoridad resolutora consideró todos los elementos necesarios para emitir una resolución justa y equitativa, sin vulnerar los derechos de los involucrados, cubriendo aspectos técnicos, jurídicos, éticos, perspectiva de género y no discriminación, tal como lo indica la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la *Tesis 1a. XXVII/2017 (10a.).*[3]

Por último, no es óbice señalar que, con el objeto de salvaguardar el derecho de acceso a la justicia, consagrado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 452 del Estatuto establece un medio de defensa, al cual el recurrente acudió al considerar que la resolución impugnada transgredía su esfera jurídica, lo que permite afirmar que en ningún momento el [redacted] se enfrentó a la falta de justicia, pues de haberse comprobado los agravios que hizo valer, esta Autoridad hubiese determinado y ordenado un resultado distinto a lo argumentado a lo largo de esta Resolución.

Por lo tanto, esta autoridad ponderó elementos objetivos y subjetivos, analizó las circunstancias que rodearon el caso que nos ocupa, así como la ficha técnica del denunciado para que la sanción sea pertinente, justa, proporcional y no excesiva, atendiendo lo que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la *Tesis I.4o.A.604 A.*[4]

Con base en los razonamientos antes expresados, esta Autoridad considera que resultan suficientes para confirmar la sanción de la autoridad instructora impuesta al [redacted]

---

[3] Tesis 1a. XXVII/2017 (10a.) de rubro ***JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN.*** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Décima Época Libro 40, marzo de 2017, Tomo I página 443, registro 2013866

[4] Tesis I.4o.A.604 A de rubro ***RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. PARA QUE SE CONSIDERE DEBIDAMENTE FUNDADA Y MOTIVADA LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN ADMINISTRATIVA, LA AUTORIDAD DEBE PONDERAR TANTO LOS ELEMENTOS OBJETIVOS COMO LOS SUBJETIVOS DEL CASO CONCRETO.*** Gaceta del Semanario Judicial de la Federación Novena Época Tomo XXVI, diciembre de 2007, Pagina. 1812, registro 170605.

Por lo expuesto y fundado, se

R E S U E L V E:

PRIMERO. Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 464 del Estatuto y por las razones expuestas en el Considerando **TERCERO** del presente fallo **SE CONFIRMA** la resolución recurrida del 4 de julio de 2018 emitida dentro del procedimiento laboral disciplinario número **INE/DESPEN/PLD/01/2018** y, en consecuencia, la sanción equivalente a la suspensión de 1 día sin goce de sueldo al [redacted] Vocal del Registro Federal de Electores de la [redacted] Junta Distrital Ejecutiva en el estado de [redacted] respecto de no conducirse con rectitud y respeto hacia [redacted]

SEGUNDO. Respecto de la conducta identificada como acoso laboral en contra de [redacted] y [redacted], con fundamento en lo dispuesto por el artículo 464 del Estatuto y por las razones expuestas en el Considerando **TERCERO** del presente fallo **SE CONFIRMA** la resolución recurrida del 4 de julio de 2018 emitida dentro del procedimiento laboral disciplinario número **INE/DESPEN/PLD/01/2018**, a efecto de fijar la sanción en la suspensión de 15 días sin goce de sueldo.

TERCERO. Notifíquese personalmente la presente Resolución al [redacted] en el domicilio señalado por el inconforme para oír y recibir notificaciones.

CUARTO. Hágase del conocimiento la presente Resolución a las siguientes autoridades: Presidente del Consejo General, a los Consejeros integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional, a los Directores del Servicio Profesional Electoral Nacional, Administración y Jurídico, así como al Vocal Ejecutivo en el estado de [redacted] todos ellos del Instituto, para los efectos legales a que haya lugar.

QUINTO. Se instruye a las Direcciones Ejecutivas de Administración y del Servicio Profesional Electoral Nacional para que agreguen una copia simple de la presente Resolución al expediente del infractor.

SEXTO. Archívese este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

AUTO DE ADMISIÓN

Ciudad de México, 29 de octubre de dos mil dieciocho.

Por recibido en la Oficialía de Partes de la Presidencia del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, el escrito de [redacted] a través del cual se hace del conocimiento la inconformidad, en contra de la resolución del 4 de julio de 2018, en la que se impone la medida disciplinaria de suspensión de 16 días sin goce de sueldo, dictada en el procedimiento laboral disciplinario número INE/DESPEN/PLD/01/2018.

Con fundamento en los artículos 51, párrafo 1, inciso o) de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 453, fracción I y 460 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, el suscrito Secretario de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

ACUERDA:

PRIMERO. Téngase por recibido el escrito de cuenta, así como por reconocido el carácter con el que se ostenta el inconforme.

SEGUNDO. Radíquese y regístrese bajo el número de expediente **INE/R.I./10/2018** que por orden le corresponde.

TERCERO. SE ADMITE a trámite el recurso de inconformidad formulado por Ismael Sánchez Ramos, por satisfacer los requisitos de procedibilidad previstos en los artículos 453, 454, 455 y 460 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

CUARTO. Al no haber diligencias o pruebas pendientes que desahogar, se pone el presente expediente en estado de resolución.

QUINTO. Notifíquese a [redacted] en el domicilio señalado por el inconforme para oír y recibir notificaciones.

Así lo acuerda y firma el Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Muchas gracias, Secretario Ejecutivo.

Continúe con el siguiente punto del orden del día.

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: El siguiente punto del orden del día, corresponde al asunto solicitado por la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, y es el relativo al Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, respecto del Recurso de Inconformidad registrado bajo el número de expediente INE/R.I./13/2018, interpuesto en contra de la Resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario INE/DEA/PLD/SDO/003/2018.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Gracias, Secretario Ejecutivo.

Tiene el uso de la palabra el Maestro Carlos Alberto Ferrer, Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral.

El C. Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva: Gracias, Consejero Presidente.

Muy buenas tardes.

Únicamente para señalar que el Proyecto de Resolución propone confirmar, por las razones que detalladamente se contienen en el mismo, y únicamente señalar Consejero Presidente, que se recibieron algunas observaciones de forma que no cambian el sentido del Proyecto.

Es cuanto, Consejero Presidente.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Muchas gracias, Maestro Carlos Alberto Ferrer.

Si no hay intervenciones, por favor Secretario Ejecutivo, tome la votación correspondiente.

El C. Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina: Se consulta si se aprueba el Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, identificado en el orden del día como el apartado 2.1, tomando en consideración las observaciones de forma a que hizo referencia el titular de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral.

Quienes estén a favor, sírvanse manifestarlo si son tan amables.

Aprobado por unanimidad de los presentes (de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, Licenciada María del Carmen Colín Martínez; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; del Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez y el Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo), Consejero Presidente.

(Texto de la Resolución aprobada INE/JGE221/2018) Pto. 2.1

INE/JGE221/2018

PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO

EXPEDIENTE: INE/R.I./13/2018

QUEJOSO: [redacted].

ACTO IMPUGNADO: RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO INE/DEA/PLD/SDO/003/2018

TERCERA INTERESADA: [redacted]

Ciudad de México, a veintiséis de noviembre de dos mil dieciocho.

Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, por la que se **confirma** la RESOLUCIÓN DEL SECRETARIO EJECUTIVO DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, POR LA QUE SE IMPUSO LA MEDIDA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN A [redacted], dentro del expediente INE/DEA/PLD/SDO/003/2018, conforme con lo siguiente.

GLOSARIO

INE:	Instituto Nacional Electoral.
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
Protocolo HASL	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral del Instituto
FEVIMTRA	Fiscalía Especializada para los Delitos contra las Mujeres y Trata de Personas de la Procuraduría General de la República
CFPC	Código Federal de Procedimientos Civiles
LFT	Ley Federal del Trabajo
PGR	Procuraduría General de la República
Corte IDH	Corte Interamericana de Derechos Humanos

ANTECEDENTES

I. **DENUNCIA:** El diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, se recibió en la oficialía de partes del INE, escrito firmado por [redacted], a través de cual hizo del conocimiento de esta autoridad probables conductas irregulares de las que fue objeto, atribuidas, entre otros, a [redacted]

Dicha denuncia fue presentada formalmente el doce de diciembre de dos mil diecisiete.

II. **MEDIDA DE PROTECCIÓN.** El quince de febrero de dos mil diecisiete, la autoridad instructora decretó en favor de la denunciante una medida de protección efectiva, consistente en comisionarla a la Dirección Ejecutiva de Administración, para que, por conducto de esa Dirección, se le reubicara en algún área del *INE.*

III. **ADMISIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO.** El diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, la autoridad instructora admitió a trámite el procedimiento laboral disciplinario en contra de los probables infractores, el cual quedó registrado con la clave INE/DEA/PLD/SDO/003/2018.

IV. **MEDIDA PRECAUTORIA.** En el mismo acuerdo de diecinueve de febrero, se ordenó la suspensión de [redacted], de conformidad con el artículo 445 del Estatuto.

V. **CONTESTACIÓN AL PROCEDIMIENTO.** El catorce de marzo de dos mil dieciocho, [redacted], presentó escrito de contestación ofreciendo diversas pruebas.

VI. **ADMISIÓN Y DESAHOGO DE PRUEBAS.** El veintisiete de marzo de dos mil dieciocho, la autoridad instructora tuvo por admitidas las pruebas ofrecidas por la denunciante y los denunciados que resultaron procedentes.

Respecto de las pruebas documentales, se tuvieron por desahogadas por su propia y especial naturaleza, ordenando el desahogo de las pruebas testimoniales.

Respecto de la solicitud del denunciado de desahogar una prueba testimonial a cargo de la quejosa, se determinó su no admisión para no revictimizar a la denunciante.

En dicho acuerdo también se ordenó el **cierre de instrucción** del procedimiento laboral disciplinario.

VII. RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO INE/DEA/PLD/SDO/003/2018. El tres de septiembre de dos mil dieciocho, el Secretario Ejecutivo del *INE* emitió la resolución del procedimiento laboral disciplinario en cita, por el que determinó, en la parte que interesa, lo siguiente:

"(…)

RESUELVE:

PRIMERO. *Han quedado acreditados los hechos que se le atribuyen a* [redacted]*, de ahí que les resulte responsabilidad laboral, en términos de lo expuesto en la presente resolución.*

SEGUNDO. *Se impone la medida disciplinaria de* ***DESTITUCIÓN*** *a* [redacted] *de este Instituto, la cual surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día siguiente hábil al de la notificación de esta determinación.*

(…)"

VIII. NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN. El doce de septiembre de dos mil dieciocho, le fue notificada la resolución a [redacted].

IX. RECURSO DE INCONFORMIDAD. El veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, [redacted] interpuso recurso de inconformidad en contra de la citada resolución.

X. TURNO A LA UNIDAD TÉCNICA DE LO CONTENCIOSO ELECTORAL. En sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva de diez de octubre de dos mil dieciocho, fue turnado a la referida Unidad Técnica el recurso de inconformidad presentado por [redacted] para su sustanciación y proyecto de resolución.

XI. ESCRITO PRESENTADO POR [redacted]. En la misma fecha, se recibió escrito firmado por [redacted] a través del cual, entre otras cuestiones, solicitó se le diera vista con el recurso de inconformidad, al considerar que la resolución de dicho medio de defensa le podría generar perjuicio a su persona.

XII. REGISTRO DEL RECURSO, VISTA Y DILIGENCIAS PRELIMINARES. El quince de octubre del año en curso, se tuvo por recibido en la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral el recurso de inconformidad.

De igual suerte, se tuvo por recibido el escrito presentado por [redacted] y se le reconoció como tercera interesada en el expediente en que se actúa, por lo que se le corrió traslado con copia simple del recurso de inconformidad de mérito, a efecto de que en un plazo de cinco días hábiles, manifestara lo que a su derecho conviniera.

En el mismo acuerdo, se dio respuesta a la solicitud formulada por [redacted] para que esta Junta General Ejecutiva declinara competencia para conocer del recurso motivo del expediente en que se actúa en favor del Consejo General del *INE.*

Por último, se determinó certificar el contenido de las notas periodísticas, difundidas en medios electrónicos, presentadas como material probatorio por el inconforme.

XIII. ESCRITO DE RESPUESTA A LA VISTA ORDENADA. El veintitrés de octubre de dos mil dieciocho, [redacted] presentó escrito de alegatos respecto del recurso de inconformidad que nos ocupa. Asimismo, solicitó que se requirieran diversas pruebas documentales a la Procuraduría General de la República.

XIV. ACUERDO DE ADMISIÓN Y DETERMINACIÓN DE IMPROCEDENCIA RESPECTO DE LA SOLICITUD DE REQUERIR DIVERSAS PRUEBAS FORMULADA POR [redacted]. El veinticinco de octubre de

dos mil dieciocho, se tuvo por recibido el escrito de alegatos presentado por [redacted] en su calidad de tercera interesada en el procedimiento en que se actúa; se declaró improcedente su solicitud de requerimiento de pruebas, y se admitió el recurso de inconformidad al satisfacerse los requisitos de procedencia.

XV. SESIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA. El 26 de noviembre de dos mil dieciocho, en sesión extraordinaria, la Junta General Ejecutiva analizó el Proyecto de Resolución del Recurso de Inconformidad al rubro identificado.

CONSIDERANDO

PRIMERO. COMPETENCIA. En términos del artículo 453, fracción I, del Estatuto, tratándose de resoluciones emitidas por el Secretario Ejecutivo que pongan fin al Procedimiento Laboral Disciplinario, la Junta General Ejecutiva es el órgano competente para resolver el recurso de inconformidad respectivo.

En el caso, se trata de un recurso de inconformidad mediante el cual se controvierte la resolución de tres de septiembre de dos mil dieciocho, emitida por el Secretario Ejecutivo del *INE* dentro del expediente INE/DEA/PLD/SDO/003/2018.

SEGUNDO. PROCEDENCIA. Como se adelantó, el presente recurso de inconformidad cumple con los requisitos de procedencia previstos en los artículos 454 y 460 del *Estatuto*, en los términos siguientes:

a) **FORMA.** El recurso se presentó por escrito; en él consta el nombre completo del recurrente y su firma autógrafa. Asimismo, contiene domicilio para oír y recibir notificaciones, la identificación de la resolución impugnada y los agravios y argumentos en su contra.

b) **OPORTUNIDAD.** El recurso fue interpuesto dentro del plazo de diez días hábiles que establece la normativa, porque la resolución le fue notificada al ahora inconforme el doce de septiembre del año en curso, mientras que el recurso fue interpuesto el veintiséis de septiembre siguiente, como se advierte en el siguiente cuadro.

L	M	M	J	V
		12 **Se notifica resolución**	**13** Día uno	**14** Día dos
~~**17**~~ Día inhábil por periodo vacacional	~~**18**~~ Día inhábil por periodo vacacional	~~**19**~~ Día inhábil por periodo vacacional	~~**20**~~ Día inhábil por periodo vacacional	~~**21**~~ Día inhábil por periodo vacacional
~~**24**~~ Día inhábil por periodo vacacional	~~**25**~~ Día inhábil por periodo vacacional	~~**26**~~ Día inhábil por periodo vacacional **Presentación del recurso**	~~**27**~~ Día inhábil por periodo vacacional	~~**28**~~ Día inhábil por periodo vacacional
1 Día tres	**2** Día cuatro	**3** Día cinco	**4** Día seis	**5** Día siete

TERCERO. ESTUDIO DE FONDO

El recurrente alega que la resolución dictada dentro del expediente INE/DEA/PLD/SDO/003/2018, por medio de la cual se le destituyó del cargo de [redacted] del *INE* es inconstitucional, inconvencional e ilegal, porque, desde su perspectiva, no se respetó el principio de presunción de inocencia, ni se garantizó el debido proceso, dejándolo en estado de indefensión; no se cumplió con los principios de exhaustividad y de contradicción; no se fundó y motivó correctamente la determinación, y no se hizo una adecuada valoración de las pruebas del expediente.

Los hechos y argumentos expuestos por el recurrente para demostrar lo anterior, se dividirán para su estudio y contestación en dos grandes apartados, a saber: **I)** Violaciones procesales, y **II)** Vicios propios de la resolución.

Finalmente, en un tercer apartado **(III)** se analizará el planteamiento del recurrente por el que sostiene que existió una filtración indebida de datos del expediente y,

consecuentemente, solicita su rectificación a cargo de esta autoridad electoral nacional.

I. VIOLACIONES PROCESALES

Resumen de agravios

1. El inconforme refiere que la autoridad que inició y conoció del procedimiento no estuvo presente en el desahogo de las pruebas periciales y testimoniales, ni recibió la declaración de la denunciante para efectos de celebrar la entrevista a la que se refiere el Protocolo HASL y así estar en posibilidades de corroborar su dicho, lo que rompe con el principio de inmediación y debido proceso, previstos en los artículos 17 y 18 de la Constitución General.

2. Violación al principio de presunción de inocencia, a la garantía de audiencia, legalidad, principio de contradicción y debida defensa durante el procedimiento, y que, alega el inconforme, nunca estuvo en comunicación con la denunciante, con los peritos ni con los testigos, para efecto de interrogarlos o cuestionarlos acerca de la forma en que llegaron a sus conclusiones; acerca de las condiciones de modo, tiempo y lugar de las conductas que se le imputan, ni sobre el nexo causal entre lo declarado o informado y su persona.

3. El procedimiento no cumplió con lo establecido en el artículo 407 del *Estatuto*, ya que no se recabaron las pruebas suficientes para acreditar, de manera fehacientes, la comisión de las acciones que se le imputan.

Al respecto, el inconforme aduce que los principios generales del derecho y la Ley Federal del trabajo (de aplicación supletoria en el procedimiento que se siguió en su contra) arrojan al patrón la carga de la prueba para despedir al trabajador, lo que se incumplió en el caso.

En este sentido, considera que no se realizaron las diligencias necesarias para recabar las pruebas que demuestren su culpabilidad, en términos de lo dispuesto en el artículo 415, fracción III, del *Estatuto*.

También afirma que la autoridad tomó el principio de perspectiva de género para no agotar y no realizar una recopilación exhaustiva de pruebas relacionadas con los hechos que se le imputan, de manera tal que le permitieran conocer con precisión las circunstancias de modo, tiempo y lugar

de los hechos denunciados y su relación con las testimoniales y periciales ofrecidas.

4. Se violó el principio de exhaustividad porque no se escuchó ni se tomó la declaración de la denunciante para que ratificara las vaguedades y enormes imprecisiones e inexistencias señaladas en su escrito.

5. El inconforme sostiene que no está de acuerdo con el hecho de que no se hayan admitido la testimonial a cargo de la denunciante ofrecida por su defensa durante la sustanciación del procedimiento, ya que, aduce, la razón para no admitir dicha prueba consiste en una supuesta "revictimización" prevista en el Protocolo HASL, rompe con los principios de debido procedimiento y presunción de inocencia reconocidos en la Constitución General y en la Convención Americana de Derechos Humanos.

En este sentido, el inconforme señala que tiene derecho a que la persona que lo acusó no solo comparezca ante la autoridad administrativa para ratificar, sino para que, con el mismo, pueda su defensa plantear o cuestionar con precisión las supuestas circunstancias de modo, tiempo y lugar de las agresiones que le imputan y, especialmente, para que su defensa tenga acceso a la denunciante y, en un plano de respeto e igualdad procesal, se le cuestione sobre la versión de los hechos y los testimonios relacionados con éstos.

Sobre este punto, el inconforme afirma también que, bajo una norma inconstitucional, la autoridad se negó a tomar la declaración de quien lo acusa y tomó lo manifestado por la denunciante como si se tratara de un testimonio notarial, sin cumplir con la obligación de corroborar y tener plena certeza de cómo sucedieron los hechos que se le imputan.

6. El inconforme señala que, en el artículo 47 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se confiere facultades específicas en la materia a la Procuraduría General de la República, pero no se establece que se pueda disponer de personal y peritos para realizar investigaciones y dictámenes como el realizado en el presente procedimiento en beneficio de la denunciante y en agravio del acusado.

De igual suerte, refiere el inconforme que ni el acuerdo A/109/12 ni el diverso A/24/08 del Procurador General de la República a los que hizo referencia la Fiscal Especial, [redacted], se desprenden facultades para

que dicha dependencia disponga de personal pericial para que participe en un procedimiento interno de un organismo constitucional autónomo y en el que se designó a la psicóloga [redacted], en respuesta a la ilegal petición del Director Ejecutivo de Administración de este Instituto, situación que provocó, además, que se diera vista a la autoridad ministerial.

Así, sostiene el inconforme, el referido Director Ejecutivo de Administración se excedió en sus facultades y acudió a una instancia de carácter ministerial para que interviniera en un procedimiento ajeno a sus atribuciones, en lugar de solicitar el peritaje a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a la Faculta de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por tanto, desde la perspectiva del inconforme, el dictamen pericial carece de validez jurídica y debe de ser declarado nulo, porque nunca pudo ser contrarrestado por su defensa y porque fue emitido por autoridad incompetente.

Contestación de los agravios

Por cuestión de método, los agravios antes reseñados se agrupan y contestan de la forma siguiente.

1. Violaciones e irregularidades en el desahogo de las pruebas testimoniales y periciales

Esta autoridad considera que son **infundados** los agravios del recurrente dirigidos a demostrar violaciones y vicios relacionados con el desahogo de las pruebas testimoniales y periciales, concretamente en la parte relativa a que la autoridad instructora violó en su perjuicio la garantía de audiencia y el debido proceso, en su vertiente de inmediación y contradicción probatoria, en virtud de que, **contrariamente a lo alegado, se le otorgó la oportunidad de defenderse de las imputaciones realizadas en su contra, así como de controvertir las pruebas que, durante la etapa de investigación, se recabaron por parte de la autoridad instructora, particularmente las testimoniales y la periciales**, con lo que se respetó su garantía de audiencia y se cumplió con el debido proceso, como se explica a continuación.

En el artículo 413 del Estatuto, se establece que el procedimiento laboral disciplinario podrá iniciarse de oficio cuando la autoridad instructora de manera directa tenga conocimiento de conductas probablemente infractoras, y que la

autoridad instructora, después de haber realizado las investigaciones pertinentes, determinará si ha lugar o no al inicio respectivo.

Por su parte, en el artículo 415 del Estatuto, se dispone, entre otras cuestiones, que la autoridad instructora, ante la presentación de una queja o denuncia, "deberá analizar y valorar si cuenta con elementos probatorios suficientes para iniciar el procedimiento o, si requiere realizar diligencias de investigación previas para determinar el inicio."

Incluso, en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, como lo es el caso que nos ocupa, deberá realizar diligencias necesarias para recabar las pruebas respectivas.

Lo anterior, encuentra relación con lo ordenado en el diverso 418 del mismo ordenamiento estatutario, en el sentido de que **el auto de admisión es la primera actuación con la que da inicio formal el procedimiento laboral disciplinario.**

Como se advierte de la normativa citada párrafos arriba, la autoridad instructora que recibe una queja o tiene conocimiento de hechos presuntamente ilícitos, **realiza una investigación preliminar** y **diligencias para allegarse de material probatorio, a fin de estar en condiciones de determinar si se inicia o no el respectivo procedimiento.**

De esta manera, a partir de que se dicta el auto admisorio -después de agotarse la fase preliminar de investigación y acopio de pruebas- es cuando, jurídica y formalmente, se da inicio al procedimiento laboral disciplinario y, por tanto, el momento en que se establece una relación procesal entre las partes involucradas -acusadora y denunciado-.

En esta línea argumentativa, es razonable sostener que, cuando del resultado de una investigación preliminar se advierta que las conductas denunciadas no constituyen alguna de las faltas previstas en la norma aplicable, se actualiza la figura del desechamiento, tal como lo establece el artículo 419, fracción I, del Estatuto.

Así, por regla general, durante la fase de investigación preliminar y acopio de pruebas, **no existe aún una relación de jurisdicción contenciosa**. Esta circunstancia es relevante porque implica, en principio, que las pruebas y elementos de los que se allegue la autoridad en esta fase preliminar no deban necesariamente desahogarse en presencia de las personas posiblemente involucradas en los hechos que se indagan y, consecuentemente, que la autoridad esté obligada a

seguir las mismas formalidades procesales a las que sí está obligada a cumplir iniciado el procedimiento.

La investigación preliminar permite evitar la apertura de procedimientos innecesarios, sea por que no exista mérito, no estén identificados los funcionarios presuntamente responsables o no se cuente con elementos que permitan formular una imputación clara, precisa y circunstanciada.

En caso contrario, cuando se adviertan elementos suficientes para iniciar un procedimiento, entonces la autoridad instructora debe dictar el auto de admisión y notificar al probable infractor sobre el inicio del procedimiento laboral disciplinario; para lo cual **se le corre traslado con copia simple del auto de admisión, de la queja o denuncia, y de las pruebas que sustenten el inicio de este procedimiento**, **para que alegue lo que a su derecho convenga y, en su caso, objete, reproche y contradiga las pruebas respecto de su validez, contenido y alcances, con lo que se garantiza la debida defensa.**

Sentado lo anterior, lo **infundado** del agravio estriba en que, por una parte, el recurrente parte de la premisa equivocada de que necesariamente tuvo que ser llamado al momento de desahogarse las pruebas testimoniales y periciales, siendo que dichas probanzas formaron parte de la fase previa de investigación; etapa que, se insiste, es de naturaleza preliminar y no propiamente contenciosa; y, por otra parte, porque, una vez admitido el procedimiento, dichas pruebas fueron puestas a disposición del ahora recurrente precisamente para que las objetara, cuestionara o reprochara, sin que lo haya hecho, de lo que se sigue que sí se garantizó cabalmente su derecho de defensa.

En efecto, durante la fase de investigación preliminar y, a efecto de reunir los elementos que le permitieran determinar sobre el inicio o no del procedimiento, la autoridad instructora, por auto de quince de diciembre de dos mil diecisiete, determinó, entre otras cuestiones, llevar a cabo dos diligencias:

a) Recabar el testimonio sobre los hechos denunciados de [redacted] y

b) Solicitar el apoyo de la Coordinación General de Servicios Periciales de la *PGR* para la designación de profesionistas expertos en materia de psicología, medicina, psiquiatría, victimológica o aquél experto que considere idóneo para emitir dos tipos de peritajes, el primero para determinar si la víctima: a) sufrió hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral; b) el grado y tipo

de afectación que pueda tener en la salud mental y física; c) la sintomatología de rasgos de personalidad y su estado psicológico de los hechos denunciados; d) comprobar si existen síntomas clínicos y si éstos configuran algún cuadro psicopatológico, y e) si existen causalidad entre otras.

La primera de las diligencias preliminares referidas, se realizó el veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, en la cual comparecieron los testigos a desahogar el interrogatorio correspondiente.

Por otra parte, una vez que se designó a la profesionista que practicaría el peritaje respectivo a la quejosa, así como aceptando y protestado el cargo de la misma, con fecha dieciséis de febrero del año en curso, se rindió el dictamen en psicología número 019/2018, el cual, entre otras cosas, concluyó que [redacted] sí presentaba afectación psicológica y emocional, afines a los encontrados en personas que han vivido eventos de hostigamiento sexual y acoso laboral.

Con base en el resultado de las investigaciones preliminares llevadas a cabo por la autoridad instructora, el diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, se dictó el auto de inicio del procedimiento laboral disciplinario en contra del hoy recurrente, **ordenándose correr traslado con copias de dicho acuerdo y de las pruebas de cargo para la contestación respectiva, la formulación de alegatos y el ofrecimiento de las pruebas que consideró pertinentes**.

El contenido del referido acuerdo es el siguiente:

"AUTO DE ADMISIÓN

Ciudad de México, a diecinueve de febrero de dos mil dieciocho.

Visto el estado que guarda la investigación con número de expediente DEAJINV/SD0/040/2017, abierta con motivo de los probables hechos irregulares denunciados por [redacted] *actualmente comisionada en la* [redacted]*, atribuibles a* [redacted] *Unidad Responsable, ambos adscritos en* [redacted] *dependiente de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.*

Las conductas probablemente infractoras imputadas a los Miembros de la Rama administrativa señalados se desprenden de los siguientes:

HECHOS

1. *Mediante escrito firmado por* [redacted]***,*** *en lo sucesivo la denunciante, hizo de conocimiento de esta autoridad instructora la comisión de probables hechos*

irregulares perpetrados en su contra atribuibles a [redacted]**,** *consistentes en hostigamiento y acoso laboral y sexual, cuando prestaba sus servicios en la* [redacted]*.*

2. *Con fundamento en el artículo 415 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en lo sucesivo El Estatuto, se determinó llevar a cabo las diligencias de investigación correspondientes y se formuló requerimiento a la denunciante.*

3. *Se asentó razón por personal adscrito en la Subdirección de Relaciones y Programas Laborales respecto de la negativa de la denunciante de recibir notificación personal del inicio de las investigaciones señaladas en el numeral precedente.*

4. *Mediante representante legal de la denunciante se realizó la notificación del inicio de investigación de mérito.*

5. *Se dictó segundo auto de solicitud de informe a la denunciada, respecto de los hechos denunciados.*

6. *En cumplimiento a lo anterior, mediante escrito la denunciante formuló formal queja en contra de* [redacted]*, de quien refiere la comisión de hechos constitutivos de hostigamiento de acosos sexual y laboral, desde el año dos mil catorce y se acentuaron durante el año dos mil diecisiete, y* [redacted]*, de acciones consideradas como acoso laboral, quien la habría insultado, denigrado y humillado por no presentarse a trabajar en razón de haber sufrido un parálisis facial, refiriendo también haber entablado juicio laboral ante la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en adelante, la Sala Superior, con número de expediente SUP-JLI/21/2017.*

7. *Se dictó auto, mediante el cual, tomando en consideración las revisiones contenidas en el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso y Laboral en el Instituto Nacional Electoral, en adelante el Protocolo, en cuanto a que la víctima dice la verdad y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, así como, privilegiar el derecho humano a un entorno laboral libre de violencia, se determinó entre otras medidas, el cambio de adscripción laboral de la denunciante,* ***se solicitó a la Unidad Técnica de Género y No Discriminación, realizar un estudio cualitativo y cuantitativo del clima laboral que prevalece en la*** [redacted]***,*** *fijar fecha y hora para el de ahogo de testimoniales, así como solicitar a autoridad competente* ***la designación de profesionista experto en materia de psicología, medicina, psiquiatría victomológica o a quien se considerara idóneo para determinar si sufrió hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral y el grado o tipo de afectación que pueda tener en la salud mental y física de. la denunciante, la sintomatología de rasgos de personalidad y el estado psicológico de la victima de los hechos denunciados, y comprobar en su caso, si existen síntomas clínicos y si éstos configuran algún cuadro psicopatológico, así como, si los probables responsables***

tienen rasgos de personalidad que los identifiquen como un hostigador o acosador sexual y/o laboral.

8. *Se dictó auto, mediante el cual, se proveyó respecto de lo ordenado por la Sala Regional en el juicio laboral de mérito, en cumplimiento a lo contenido en autos de fecha veintidós de diciembre de dos mil diecisiete y dos de enero de este año, respecto de la comisión laboral de la denunciante en la [redacted], remisión de desahogo de testimoniales, solicitud de la denunciante de ampliación de dicha prueba a personal masculino y femenino y a prestadores de servicios adscritos en la [redacted] respecto del ambiente laboral en dicha área y manifestaciones de diversas autoridades respecto de la pericial citada en el numeral precedente.*

9. *Se dictó auto con el cual se cuenta de manifestaciones de ciudadana quien solicitó se dictaran medidas necesarias de protección de su identidad, con la finalidad de rendir su testimonio respecto de los hechos controvertidos, así como del oficio número INE/UTGyND/027/2018, firmado por la Directora de la Unidad de Género y No Discriminación de este organismo electoral, respecto de la remisión en sobre cerrado de manifestaciones vertidas por una ex trabajadora de este Instituto, y de ser el caso, en su momento procesal oportuno, sean presentad<!!s única y exclusivamente a las partes en el presente asunto.*

10. *Se dictó auto de designación de profesionista especializado para determinar daño psicológico a la probable víctima y solicitud de designación de profesionista especializado para determinar rasgos de personalidad de los probables infractores.*

11. *Se dictó auto de aceptación y protesta de cargo de perito para determinar daño psicológico a la probable víctima.*

12. *Se dictó auto, mediante el cual se da cuenta de oficios emitidos por diversas autoridades respecto de la imposibilidad de realizar en apoyo a las actividades de esta autoridad instructora, las pruebas referidas en el numeral 7 y se ordenó girar atento oficio a autoridad competente para los efectos señalados.*

13. *Se dictó auto, mediante el cual se da cuenta de oficio emitido por diversa autoridad respecto de la imposibilidad de realizar en apoyo a las actividades de esta autoridad instructora, las pruebas referidas en el numeral 7.*

14. *Se dictó auto de recepción de testimonial, aceptación y protesta de cargo de perito, acceso a denuncia y se ordena iniciar investigación por cuerda separada.*

15. *Se dictó auto de recepción de oficio firmado por la Subdirectora de Evaluación en la Dirección de Evaluación e Intervención Psicológica para apoyo judicial del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México.*

16. *Se dictó auto de recepción de folios firmados por la Directora de área de análisis conductual y la perito en materia de psicología y poligrafía ambas adscritas en la Dirección General de Especialidades Médico-Forenses de la Procuraduría General de la*

Republica, aceptación de protesta y cargo de perito y determinación de acceso a expediente.

17. *La Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, remitió Estudio Cualitativo y Cuantitativo del Clima Laboral para el área* [redacted] *del Instituto Nacional Electoral, en concordancia con lo referido en el numeral 7.*

18. Mediante oficio número INE/SRPL/746/18, El Subdirector de Relaciones y Programas Laborales, remitió acta de remisión de dictamen psicológico número 019/2018 practicado a la denunciante y ratificación *por la profesionista dictaminadora, adscrita en la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas (FEVIMTRA) en la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad de la Procuraduría General de la República.*

19. *Del análisis de los hechos, documentos y elementos relacionados en el presente auto, esta autoridad instructora, en resumen hace hincapié en lo siguiente:*

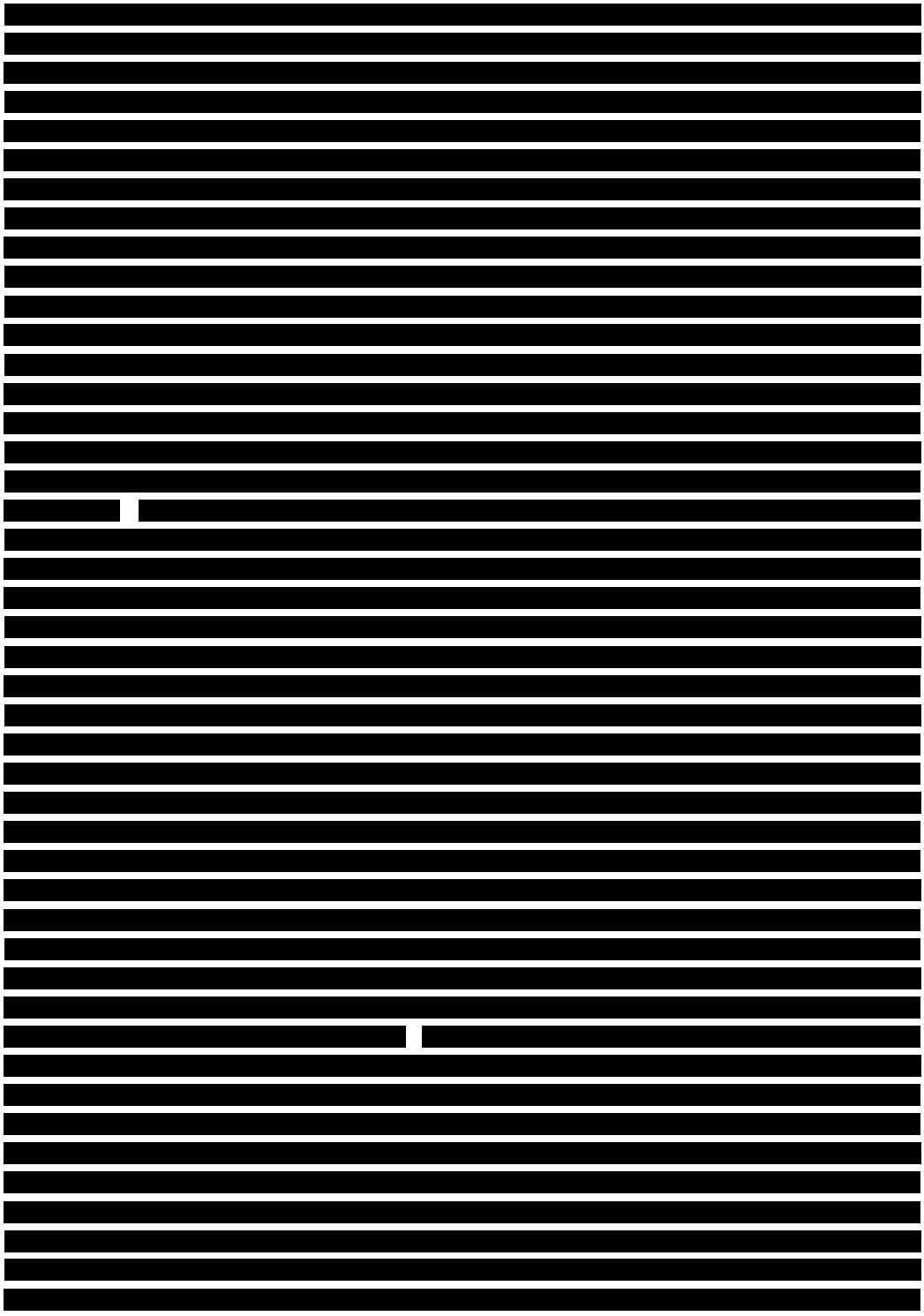
a) Que en la especie, la denuncia de mérito, versa sobre la probable comisión de hechos irregulares atribuibles a [redacted]***,*** *consistentes en acciones constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y laboral desde el año dos mil catorce de manera sutil y asentado durante el año dos mil diecisiete, y a* [redacted]*, consistente en acoso laboral durante el año dos mil diecisiete;*

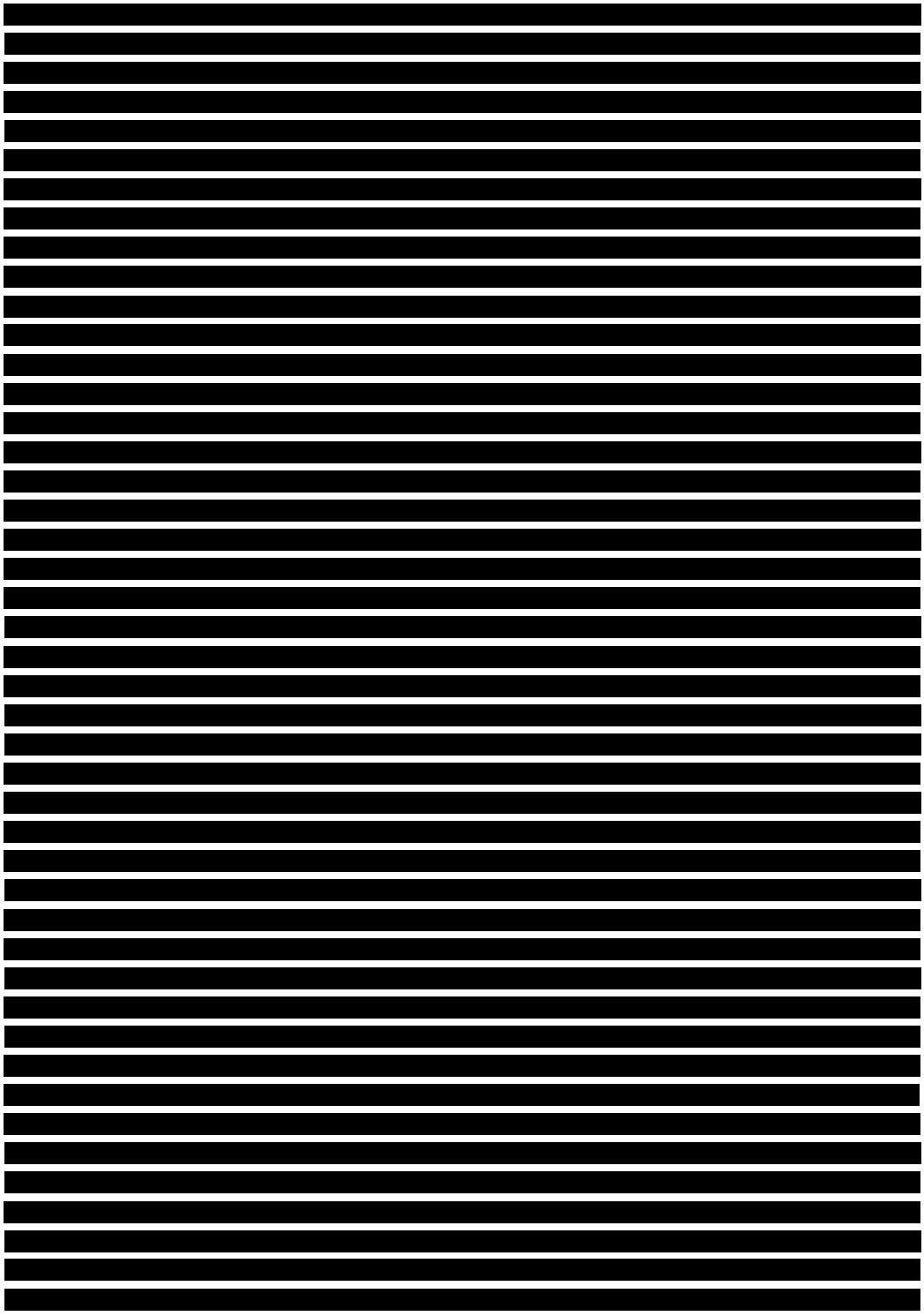
b) Que en razón de los hechos denunciados y de conformidad con la premisa de que la víctima dice la verdad, contenida en el Protocolo, esta autoridad, con fundamento en los artículos 407, 411fracción11, 415fracciones11y111 del Estatuto, asi como con los artículos 7, 8, 9, fracciones 1, 11, 111 y IV, 10, 13, 15y16 de los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad para el personal del Instituto, en adelante Los Lineamientos, lo anterior, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos controvertidos, se avocó al inicio y sustanciación de la investigación correspondiente.

c) Que en mérito de lo anterior, con la finalidad de allegarse de elementos de prueba para mejor proveer, ***esta autoridad desahogó las testimoniales ofrecidas por la denunciante,*** *formuló diversos requerimientos a diversas autoridades, quedando pendiente de desahogar la ampliación testimonial a cargo del personal masculino y femenino adscrito en la* [redacted] *respecto al clima laboral en esa área, así como la valoración psicológica a los probables infractores en términos del numeral 7, las cuales se perfeccionarán dentro del procedimiento que se admite, en su momento procesal oportuno.*

d) *Que de la lectura de las testimoniales de mérito, sin desestimar ta importancia del resto de dichas manifestaciones, esta autoridad como elementos indiciarios respecto de los hechos controvertidos, resalta las respuestas siguientes por parte de:*

1. [redacted]





[redacted]

2. [redacted]

[redacted] *(sic)*

3. [redacted] *(sic)*

e) Que existen manifestaciones de ex trabajadora de este instituto, quien en su parte medular refiere haber sufrido parte de [redacted] *en su calidad de* [redacted] *la comisión de conductas similares a las denunciadas, cuya documental es reguardada en sobre cerrado como confidencial con la finalidad de proteger la identidad de la denunciante.*

f) Que del estudio cualitativo y cuantitativo del clima laboral para el área de [redacted] *del Instituto Nacional Electoral, sin desestimar el demás contenido, a juicio de esta autoridad instructora, es de advertirse lo siguiente:*

• Con fecha 15 de febrero de 2018, se entregó el Estudio cualitativo y cuantitativo del Clima Laboral practicado en el área de la [redacted]*, en el cual participaron todo el personal adscrito. Con los siguientes resultados:*

Metodología:

• Las actividades de la evaluación se realizaron del 11 al 19 de enero de 2018;

• Se trabajó en sesiones de 6 horas, en dos turnos, matutino y vespertino;

• Se organizaron cuatro grupos en los que participó personal de nivel técnico operativo, mandos medios y superiores;

• Se abordaron los siguientes aspectos: Clima laboral, conflicto, violencia, discriminación, ejercicios de poder, acoso laboral y acoso hostigamiento sexual.

• El resultado final se generó con veinticuatro horas de observación directa por parte de tres profesionales externos al Instituto;

Objetivo General: *"Obtener un panorama del clima y las relaciones laborales dentro del área de la* [redacted]*, Incluyendo variables relacionadas con la presencia de dificultades interpersonales, ejercicios inapropiados de poder y las potenciales afecciones que pueden presentar quienes integran esta área".*

Objetivos Específicos:

1. Analizar actitudes o formas de relacionarse con otras/os;

2. Familiarizar a los participantes con conceptos que se emplearían a lo largo del estudio: conflicto, violencia de género, discriminación y hostigamiento sexual, para que puedan brindar su percepción de cómo se viven en el espacio laboral;

3. Los participantes identifiquen algunas consecuencias que pueden tener los ambientes laborales tóxicos, el acoso laboral y sexual sobre la salud de las personas para que puedan reconocerles en caso de que se presenten; y

4. Conozcan algunas instancias dentro de la institución, que están relacionadas con la detección y atención de problemas dentro de los equipos de trabajo, así como las funciones y responsabilidades que tienen.

Principales Hallazgos:

1. *Clima laboral. Existen señales de una percepción negativa por ejercicio de poder abusivo y la falta de confianza en algunos procesos institucionales;*

2. *En el caso de acoso sexual se encontraron resultados que sugieren su existencia,*

tanto para hombres como para mujeres, siendo más frecuente para éstas últimas;

3. *Se encontraron indicios de ambientes poco favorables para la detección y oportuna*

atención de los casos, sobre todo en variables relacionadas con el clima laboral.

Acoso sexual. *En las gráficas que presenta el estudio, se muestra que los porcentajes más altos señalan que ocurre (25.8%) y que ocurre con frecuencia (19.3%) y los más bajos a que no ocurre (16.1%) o que casi nunca ocurre (16.1%) En el caso de los niveles operativos, la curva muestra una mayor pendiente, siendo alta Ja posición neutral, pero la más alta se concentra en que ocurre frecuentemente (30.6%) y que ocurre (20.9%). De forma comparativa, se percibe que ambos grupos aprecian que la ocurrencia del acoso sexual es alta, pero es más alto para los niveles operativos.*

Los resultados por sexo, para los hombres se encontró que Ja curva de distribución tiene una clara tendencia, siendo el porcentaje más alto la idea de que ocurre frecuentemente (29.3%) y que ocurre (25.8%). En el caso de las mujeres, el mayor porcentaje se concentró en la postura neutral (28.5%) seguido por la percepción de que ocurre

frecuentemente (22.8%), que ocurre (17%); casi a la par de que nunca ha ocurrido (20%) o que casi nunca ocurre (10.3).

Los resultados indican que las conductas más frecuentes que ocurren en el ambiente laboral reportadas tanto por hombres como mujeres son:

1. Contacto físico o roce no deseado e innecesario que moleste y/o incomode a la persona alrededor de 50% hombres y 60% mujeres);

2. Observaciones de contenido sexual indeseadas así como miradas morbosas o gestos

sugestivos que molesten a la persona receptora (alrededor de 60% hombres y 70% mujeres);

3. Bromas, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal o del cuerpo

de la víctima (alrededor de 75% hombres y 70% mujeres);

4. Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que

incomoden a la persona en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, o cualquier otro similar (alrededor de 28% hombres y 50% mujeres; ·

5. Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas afuera de su lugar de trabajo (alrededor de 45% hombres y 45% mujeres);

6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa (alrededor de 30% hombres y 50% mujeres).

*g) Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 423 fracción IV del Estatuto, así como en lo dispuesto en el artículo 9 fracción IV de los Lineamientos, en casos de queja o denuncia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, la autoridad instructora podrá considerar, entre las pruebas establecidas en el Estatuto**, la pericial en psicología**.*

*h) Que de conformidad con lo señalado en el numeral 18, mediante oficio número SDHPDS/FEVIMTRA/DVl/0159/2018, **se remitió dictamen psicológico número 019/2018 practicado a la denunciante el cual fue ratificado por la profesionista dictaminadora,** adscrita en la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas {FEVIMTRA) en la Subprocuraduría de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad de la Procuraduría General de la República, lo anterior, en cumplimiento a los requerimientos formulados para tales efectos por esta autoridad instructora.*

Ahora bien, se reitera que, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, adquiere especial relevancia el contenido del dictamen psicológico de referencia practicado a la denunciante, sin desestimar las demás valoraciones, los puntos siguientes:

1) Datos de identificación

Nombre	[redacted]
Lugar de Evaluación	*Cubículo del área de psicología situado en la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas.*

2) Planteamiento del Problema

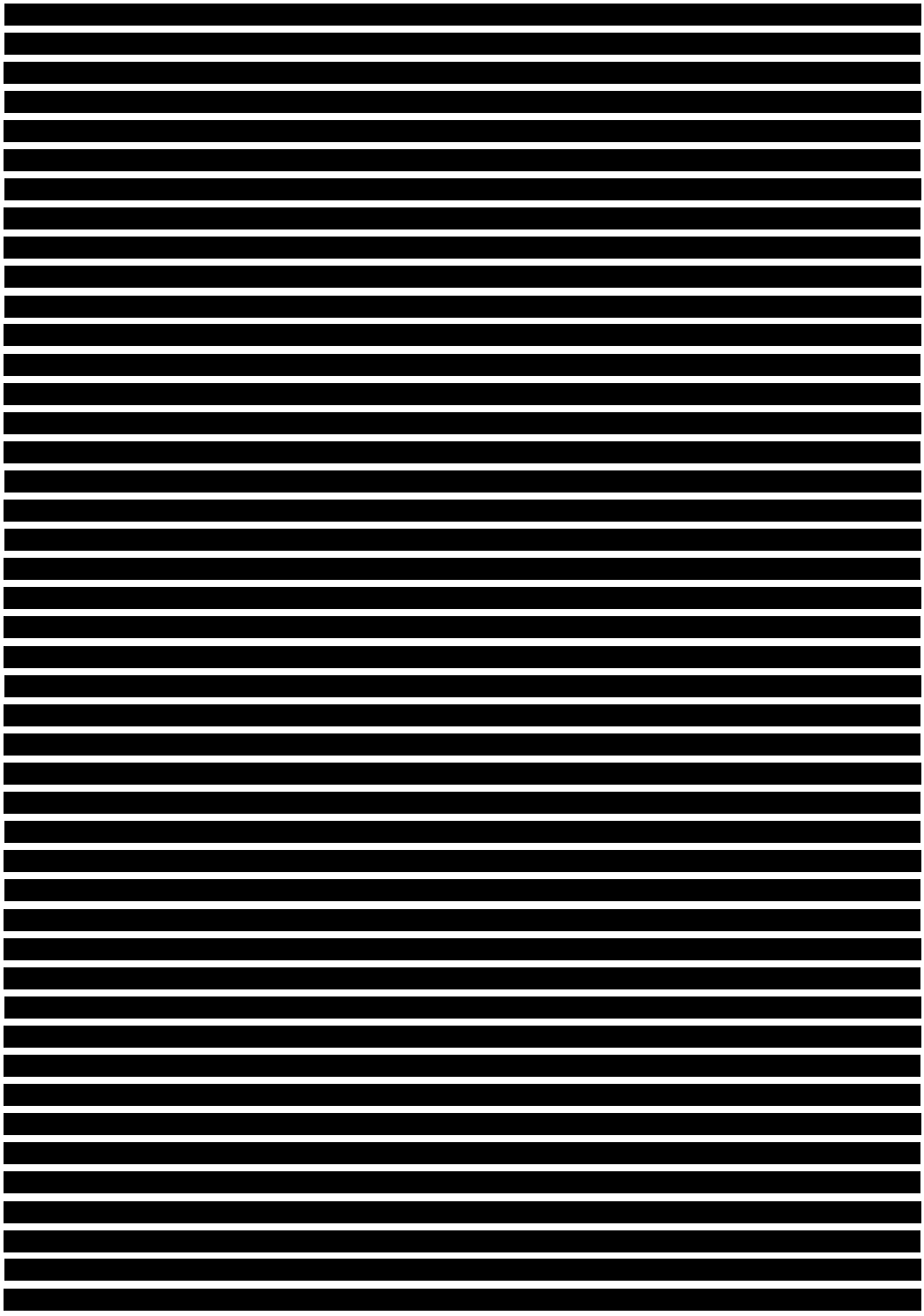
El presente dictamen en Psicología, fue realizado.... a fin de determinar si la víctima sufrió hostigamiento y acoso sexual y/o laboral y el grado y tipo de afectación que pueda tener en la salud mental y física de la denunciante, al sintomatología de rasgos de personalidad y el estado de la víctima de los hechos denunciados y comprobar si existen síntomas clínicos y si estos configuran algún cuadro psicopatológico, si existen causalidad entre otras.

3) En el ámbito laboral

En lo conducente se destaca lo siguiente: [redacted] *"(sic)*

4) Versión de los hechos

En relación a los hechos investigados la [redacted] *manifestó lo siguiente:* [redacted]



[redacted] *(sic)*

5) Consideraciones Teóricas

Respecto al impacto psicoemocional que los hechos denunciados Je han generado a la [redacted] *es importante tomar en cuenta las siguientes consideraciones:*

Primera:

El hostigamiento sexual es una forma de violencia laboral y discriminación que atenta contra la integridad física, psicológica y económica de las personas; elimina sus oportunidades de desarrollo profesional y la posibilidad de trabajar en un ambiente sano, digno y seguro; socava su confianza y autoestima, al generar en ellas un estado de permanente tensión emocional; además de que disminuye su rendimiento y aumenta los riesgos de accidentes laborales.

Existen diversas definiciones sobre el hostigamiento sexual, las cuales varían según el país y el mecanismo legal en el que se consigna, sin embargo, la mayoría incluye con mayor o menor precisión los criterios de la Organización Internacional del Trabajo:

- ✓ *Es una conducta de naturaleza sexual, y toda conducta basada en el sexo y que afecte la dignidad de las mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.*
- ✓ *Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta el trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo), continuidad en el mismo, promoción o salario.*
- ✓ *Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.*

La ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 13 define el Hostigamiento y el Acoso Sexual como:

"...El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en Ja que, si bien no existe la

subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos..."

Segunda:

Conductas que pueden constituir hostigamiento o acoso sexual:

1. Contacto físico o roce no deseado e innecesario y en forma intencional que moleste y/o Incomode a la víctima.

2. Piropos, bromas o comentarios no deseados acerca de su apariencia personal o del cuerpo de la víctima.

3. Burlas, bromas, comentarios. preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

4. Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la víctima en carteles, calendarios, pantallas de computadora o cualquier otro similar.

5. Comentarios o actitudes de cualquier naturaleza que ofendan, humillen y/o discriminen a la persona en razón de su sexo, raza, religión, edad, discapacidad, etc.

6. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas tuera de su lugar de trabajo.

7. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.

8. Proposiciones para mantener relaciones sexuales a cambio de supuestos privilegios o favores en el área laboral, incluidas la permanencia en el empleo o favoritismos.

9. Amenazas que afecten negativamente su situación laboral sl no acepta las invitaciones o propuestas sexuales y/o exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar dichas proposiciones.

1O. Presión para aceptar beneficios, encuentros o citas no deseadas afuera de su lugar de trabajo, con la promesa de obtener beneficios en su situación actual o fuera de empleo.

11. En general todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad de la persona ofendida.

Tercera:

Estas son algunas consecuencias del hostigamiento y acoso sexual en las víctimas

Problemas psicológicos: duda, incertidumbre, tristeza, depresión, ansiedad, estrés, temor, pánico, angustia, indefensión" enojo, fatiga, falta de motivación, pesadillas,

constante vergüenza, dificultad en la concentración, frustración por la incapacidad de tener soluciones e incluso el dilema de la renuncia, baja autoestima, trastornos de la conducta, cambios en la personalidad y relaciones personales restringidas. También llegan a identificarse síntomas de estrés postraumático, ataques de ansiedad y de pánico, entre otros.

Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, disturbios del sueño, tensión muscular, alergias, pérdida de peso, entre otras.

Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción en el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.

Con relación a las empresas o instituciones: el ambiente laboral incide negativamente

sobre la productividad y el rendimiento de la víctima y de terceras personas, puede genera o ser factor para el aumento de accidentes de trabajo o enfermedades.

Con relación a la sociedad: El acoso sexual en el trabajo impide el logro de la igualdad y el desarrollo pleno de las mujeres en un espacio democrático.

En lo tocante al acoso laboral, esta autoridad considera pertinente hacer las siguientes consideraciones:

El Protocolo, en su foja quince, para fines descriptivos remite al Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aprobado mediante el Acuerdo General de Administración 111/2012 de fecha tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de nuestro más alto tribunal, el cual define el acoso laboral de la manera siguiente:

"Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de 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 et rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo" (sic).

En su fojas ocho y quince, el Manual citado, refiere que las conductas constitutivas de acoso laboral pueden lesionar la dignidad y la integridad personal pues, provocan sentimientos de temor, angustia e inferioridad, susceptibles de humillar y, eventualmente quebrar la resistencia de la víctima, con base en lo anterior, se establece que una persona es víctima de acoso laboral 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.

Por otra parte, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, define a esta última como cualquier distinción o exclusión Injusta, arbitraria o desproporcionada en

razón del sexo, género, orientación sexual, origen social, origen étnico, origen nacional, posición económica, discapacidad, religión y opinión política, asimismo, deben de aplicarse los estándares de derechos humanos y privilegiar el principio pro persona, así también, debe considerarse lo dispuesto en el artículo 3 del Estatuto, que refiere que entre el personal del Instituto se promoverá la no discriminación, la rendición de cuentas, la equidad laboral y la cultura democrática.

En la especie, no debe perderse de vista que, de conformidad con el concepto de acoso laboral, antes citado, estos actos o comportamientos 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, aunado al hecho de que, deben eliminarse tanto las percepciones demasiado relajadas como las percepciones demasiado susceptibles acerca de las conductas constitutivas de acaso laboral.

De igual forma, en lo concerniente a la conducta imputada, de manera ilustrativa es de considerarse el criterio aislado, empleado por analogía siguiente, de la Décima Época, Tomo I, Libro 8, julio de 2014, Materia(s): Laboral, Tesis: 1ª. CCLll/2014 (10ª.), Página 138, mismo que es del tenor literal siguiente:

"ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGIA.

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 emociona/ 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, sistemáticamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de /os integrantes de la relación laboral, no 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 asignado a la víctima, /as agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando fa 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, e) 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. »

Amparo Directo 4712013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldivar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Oiga Sánchez Cordero de García Vi/legas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto recurrente. Ponente: José Ramón Cossio Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.

En consecuencia, retomando las consideraciones vertidas en el dictamen psicológico en comento, se obtuvieron las siguientes:

6) Conclusiones

"Por lo que una vez examinada psicológicamente la [redacted] y practicadas la entrevista y pruebas psicológicas requeridas, con base en los conocimientos y técnicas especiales propios de la ciencia psicológica, así como una vez expresados los hechos, circunstancias y consideraciones teóricas que sirven de fundamento al presente dictamen en materia de psicología, se procede a emitir las siguientes conclusiones:

Primera:

Al día de la valoración psicológica, la [redacted], SI presenta afectación psicológica y emocional, afines a los encontrados en personas que han vivido eventos de hostigamiento sexual y acoso laboral.

Segunda:

[redacted]*(sic) (Énfasis añadido)*

Luego entonces, previo análisis de las manifestaciones precedentes así como de los elementos relacionados, así como las diversas circunstancias de modo, tiempo y lugar alegadas por al denunciante, a juicio de esta autoridad, concatenados y relacionados los elementos de prueba antes descrito, es factible determinar con fundamento en el artículo 415 fracción 11 del Estatuto, se cuenta con elementos de prueba suficientes Rara iniciar el procedimiento laboral disciplinario en contra de los probables responsables en los siguientes términos:

- [redacted]*: por la comisión de hechos constitutivos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, actos de violencia, actos de inequidad laboral, desigualdad de género, conductas discriminatorias, atentados contra la dignidad, intimidar y perturbar a subordinada en el ámbito laboral, desde el año dos mil quince y acentuados durante el año dos mil diecisiete;*

- [redacted] *por la comisión de hechos constitutivos de acoso laboral, actos de violencia, actos de inequidad laboral, desigualdad de género, conductas*

discriminatorias, atentados contra la dignidad, intimidar y perturbar a compañera en el ámbito laboral, a finales del año dos mil diecisiete;

En caso de acreditarse las conductas señaladas, en su conjunto, transgrediría lo previsto en el artículo 83 fracciones XXIV, XXV, XXVI y XXVIII del Estatuto, que es del tenor literal siguiente:

•Articulo 83. Queda prohibido da/ Personal del Instituto: [...]

XXIV. Obstaculizar el cumplimiento de las actividades o el desempeño de las funciones del personal subordinado jerárquicamente o de los compañeros de trabajo;

XXV. Incurrir durante sus labores en actos de violencia, o cualquier conducta que pudiera dar lugar a un ilícito;

XXVI. Incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias ..... que atente contra la dignidad del Personal del instituto ….durante el ejercicio de sus labores;

XXVIII. Realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a...., compañeros y subordinados en el ámbito laboral ..... durante el ejercicio de sus labores. [...]'

No se omite mencionar que, esta autoridad instructora, privilegia en todo momento los derechos del personal del Instituto, previstos en el artículo 78 fracciones XXII y XXIII del Estatuto, que a la letra refieren:

"Artículo 78. Son derechos del Personal del Instituto, los siguientes:

[...]

XXII . Contar con un enlomo laboral libre de violencia entre mujeres y hombres que impulse Ja

igualdad, la no discriminación y la igualdad;

XXIII. Recibir de forma oportuna las medidas de apoyo o protección en caso de que sea víctima de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual o laboral. [...}'

Ahora bien, de lo trasunto, pudieran advertirse la comisión de probables conductas susceptibles de ser consideradas como delitos, por ende, se deja a salvo el derecho de la denunciante, de hacer de conocimiento de las autoridades correspondientes los hechos controvertidos.

No obstante lo anterior, en términos de los artículos 445 del Estatuto y 15 fracción IV y 16 de los Lineamientos, la autoridad instructora podrá, en casos graves, dictar la suspensión provisional del probable infractor como medida precautoria, a fin de favorecer el correcto desahogo de las investigaciones o el Procedimiento Laboral Disciplinario sin afectación de sus derechos laborales; cuando existan circunstancias que con la presencia del probable infractor impidan el correcto desahogo de las diligencias de

investigación o en cualquier etapa del procedimiento laboral disciplinario se ponga en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, en consecuencia, en razón de lo expuesto y fundado, se determina la suspensión provisional y hasta en tanto se resuelva el presente asunto de [redacted] *la* [redacted]*, a partir del momento en que sea notificado personalmente del presente auto.*

No obstante lo anterior, las presentes actuaciones, no solo se circunscriben a las premisas contenidas en la normatividad en la materia propia de este organismo electoral, como lo son el Estatuto, los Lineamientos y el Protocolo, sino que también, con la finalidad de procurar entorno libres de violencia entre hombres y mujeres, se avoca a promover, respetar, proteger y garantizar, bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación, consagrados en los artículos 1 y 4 de Ja Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2.1, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2.2 y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) al igual que en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y el Protocolo, aunado a la misión del Instituto Nacional Electoral de promover la Igualdad de género y la cultura democrática, y con la firme convicción de dar la más amplia protección a la víctima en términos de los principios ponderados por la Ley General de Víctimas.

En ese sentido, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 400, 402, 405 fracción 11, 407, 411, fracción JI, 412, 414, 417, 418, 425, 426, 427 y demás correlativos y aplicables del Estatuto, 11, 18 y 21 de los Lineamientos, esta autoridad instructora,

ACUERDA

PRIMERO. *Se da inicio a instancia de parte al presente Procedimiento Laboral Disciplinario, con base en las consideraciones de hecho y de derecho de mérito y en los elementos relacionados en el capítulo de hechos.*

SEGUNDO. *Córrase traslado con copias autorizadas del presente auto y de las pruebas de cargo y emplácese a* [redacted]*, para que den contestación, formulen alegatos y, en su caso, ofrezcan pruebas dentro del término de diez días hábiles contados a partir del día siguiente en que surta efectos la presente notificación, en la inteligencia que de no hacerlo, precluirá su derecho.*

TERCERO: *En términos de los artículos 445 del Estatuto y 15 fracción IV y 16 de los Lineamientos, se determina como medida precautoria la suspensión provisional hasta en tanto se decida en definitiva el presente procedimiento de* [redacted] *Vásquez. a partir del momento en que sea notificado personalmente del presente auto.*

> ***CUARTO:*** *Se exhorta a los probables infractores, con la finalidad de que, por sí o por interpósita persona se abstengan de realizar cualquier acción negativa por sí o por interpósita persona tendiente a afectar laboral y emocionalmente a la denunciante.*
>
> ***QUINTO.*** *Regístrese en el libro de control que se lleva al efecto en esta Dirección Ejecutiva de Administración, bajo el número INE/DEA/PLD/SD0/003/2018, fórmese expediente de este Procedimiento Laboral Disciplinario y agréguense los documentos que obran como pruebas de cargo.*
>
> ***SEXTO.*** *Se instruye a personal adscrito en la Subdirección de Relaciones y Programas Laborales para llevar a cabo los trámites inherentes al debido cumplimiento del presente acuerdo.*
>
> *Notifíquese personalmente y cúmplase."*

Como puede advertirse, en el auto de admisión, se hizo una narración clara de los hechos que se le imputaban al denunciado, así como de aquellas actuaciones que se realizaron durante la etapa de investigación preliminar, entre las cuales se encuentran, precisamente, el desahogo de las pruebas testimonial y periciales ordenadas por la autoridad instructora, así como un estudio cualitativo y cuantitativo del clima laboral del área [redacted] del INE.

Más aún, en dicho acuerdo se transcribieron lo hechos más relevantes del desahogo de las pruebas testimoniales de Aida [redacted] así como del estudio del clima laboral antes señalado y del dictamen psicológico número 019/2018 practicado a la denunciante, el cual fue ratificado por la profesionista dictaminadora adscrita a FEVIMTRA.

De lo narrado hasta este momento, se advierte con claridad que las pruebas referidas fueron allegadas al expediente durante la fase de investigación, de lo que se sigue que no era necesario llamar en ese momento al probable infractor y, más importante aún, que dichas pruebas fueron hechas del conocimiento del recurrente, en tiempo y forma durante el procedimiento, por lo que estuvo en condiciones de controvertirlas u objetarlas con respecto a su origen, validez, contenido y alcance, pero no lo hizo, de ahí lo infundado del agravio.

En efecto, del análisis de la contestación al Acuerdo de admisión y emplazamiento al hoy recurrente, se advierte que a éste sí se le dio la oportunidad de ofrecer las pruebas que estimara necesarias para sustentar su defensa, sin que se advierta que haya solicitado ejercer su derecho de cuestionar el dicho de la totalidad de los testimonios obtenidos en la etapa de investigación, así como del dictamen pericial.

Incluso, de las pruebas que presentó solo se limitó a solicitar contrainterrogar el testimonio de la quejosa.

Para evidenciar lo anterior, se transcriben las pruebas aportadas por el hoy recurrente al momento de dar contestación al acuerdo de admisión del procedimiento.

> "***PRUEBAS***
>
> *Ofrezco como pruebas de mi parte las siguientes:*
>
> *I. La **PERICIAL en PSICOLOGÍA**, a cargo de los CC. [redacted], con cédula profesional número [redacted] quien cuenta con diplomado en Psicología Forense y diplomado en Violencia de Género y Ric[redacted] con cédula profesional [redacted] con diplomado en Psicología Forense, a efecto de determinar si el suscrito "presenta rasgos de personalidad que lo identifiquen como hostigador o acosador sexual y/o laboral".*
>
> *Sicha prueba será idónea para demostrar que el perfil y personalidad del suscrito no coincide con aquellos corrspondientes a quienes desarrollan las conductas de las que se acusan injustamente.*
>
> *Al efecto del perfeccionamiento del desahogo de dicha prueba se acompaña el dictamen emitido por los peritos en cuestión y se solicita a este órgano instructor se señale día y hora para su ratificación.*
>
> *II. La **TESTIMONIAL** a cargo [redacted]*
>
> *III. La **TESTIMONIAL** a cargo [redacted]*
>
> *IV. La **TESTIMONIAL** a cargo de [redacted]*

*V. La **INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES** en todo cuanto beneficie la presunción de inocencia del suscrito y sea pertinente para acreditar la insuficiencia de méritos de órdenes fáctico, jurídico y probatorio en el presente procedimiento incoado en mi contra.*

*VI. LA **PRESUNCIONAL EN SU DOBLE ASPECTO LEGAL Y HUMANA** que deriva de que no he cometido conducta sancionable alguna en términos de lo denunciado en la presente causa, como se colige de la insuficiencia fáctica y probatoria, adminiculada con el principio constitucional y convencional de presunción de inocencia que debe aplicarse a mi favor. Dicha presuncional debe enervarse al derecho convencional y constitucional de la presunción de inocencia que no logra desvirtuarse, precisamente por no existir acervo que lo contradiga ni siquiera mínimamente, aunque el presente caso implique supuestos hechos de acoso u hostigamiento sexual o laboral. Lo anterior deja a salvo perfectamente la perspectiva de género con la que se deben abordar este tipo de asuntos.*

VII. Solicito adicionalmente la posibilidad de realizar preguntas por parte de mi defensa en forma de TESTIMONIAL a cargo de la [redacted], a efecto de que se puedan esclarecer los hechos de una manera complementaria a lo ya asentado en el expediente de instrucción. Lo anterior dando todas las garantías de un desempeño respetuoso."

En otros términos, si bien el principio de contradicción significa que las partes tienen el derecho de acceder directamente a todos los datos que obran en el legajo o carpeta de la investigación llevada por la autoridad instructora y a los ofrecidos por el imputado y su defensor para controvertirlos, dada la naturaleza del procedimiento laboral disciplinario, tal circunstancia se cumple en el momento en el cual se corre traslado al probable infractor con todo lo actuado, con el propósito de que manifieste lo que a su derecho convenga y presente las pruebas que considere pertinentes.

Así, es en la contestación a la queja o denuncia y en la audiencia de desahogo de pruebas regulada por el artículo 431 del Estatuto, el momento en el cual el denunciado pudo hacer valer sus derechos, objetando o refutando en cuanto a su alcance las probanzas de su contraparte, participar en la audiencia pública en que se incorporen y desahoguen las pruebas respectivas, presentando, en su caso, versiones opuestas e interpretaciones de los resultados de las diligencias realizadas; y controvertirlos, o bien, hacer las aclaraciones que estimara pertinentes.

En ese sentido, es en este momento procesal cuando la denunciante, así como el probable infractor, **pueden participar activamente, inclusive, solicitando la comparecencia de las personas que sirvieron como testigos y de los profesionistas que practicaron los peritajes, para realizarles el examen directo** ante una posible objeción de los mismos, cumpliendo con ello el objeto de realizar

y sostener el **choque adversarial de las pruebas** y tener la misma oportunidad de persuadir a la autoridad, pero el recurrente fue omiso en controvertir u objetar, en ese momento procesal, las pruebas de las que ahora se duele, razón por la cual no le asiste la razón.

2. Violaciones relacionadas con la declaración de la denunciante y la testimonial a cargo de ella solicitada por el recurrente

Como se adelantó, el recurrente alega que la instructora violó el principio de exhaustividad porque no tomó la declaración de la denunciante para que "ratificara" las "vaguedades" y enormes imprecisiones e inexistencias señaladas en su escrito inicial.

Asimismo, el inconforme sostiene que fue ilegal el hecho de que no se haya admitido la prueba testimonial a cargo de la denunciante -por él ofrecida-, porque, dice, ello implicó violación al debido proceso y a la presunción de inocencia.

En este sentido, afirma el inconforme que la persona que acusa debe comparecer ante la autoridad y someterse a un escrutinio de la contraparte para que aclare y precise las circunstancias de modo, tiempo y lugar que se imputan.

Sobre este punto, el inconforme afirma también que, bajo una norma inconstitucional, la autoridad se negó a tomar la declaración de quien lo acusa y tomó lo manifestado por la denunciante como si se tratara de un testimonio notarial, sin cumplir con la obligación de corroborar y tener plena certeza de cómo sucedieron los hechos que se le imputan.

El agravio es **infundado**, toda vez que fue jurídicamente acertado que la autoridad instructora no llamara a la denunciante para que "ratificara" su escrito inicial ni para que fuera objeto de un interrogatorio adicional o confrontación por parte de la propia autoridad o por parte del entonces acusado; de igual manera, fue correcto que la autoridad instructora no haya admitido la prueba testimonial a cargo de la denunciante. Lo anterior, debido a la perspectiva de género que debe orientar este tipo de asuntos, el cuidado reforzado que debe tenerse para evitar revictimizar a quien dice haber sufrido en su persona abusos o actos sexuales no consentidos, y a las circunstancias del caso, como se explica a continuación.

La obligación de las y los operadores de justicia de juzgar con perspectiva de género –y de aquellas que realizan funciones de investigación o sustanciación-, puede resumirse en su deber de impartir justicia -o investigar- sobre la base del

reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres – no necesariamente presente en todos los casos – como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir como un corolario imaginable de su sexo.

Dicho de otra manera, la obligación de juzgar con perspectiva de género exige a quienes imparten justicia o sustancian asuntos, que actúen remediando los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres.[1]

> Esto no implica, como ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, proteger a la mujer por el simple hecho de serlo ni que se viole el principio de presunción de inocencia, en tanto que el hombre también puede encontrarse en una posición de vulnerabilidad, sino en cada caso concreto se debe determinar si existe un estado de vulnerabilidad que genere desventaja real o un desequilibrio patente en perjuicio de las partes.[2]

En el caso bajo estudio, la denunciante se ubicó en este supuesto de vulnerabilidad dado que se trata de una presunta víctima que pertenece a una *categoría sospechosa*[3], es decir, una mujer que afirma haber sufrido violencia sexual, por parte de un superior jerárquico, traduciéndose en una relación asimétrica de poder.

---

[1] Suprema Corte de Justicia de la Nación, JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN. Primera Sala, Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 40, Marzo de 2017, Tomo I, Tesis 1a. XXVII/2017 (10a). Pg. 443.

[2] Suprema Corte de Justicia de la Nación, JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL JUZGADOR DEBE IDENTIFICAR SI EL JUSTICIABLE SE ENCUENTRA EN UN ESTADO DE VULNERABILIDAD QUE HAYA GENERADO UNA DESVENTAJA REAL O DESEQUILIBRIO PATENTE EN SU PERJUICIO FRENTE A LAS DEMÁS PARTES EN CONFLICTO. Décima Época, Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 41, Abril de 2017, Tomo II, Tesis XXI.2o. P.A. 1 CS (10ª.) pg. 1752.

[3] "Las categorías sospechosas –conocidas también como rubros prohibidos de discriminación – hacen las veces de focos rojos para las autoridades, específicamente para quienes juzgan. Esto significa que se requerirá de un escrutinio estricto y una carga probatoria determinada para establecer la legitimidad o necesidad de una distinción, exclusión, restricción o preferencia… Las categorías sospechosas son sexo, género, preferencias/orientaciones sexuales, … etc." Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, julio 2013, México, pp. 56-58.

Esta característica del caso es de alta relevancia y justifica, en principio, que la autoridad instructora haya optado por no interrogar a la denunciante, ni admitir una prueba testimonial a su cargo, **a fin de evitar su revictimización**.

Al respecto, ha de subrayarse que el inconforme parte de premisas inexactas, puesto que el principio de no revictimización previsto para las presuntas víctimas de violencia contra la mujer, no se sustenta en el Protocolo -como lo afirma-, sino que su base y desarrollo se encuentra en el marco internacional y nacional de protección de los derechos de las mujeres, respaldadas principalmente por la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará), así como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el ámbito doméstico. Principio que se encuentra en constante fortalecimiento y ampliación en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos principalmente y también en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En este sentido, opuestamente a lo afirmado por el inconforme, el juzgar o sustanciar un asunto transversalmente con perspectiva de género, implica evitar someter nuevamente a la víctima a otra nueva experiencia traumática de narración de los hechos, derivado de la propia naturaleza de los mismos; situación que se cumplió en el presente caso.

La *Corte IDH* ha sido muy clara y categórica al respecto. En diversas ocasiones ha dicho que: "… en casos de violencia sexual, la investigación debe intentar evitar en lo posible la revictimización o reexperimentación de la profunda experiencia traumática cada vez que la víctima recuerda o declara sobre lo ocurrido."[4]

Bajo esta línea argumentativa, se insiste en que la Dirección Ejecutiva de Administración del *INE* –órgano encargado de la instrucción del procedimiento- se ajustó a derecho al negar realizar un interrogatorio o solicitar una declaración

[4] Corte IDH. Caso Rosendo Cantú y Otra *vs* México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010. Serie C, 216, párr. 180.
Corte IDH. Caso Fernández Ortega y otros contra México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010. Serie C, 2015, párr. 196.
Corte IDH. Caso Espinoza González *vs* Perú. Excepciones, Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Serie C, párr. 256.
Corte IDH. Caso Nova Brasilia *vs* Brasil. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de febrero de 2017. Serie C No. 333, párr. 254.
Corte IDH. Caso Guitiérrez Hernández y otros *vs* Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de agosto de 2017. Serie C. No.339, párr. 173.

adicional y al negar la admisión de una testimonial por parte de la víctima, porque ello es acorde con los precedentes y criterios indicados y armónico con la ponderación de derechos en juego en términos de lo establecido por la *Corte IDH*, como la Suprema Corte de Justicia de la Nación[5], en este tipo de asuntos.

Consecuentemente, fue acertada la consideración de la instructora en el sentido de que se podía evitar exponer nuevamente a la presunta víctima de violencia sexual a revivir los hechos de naturaleza traumática experimentados con anterioridad, y fue correcto también que la protegiera frente a una nueva confrontación de los mismos. Esto evitó la revictimización y extendió su protección conforme al principio *pro personae*, ampliando la protección a la víctima y asegurándose de darle contenido a la obligación estatal reforzada de investigar con la debida diligencia[6].

En el mismo sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que "… en los casos que involucren violencia sexual, los operadores de justicia deben juzgar con perspectiva de género, lo que implica realizar acciones diversas, como reconocer un estándar de valoración probatoria de especial naturaleza con respecto a la declaración de las víctimas del delito …"[7]

Por lo tanto, se equivoca el inconforme al afirmar que se le vulneró el principio de equidad de las partes y de exhaustividad al no habérsele tomado una ratificación de

---

[5] Suprema Corte de Justicia de la Nación. RETRACTACIÓN DE UNA MUJER VÍCTIMA DE EXPLOTACIÓN SEXUAL EN SUS DECLARACIONES. AL VALORARLA EL ÓRGANO JURISDICCIONAL DEBE CONSIDERAR LOS FACTORES DE VULNERABILIDAD QUE LA LLEVARON A REALIZARLA. Décima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Número de Registro: 2015897, libro 49, diciembre de 2017, Tomo IV. Tesis: 1.2o. P.56 P (10ª.), pg. 2263." … se debe poner especial cuidado al ponderar el contexto y los diversos factores de vulnerabilidad que hacen a las víctimas más propensas al ilícito, como pueden ser la edad, clase social, escolaridad, estado civil, dependientes económicos, ocupación, estatus legal, grupo étnico, adicciones y antecedentes de violencia…"

[6] Convención Interamericana, para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belem do Pará", artículo 7 b. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente: … b) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C. No. 205.

[7] Suprema Corte de Justicia de la Nación. JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. SUS IMPLICACIONES EN CASOS QUE INVOLUCREN VIOLENCIA SEXUAL. Décima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 52, Marzo de 2018, Tomo IV, Tesis: XVI. 1o.P.24 P (10a.), pg. 3405.

las “vaguedades y enormes imprecisiones e inexistencias” a la presunta víctima y al no haberse admitido la prueba por él ofrecida -testimonial-.

Por lo que respecta a lo señalado por el inconforme en el sentido de que lo declarado por la denunciante se tomó “como un acto notarial” por parte de la instructora, debe señalarse que existe jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que, dada la particular y gravedad de la naturaleza de este tipo de hechos que generalmente ocurren sin testigos[8] y de modo oculto, apunta a que la declaración de la víctima (como ya fue señalado líneas arriba), debe considerarse en conjunto con otros elementos, **como prueba fundamental**, por lo que se estima conforme a derecho y acorde con los criterios de perspectiva de género el que la autoridad instructora no requiriera la comparecencia de la denunciante, ni le repreguntara sobre los hechos denunciados. Por la misma razón, fue correcto que no admitiera la prueba testimonial a su cargo, a fin de evitar su revictimización y el pasar, de nueva cuenta, por posibles hechos traumáticos y de profundo dolor para la víctima.

En este sentido, la Suprema Corte, en Pleno, ha establecido que, dado que la violación sexual constituye una forma paradigmática de violencia contra las mujeres, los juzgadores deben, oficiosamente, analizar los casos de violencia sexual que se les presenten, con perspectiva de género, lo que conlleva el reconocimiento de un estándar de especial valoración probatoria y el otorgar **un valor preponderante** a la información testimonial de la víctima, -lo que se estima también es aplicable y cobra vigencia en la fase de instrucción- dada la secrecía en que regularmente ocurren estas agresiones, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales, y de lo que se sigue que, en principio y por regla general, no se debe citar de nueva cuenta a la víctima o someterla a distintos o posteriores interrogatorios, como lo pretende el recurrente, máxime que, en el caso, no se advierte una razón suficientemente poderosa para ello.[9]

---

[8] OFENDIDA, VALOR DE LA DECLARACIÓN DE LA. Jurisprudencia (Penal). Tesis: XXI.1o. J/23. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Novena Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Tomo XVII, Marzo de 2003. Pág. 1549.

[9] Por excepción y solo en casos plenamente justificados la autoridad puede tomar de nueva cuenta la declaración de la víctima y repreguntar o requerirle cierta información adicional; no obstante, en estos casos se deberá seguir de manera cuidadosa ciertos pasos definidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos que proteja a la víctima. Ver Corte IDH. *Caso Fernández Ortega y otros Vs. México.* Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010, párrafo 194. En el mismo sentido: Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 178; Caso J Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2013, párr. 344.

Además, con independencia de que no se advierte una razón suficientemente poderosa para ello[10] o que justifique tomar de nueva cuenta la declaración de la víctima y repreguntar, o bien, requerirle cierta información adicional, se tiene que, lo declarado por la denunciante no fue tomado "como un acto notarial", como inexactamente lo sostiene el recurrente, ya que el valor indiciario que como probanza se le otorgó, generó convicción en la autoridad resolutora, a través de su adminiculación con todos los elementos probatorios de autos, esto es, apreció los hechos denunciados tomando en cuenta las distintas probanzas.

Por lo expuesto, es que se considera **que no le asiste la razón** al recurrente respecto de sus planteamientos.

3. Violación general al principio de exhaustividad durante la fase de instrucción

Esta autoridad estima que son **infundados** e **inoperantes** los agravios del recurrente dirigidos a demostrar que la autoridad instructora no fue exhaustiva en su investigación, ya que, alega, no reunió los elementos de prueba suficientes para que, a la postre, se demostrara su culpabilidad.

El agravio es **infundado**, porque, en principio, la autoridad instructora está obligada a realizar las diligencias de investigación necesarias, suficientes e idóneas, a fin de esclarecer los hechos objeto de disputa. Sin embargo, dichas diligencias y actuaciones se enmarcan dentro de una actividad discrecional -que no arbitraria- de la propia autoridad, a partir de los datos y elementos de la demanda, de las circunstancias que rodean a los hechos objeto de análisis, de los argumentos y pruebas que exponga la defensa y de los elementos que surjan de las pruebas del expediente.

---

[10] Por excepción y solo en casos plenamente justificados la autoridad puede tomar de nueva cuenta la declaración de la víctima y repreguntar o requerirle cierta información adicional; no obstante, en estos casos se deberá seguir de manera cuidadosa ciertos pasos definidos por la Corte Interamericana de Derechos Humanos que proteja a la víctima. Ver Corte IDH. *Caso Fernández Ortega y otros Vs. México.* Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010, párrafo 194. En el mismo sentido: Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 178; Caso J Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2013, párr. 344.

En otros términos, la facultad de investigación de la autoridad se despliega en la dirección, tiempos y objetivos que el propio asunto requiera o precise, con base en los hechos y elementos que inicialmente se denuncien o aporten las partes y de aquellos que surjan durante la instrucción. De esta forma, el agotamiento del principio de exhaustividad debe regirse por los criterios de idoneidad, razonabilidad y necesidad en el marco de las características y méritos de cada asunto, bajo la orientación de los criterios de perspectiva de género y de presunción de inocencia.

En el caso, se advierte que la autoridad sustanciadora ordenó una serie de investigaciones y desahogo de pruebas a efecto de llegar a la verdad jurídica respecto de los hechos motivo de investigación; a saber:

- La realización de un estudio cualitativo y cuantitativo del clima laboral para el área del [redacted] del Instituto, realizado por una pedagoga y antropóloga social, experta en temas de género, facilitadora, docente y consultora en los mismos temas y por una psicóloga, especializada en derechos humanos y violencia familiar, experta en género y capacitación.

- Desahogo de siete testimoniales ofrecidas por ambas partes.

- Realización de un dictamen en psicología 19/20188 realizado a la denunciante para determinar si sufrió hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como el grado y tipo de afectación que pudiera tener su salud mental.

- Realización de un dictamen en psicología al ahora recurrente, para determinar si presenta rasgos de personalidad que lo identifiquen como un hostigador o acosador sexual y/o laboral.

Como se aprecia, contrariamente a lo sostenido por el recurrente, la autoridad instructora cumplió con el principio de exhaustividad, debido a que realizó las diligencias de investigación que estimó pertinentes, suficientes e idóneas y llevó a cabo el desahogo de las pruebas señaladas (ofrecidas por las partes y solicitadas por la propia autoridad), debiendo resaltarse, una vez más, que en este tipo de asuntos la declaración de las víctimas en asuntos en los que está involucrada violencia de índole sexual, debe constituir una prueba fundamental sobre el hecho, toda vez que, de manera general, este tipo de agresiones suceden en secrecía, por lo que no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales.

Por otra parte y, sin dejar de reconocer que, en principio, corresponde a la autoridad investigar para esclarecer los hechos denunciados, como se expuso párrafos arriba, los agravios son **inoperantes** porque el recurrente no precisa cuáles son las diligencias que, desde su perspectiva, se debieron agotar y no se hicieron y mucho menos el alcance o resultado que pudieran arrojar las mismas en favor de su defensa. Esto es, el recurrente no señala cuál es la prueba faltante o actuación que debió hacerse y no se hizo y cómo ello repercutió en su esfera de derechos.

Tampoco el recurrente señala que, durante la fase de sustanciación, particularmente al contestar el emplazamiento y ofrecer pruebas, la instructora haya dejado de lado u omitido tomar en cuenta alguna prueba por él ofrecida (con independencia de la testimonial a cargo de la denunciante, cuestión que fue desestimada párrafos arriba). Asimismo, el recurrente no alega que haya solicitado, indicado o sugerido durante dicha etapa, la revisión de aspectos específicos o hechos concretos, ni el seguimiento de cierta línea de investigación en abono a su defensa y que, a pesar de ello, la instructora lo haya ignorado.

En efecto, de las constancias que obran en autos se advierte que el diecinueve de febrero de dos mil dieciocho, se dictó el acuerdo de admisión del procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/SDO/003/2018, mismo que le fue notificado al recurrente el primero de marzo de dos mil dieciocho, con copia del acuerdo y de las pruebas de cargo.

El catorce de marzo de dos mil dieciocho, [redacted] contestó el emplazamiento y, en vía de alegatos, esencialmente refirió que la denunciante no dio circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos motivo de la acción; objetó el valor de las testimoniales ofrecidas por la quejosa al no haber presenciado los hechos denunciados; objetó el estudio de clima laboral de la [redacted] ordenada, al considerar que con dicho estudio no se le acredita responsabilidad directa de los hechos denunciados; refirió que en el dictamen en psicología que le fue realizado, no se encontraron estereotipos de género negativos que cosifique a la mujer, y ofreció las siguientes pruebas: a) Pericial en psicología sobre rasgos de personalidad de hostigador realizado a su persona; b) tres pruebas testimoniales, y c) solicitó entrevistar a la quejosa para formular repreguntas sobre las acusaciones que realizó.

Con excepción de la prueba testimonial y la solicitud para que se entrevistara o interrogara a la quejosa (planteamientos desestimados párrafos arriba), el resto de las pruebas ofrecidas por el recurrente fueron admitidos en la etapa de instrucción y, a la postre, valorados por la resolutora, sin que en dicha etapa de la instrucción

el ahora recurrente haya ofrecido prueba distinta a las señaladas o solicitado alguna indagatoria adicional.

En suma, a la autoridad instructora le corresponde, en principio, la investigación de los hechos denunciados y el acopio de material probatorio necesario para llegar a la verdad jurídica, siendo que, en el caso, ésta realizó una serie de diligencias y desahogo de pruebas que, desde su perspectiva y acorde con las circunstancias del asunto, fueron suficientes para que la autoridad resolutora tomara una decisión con base en ello (esencialmente estudios de clima laboral, pruebas testimoniales y pruebas periciales), por lo que es **infundado** el agravio.

Luego, se reitera que el planteamiento del recurrente es genérico e impreciso, porque no señala el tipo de diligencias que, desde su óptica, debieron hacerse, ni los medios de convicción que se soslayaron por la instructora en su perjuicio, de ahí lo **inoperante** del agravio.

4. Peritaje a cargo de la Procuraduría General de la República

El inconforme señala que, en el artículo 47 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se confiere facultades específicas en la materia a la Procuraduría General de la República, pero no se establece que se pueda disponer de personal y peritos para realizar investigaciones y dictámenes como el realizado en el presente procedimiento en beneficio de la denunciante y en agravio del acusado.

De igual suerte, refiere el inconforme que ni el acuerdo A/109/12 ni el diverso A/24/08 del Procurador General de la República a los que hizo referencia la Fiscal Especial, [redacted], se desprenden facultades para que dicha dependencia disponga de personal pericial para que participe en un procedimiento interno de un organismo constitucional autónomo y en el que se designó a la psicóloga [redacted], en respuesta a la ilegal petición del Director Ejecutivo de Administración de este Instituto, situación que provocó, además, que se diera vista a la autoridad ministerial.

Así, sostiene el inconforme, el referido Director Ejecutivo de Administración se excedió en sus facultades y acudió a una instancia de carácter ministerial para que interviniera en un procedimiento ajeno a sus atribuciones, en lugar de solicitar el peritaje a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a la Faculta de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por tanto, desde la perspectiva del inconforme, el dictamen pericial carece de validez jurídica y debe de ser declarado nulo, porque nunca pudo ser contrarrestado por su defensa y porque fue emitido por autoridad incompetente.

Al respecto, esta autoridad considera **infundado** el motivo de agravio antes referido, por las siguientes consideraciones.

En principio cabe destacar que, de conformidad con lo sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación[11], el objeto de la prueba pericial es el auxilio en la administración de justicia y consiste en que un experto en determinada ciencia, técnica o arte, aporte al juzgador conocimientos propios en la materia de la que es experto y de los que el juzgador carece, porque escapan al cúmulo de conocimiento que posee una persona de nivel cultural promedio, mismo que, además, resultan esenciales para resolver determinada controversia.

En este sentido, no le asiste la razón al quejoso para referir que la autoridad instructora del procedimiento laboral disciplinario se excedió en sus facultades al solicitar la colaboración de la *PGR* para asignar un perito experto en psicología a efecto de realizar el dictamen en que se determinara si la denunciante sufrió hostigamiento y/o acoso sexual y el grado y tipo de afectación que sufrió.

Lo anterior, ya que la *FEVIMTRA*, a través de su Dirección de Vinculación Institucional, cuenta con personal especializado en psicología, trabajo social, antropología y derecho, facultado para ofrecer una atención emergente directa de violencia contra las mujeres, siendo que, como parte de las instituciones firmante del Protocolo para la Atención de la Violencia Política contra las Mujeres en razón de género, este Instituto tiene una relación cercana de colaboración para erradicar, en el ámbito de las atribuciones de cada institución, la violencia contra las mujeres.

De igual suerte, obra en el expediente constancia de que la Dirección Ejecutiva de Administración de este Instituto, como autoridad instructora del procedimiento labora disciplinario, solicitó el apoyo y colaboración de distintas autoridades para la

---

[11] Véase tesis aislada de rubro PRUEBA PERICIAL. SU ALVANCE PROBATORIO ACORDE A LA PROXIMIDAD ENTRE LE CAMPO DE ESPECIALIZACIÓN DEL PERITO Y LA MATERIA DEL DICTAMEN, consultable en https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=peritaje&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=78&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2004759&Hit=17&IDs=2017882,2017937,2017071,2016484,2015359,2014695,2013826,2012550,2012128,2009332,2009086,2007982,2007392,2007290,2005391,2004758,2004759,2004273,2003366,2003120&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema=

designación de un perito en psicología, incluida la Universidad Nacional Autónoma de México, quien indicó que no contaba con personal capacitado y destinado para realizar el dictamen que se solicitaba por esa autoridad.

En efecto, la solicitud de colaboración interinstitucional realizada por el Director Ejecutivo de Administración no sólo resulta legal, sino proporcional y adecuada para efecto de esclarecer los hechos denunciados al no contar el *INE* con peritos en la materia que pudiera desahogar la prueba presentada tanto por la denunciante del procedimiento laboral disciplinario, como por el propio recurrente.

Lo anterior, teniendo en cuenta que el artículo 407, párrafo segundo, del *Estatuto*, establece que en los casos de violencia, discriminación y hostigamiento y acoso sexual o laboral ejercido en contra del personal del instituto, la autoridad instructora deberá suplir la deficiencia de la queja, fundamentos de derecho y **recabar todos los elementos probatorios**, siendo que, en el caso, la denunciante solicitó la realización de una prueba pericial en psicología para acreditar los hechos imputados al ahora recurrente.

Sirve de apoyo las razones esenciales de la Jurisprudencia 22/2013 emitida por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de rubro *PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONADOR. LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA ELECTORAL DEBE RECABAR LAS PRUEBAS LEGALMENTE PREVISTAS PARA SU RESOLUCIÓN,* en la que el máximo tribunal en materia electoral determinó que la autoridad administrativa, en ejercicio de su facultad de investigación, debe ordenar el desahogo de las pruebas periciales que estime necesarias, siempre y cuando la violación reclamada lo amerite, situación que en el presente caso se colma.

Por tanto, no le asiste la razón al inconforme al referir que el Director Ejecutivo de Administración se excedió en sus facultades al solicitar a la Procuraduría General de la República designara a un perito en psicología para el desahogo de las pruebas periciales presentadas por las partes dentro del procedimiento laboral disciplinario motivo de inconformidad, ni que dicha prueba no pueda ser rendida por personal experto de dicha Procuraduría, porque como se precisó, la autoridad instructora sí contaba con la obligación procedimental para actuar en los términos en que lo hizo, al auxiliarse de instituciones que contaran con personal capacitado, como la *FEVIMTRA,* que pudiera brindar una opinión especializada respecto de asuntos de violencia hacia las mujeres, con la finalidad de poder determinar la existencia o no de elementos para iniciar un procedimiento laboral disciplinario.

5. Violaciones relacionadas con el "Estudio cualitativo y cuantitativo de clima laboral"

Sobre el documento denominado "Estudio cualitativo y cuantitativo de clima laboral para el área del [redacted]", el inconforme alega que su defensa no tuvo oportunidad de controvertir ni de conocer o confrontar a sus autores, además de que carece de los principios de inmediación y contradicción puesto que la resolutora no estuvo presente en la configuración.

Se considera que **no le asiste la razón al inconforme**, porque se trata de una prueba indiciaria que sirve para ilustrar, en términos generales, las condiciones o clima laboral del área en que supuestamente sucedieron los hechos denunciados, y que debe ser valorada, a la postre, junto con el resto del material probatorio, pero, más importante aún, porque no existe disposición legal que obligue a la autoridad a practicar este tipo de diligencias en presencia de las partes para que éstas cuestionen a sus autores o interroguen a quienes participan en dicha diligencia como lo pretende el recurrente, ni mucho menos obligación legal para que sea la autoridad instructora la que directamente la practique, de ahí lo infundado del agravio.

En efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación[12], ha determinado que para llevar a cabo la investigación de hechos relacionados con acoso u hostigamiento en el ámbito laboral se deberá considerar los siguientes aspectos:

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

- Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral para caracterizarlo como sucedido en el ámbito del trabajo.

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

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

[12] De conformidad con el Acuerdo Plenario 9/2005 y Acuerdo General de Administración número III/2012, localizables en: https://www.scjn.gob.mx/Documents/AGA-III-2012.pdf

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

- Establecer qué elementos acreditan la intencionalidad de quien sea probable responsable; y

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

Conforme lo anterior, la autoridad responsable consideró que un estudio de clima laboral del área que dirigía del denunciado, podría dar indicios del ambiente laboral en el que sucedieron los hechos denunciados, en específico si una persona razonable lo pudiera considerar como suficientemente abusivo, dominante u opresivo, sin que ello implicara la denuncia formal de algún otro colaborador del dicha Dirección, ni una fase del proceso en la que deba garantizarse la presencia de las partes.

En efecto, de la información que obra en autos, se advierte que dicho estudio fue realizado a ciento catorce personas (setenta y tres hombres y cuarenta y un mujeres), del que se sacaron, esencialmente, las siguientes conclusiones respecto al ambiente de trabajo en la [redacted]:

- Falta de escucha activa de mandos superiores a operativos.
- Poca disposición para trabajo en equipo.
- Confusión en la asignación de tareas.
- Solicitud de favores personales que exceden el ámbito laboral.
- Horarios de trabajo extenuantes.
- Obstaculización de promoción o escalafón.
- Uso de lenguaje inadecuado, como albures, comentarios con contenido sexual, bromas o piropos no deseados.

Dichas conclusiones, si bien no podrían, por sí mismas, ser concluyentes para acreditar alguna conducta ilícita, sí pueden ofrecer parámetros de usos y costumbres de convivencia en el área de la [redacted], no sólo respecto de superiores jerárquicos con subordinados, sino también la convivencia entre pares, siendo importante reiterar que no existe disposición legal alguna que otorgue el derecho al denunciado de estar presente al momento de practicarse ese tipo de cuestionarios, ni obligación de que la autoridad instructora la practique directamente, sino que para ello puede auxiliarse de otras autoridades o áreas del

INE, aunque, claro está, las partes pueden impugnar y controvertir la configuración y alcance probatorio de dicho medio de convicción.

II. VIOLACIONES Y VICIOS PROPIOS DE LA RESOLUCIÓN

1. Desde la perspectiva del inconforme, los criterios y conceptos normativos sobre perspectiva de género y acoso laboral establecidos, según el caso, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, por la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y por el Protocolo HASL – citados en la resolución por la autoridad responsable- en modo alguno excluyen a los principios de presunción de inocencia, debido proceso, inmediación, continuidad, contradicción o publicidad, establecidos en la Constitución General y en tratados internacionales, ni supone la preeminencia del género sobre dichos principios.

Tampoco, dice el inconforme, estos criterios relevan a la autoridad de su obligación de probar de manera fehaciente las acciones denunciadas.

Sin embargo, para el inconforme, la responsable violó en su perjuicio los citados principios puesto que no se probó fehacientemente su culpabilidad y se antepuso, de manera indebida y sin sustento, el criterio de género.

Lo anterior, desde su perspectiva, encuentra sustento en la tesis jurisprudencia de rubro *RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. AL EXAMINAR LA TRANSGRESIÓN A LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 8 DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, EL ÓRGANO SANCIONADOR TIENE LA CARGA DE DEMOSTRAR QUE SE ACTUALIZAN TODOS LOS ELEMENTOS DEL TIPO ADMINISTRATIVO, EN FAVOR DEL IMPUTADO EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA;* y *PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. ESTE PRINCIPIO ES APLICABLE AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR CON MATICES Y MODULACIONES.*

2. De acuerdo con la legislación laboral, la carga de la prueba corresponde al patrón o empleador, pero, dice el inconforme, la autoridad resolutora revirtió hacia él la carga de la prueba respecto de los hechos que se le imputan.

Al respecto, esta autoridad considera **infundados** los dos motivos de agravio antes referidos, por las siguientes consideraciones.

La autoridad resolutora estableció que la materia central del procedimiento consistía en determinar si el ahora recurrente era o no culpable de conductas constitutivas de hostigamiento y/o acoso sexual y/o acoso laboral, así como de actos de violencia, inequidad laboral, desigualdad de género y discriminación **en contra de una mujer**.

En tal virtud, **de manera acertada**, sostuvo que el asunto debía resolverse bajo la **perspectiva de género** a partir de las normas y criterios de base constitucional, convencional, legal y jurisprudencial que así lo exigen para este tipo de casos. Básicamente, los siguientes:

> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1 y 4)
> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer *CEDAW* (artículos 1, 11 y 12).
>
> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (artículos 2, 4 y 7).
>
> Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer de la Organización de las Naciones Unidas.
>
> Protocolo de San Salvador (artículos 7 y 8).
>
> Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 5).
>
> Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia (artículos 5, 6, 10, 11 y 16).
>
> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
>
> Ley Federal del Trabajo
>
> Diversos criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y tesis jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
>
> Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (artículos 82 y 83).

> Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el INE.

(Véase las páginas 8 a 24 de la resolución impugnada).

Ahora bien, opuestamente a lo alegado por el recurrente, la resolutora también fue clara y contundente en establecer que este mismo marco jurídico obligaba a ver el asunto con pleno respeto a la presunción de inocencia y a las formalidades esenciales del procedimiento, y en reconocer que corresponde a la autoridad la investigación de los hechos para llegar a la verdad jurídica.

Esto se puede advertir a lo largo de la resolución, pero de manera destacada en las siguientes consideraciones:

> **Atención del asunto bajo la perspectiva de Género.**
>
> En virtud de que la denunciante señala circunstancias de hostigamiento y acoso sexual y laboral, ello amerita que la materia del presente asunto, se analice mediante un escrutinio ante la posible existencia de un factor de discriminación o vulnerabilidad por razones de género, con lo cual se garantiza el pleno acceso a la administración de justicia en condiciones efectivas e igualitarias.
> Así, la visión de quien esto resuelve resulta armónica a un actuar de neutralidad en la aplicación de la norma a fin de garantizar los derechos de las partes en este procedimiento, analizar la materia del mismo conforme las constancias que exclusivamente obran en autos y evitar que, en el ánimo de decisión, influyan situaciones de hecho a través de las cuales se genere una situación de desequilibrio entre las partes.
>
> Por otra parte, la aplicación de la perspectiva de género al analizar este asunto no se traduce *per se,* en que esta autoridad esté obligado a resolver el fondo conforme las demandas planteadas por la denunciante exclusivamente en razón de su género (*al respecto, la responsable citó varios casos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos), ni que deje de observarse los requisitos previstos en la normativa aplicable, ya que las formalidades esenciales del procedimiento son la vía que hace posible arribar a una adecuada resolución (*al respecto la responsable citó jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación).
>
> Por tanto, corresponde a quien resuelve el caso, desplegar sus facultades para llegar a la verdad, lo cual, en modo alguno implica que se lleve al extremo de tener por acreditados hechos sin sustento una vez recabado el caudal probatorio, sino que de las pruebas que obren en autos deberán advertirse los elementos suficientes para acreditar los hechos denunciados, y conlleven a la autoridad a vislumbrar que ese tipo de conductas efectivamente acontecieron.

(Véase páginas 65 y 66 de la resolución impugnada).

Como se advierte, contrariamente a lo afirmado por el recurrente, **la autoridad resolutora no antepuso el aspecto del género de la denunciante por encima de su presunción de inocencia, de las formalidades esenciales del procedimiento, ni revirtió hacia él la carga probatoria.**

Por el contrario, fue enfática en establecer que, juzgar con perspectiva de género, no implicaba dejar a un lado las formalidades esenciales del procedimiento ni que la sola condición de mujer de la denunciante tenía como consecuencia darle a ésta la razón. Asimismo, señaló que correspondía a la autoridad desplegar su facultad de investigación para aclarar los hechos denunciados, lo que pone en evidencia lo impreciso de los agravios del recurrente.

En otros términos, esta autoridad revisora considera jurídicamente correcto que, tratándose de un asunto en el que se denunciaron hechos vinculados con hostigamiento y acoso sexual y laboral en contra de una mujer, la responsable basara su resolución en el marco jurídico que resulta aplicable y obligatorio para casos de esta índole; marco jurídico que, se insiste, también establece con contundencia -como lo afirmó la responsable- que juzgar con perspectiva de género no significa atropellar las formalidades esenciales del procedimiento y que corresponde a la autoridad realizar las diligencias necesarias para aclarar los hechos.

Lo anterior, sin perder de vista que, en este tipo de casos, se requiere de una mirada distinta y una valoración diferenciada de los hechos y pruebas, por ejemplo y de manera particular, se debe destacar lo sostenido por la responsable a lo largo de su resolución, en el sentido de que la declaración de las víctimas de violencia sexual, en especial de violación, debe constituir un prueba fundamental sobre el hecho, toda vez que, de manera general, este tipo de agresiones suceden en secrecía, por lo que no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales.

También es necesario subrayar que fue acertado el enfoque de la responsable, tomando en consideración que, en el caso bajo estudio, se trató de una presunta víctima que pertenece a una *categoría sospechosa*[13]; esto es, una mujer que afirma

[13] "Las categorías sospechosas –conocidas también como rubros prohibidos de discriminación – hacen las veces de focos rojos para las autoridades, específicamente para quienes juzgan. Esto significa que se requerirá de un escrutinio estricto y una carga probatoria determinada para establecer la legitimidad o necesidad de una distinción, exclusión, restricción o preferencia… Las categorías sospechosas son sexo, género, preferencias/orientaciones sexuales, … etc." Suprema

haber sufrido violencia sexual, contra un superior jerárquico, traduciéndose en una relación asimétrica de poder, sin que ello implique una vulneración al derecho de presunción de inocencia del recurrente, como ya se explicó.

Ahora bien, en sintonía con este enfoque, la autoridad electoral sí desplegó su facultad de investigación y se allegó de medios de convicción (en la fase de instrucción); analizó las pruebas de descargo ofrecidas por el denunciado y las confrontó con el resto de los elementos probatorios a la luz de las circunstancias particulares del caso (en la fase de resolución), lo que pone en evidencia que es falso que se haya antepuesto o tomado en cuenta criterios de género de manera desproporcionada o indebida por en encima de la presunción de inocencia, o que se haya revertido indebidamente la carga probatoria, como lo sostiene el recurrente.

En efecto, se insiste en que el procedimiento que derivó en la resolución que ahora se revisa, la autoridad realizó diligencias y se allegó de material probatorio (esencialmente, la relativa al clima laboral en el área de trabajo involucrada, así como testimonios y peritajes); pruebas que, se reitera, fueron valoradas junto con las ofrecidas por el denunciado y cuyo análisis integral sirvió de soporte a la resolutora para decidir en la forma en que lo hizo (análisis y confrontación que se pueden ver, principalmente, en las páginas 43 a 112 de la resolución impugnada).

Por lo anterior, es falso que las formalidades esenciales del procedimiento o el principio de presunción de inocencia recurrente se hayan ignorado o soslayado, y que la responsable le haya revertido la carga probatoria como él afirma; lo que ocurrió fue que, luego de un análisis y valoración probatoria conjunta y una confrontación de los medios de convicción y elementos del expediente, la resolutora arribó a una conclusión que no le fue favorable.

3. El inconforme cuestiona la valoración de pruebas realizada por la autoridad responsable. De manera particular, afirma que las fechas que señala la denunciante son demasiado espaciadas, imprecisas e inexistentes y, que se trata de un descomunal agravio el hecho de que la denunciante no haya precisado, por lo menos, los días de septiembre de dos mil catorce, de agosto de dos mil quince y de marzo de dos mil diecisiete, en que supuestamente ocurrieron los hechos.

El inconforme resalta, a manera de ejemplo, que la denunciada señaló el mes de marzo de dos mil diecisiete como tiempo de la supuesta comisión de los hechos, sin que haya indicado si fue a principios, a mediados o a finales del mes, siendo que,

---

Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género, julio 2013, México, pp. 56-58.

agrega, fue hasta diciembre del mismo año cuando la denunciante consideró necesario presentar el escrito que dio pie al procedimiento y, ni de este modo, ésta tuvo claro el día y las circunstancias en que ocurrieron los hechos que describe en su escrito.

En este sentido, el inconforme cuestiona que la denunciante no haya sido capaz de referir ni hora ni día aproximado de los hechos, aunque sí se acuerda que el veintinueve de septiembre de dos mil diecisiete le dio una parálisis facial; situación que, dice el inconforme, es mucho menos traumática y angustiante que una relación sexual involuntaria o un sometimiento sexual no deseado.

Asimismo, el inconforme subraya que no existió una valoración de pruebas que permitiera desprender situaciones de desventaja ni de violencia en contra de la denunciante ya que, ni en su escrito inicial, ni en las pruebas periciales, la acusada no pudo “visualizar” el día e incluso la hora y las circunstancias de modo y lugar en que presuntamente fue atacada.

Para reforzar su punto de vista, el inconforme sostiene que, a diferencia del presente caso, la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos que cita la responsable (Rosendo Cantú y otras vs México) la víctima sí precisó circunstancias de modo, tiempo y lugar y solo se prescindió de detalles y diferencias sobre la hora en que ocurrieron los hechos.

Por otra parte, el recurrente sostiene que no hay congruencia entre las testimoniales y los hechos denunciados. Tampoco, dice, un nexo causal entre las pruebas testimoniales, las periciales y la comisión de una conducta delictuosa por él cometida.

Al respecto, esta autoridad considera **infundado** el motivo de agravio, por las siguientes consideraciones:

En primer término, debe tenerse presente -tal como lo hizo la autoridad resolutora- que la obligación de las y los operadores de justicia de **juzgar con perspectiva de género**, puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir como un corolario imaginable de su sexo. Dicho de otra manera, la obligación de juzgar con perspectiva de género exige a quienes imparten justicia que actúen remediando los potenciales efectos discriminatorios que el

ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres.[14]

En este sentido, actuar con perspectiva de género -como lo hizo la responsable- implica tomar en cuenta que, en casos de violencia contra la mujer, se debe reforzar la protección hacia ellas, a partir de la Convención Belém do Pará. Esto no implica como ha determinado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, proteger a la mujer por el simple hecho de serlo, sino en cada caso concreto se debe determinar si existe un estado de vulnerabilidad que genere desventaja real o un desequilibrio patente en perjuicio de las partes,[15] **de lo que se sigue, desde luego, que la valoración de pruebas y hechos de cada asunto debe guiarse por esta mirada diferenciada y protectora;** de otro modo, no se cumpliría con el propósito indicado y se incumpliría con el orden jurídico internacional y nacional.

Sentado lo anterior, es necesario precisar, en primer lugar, que la responsable tuvo por acreditado, esencialmente, violencia, acoso y hostigamiento sexual por parte del ahora recurrente en perjuicio de la denunciada, a partir de una serie de hechos y conductas prolongadas en el tiempo que ocurrieron, por lo menos, de agosto de dos mil quince hasta septiembre de dos mil diecisiete.

Esto es, la responsabilidad que se fincó al ahora recurrente, no se basó en la comisión de actos o conductas aisladas o individuales, sino en la realización y ejecución de diversas conductas que tuvieron lugar a lo largo de poco más de dos años y que se detallan en la resolución que ahora se impugna.

En segundo lugar, es necesario resaltar que la responsable fue enfática en sostener que este tipo de hechos constituyen eventos traumáticos y, por tanto, dificultan en la persona que los vivió, tener datos, circunstancias o fechas precisas; criterio respaldado por diversas sentencias del orden internacional y nacional que se citan en la propia resolución (ver, por ejemplo, la página 81 de la resolución impugnada).

---

[14] Suprema Corte de Justicia de la Nación, JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN. Primera Sala, Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 40, Marzo de 2017, Tomo I, Tesis 1a. XXVII/2017 (10a). Pg. 443.

[15] Suprema Corte de Justicia de la Nación, JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL JUZGADOR DEBE IDENTIFICAR SI EL JUSTICIABLE SE ENCUENTRA EN UN ESTADO DE VULNERABILIDAD QUE HAYA GENERADO UNA DESVENTAJA REAL O DESEQUILIBRIO PATENTE EN SU PERJUICIO FRENTE A LAS DEMÁS PARTES EN CONFLICTO. Décima Época, Tesis Aislada, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 41, Abril de 2017, Tomo II, Tesis XXI.2o. P.A. 1 CS (10ª.) pg. 1752.

Bajo esta línea argumentativa, se considera que **no le asiste la razón** al recurrente, dado que, a diferencia de asuntos o juicios de otra naturaleza, tratándose de asuntos en los que está involucrada violencia de índole sexual, la exigencia y valoración de pruebas es diferenciada y debe tomar en consideración aspectos como el indicado.

En tal virtud, opuestamente a lo afirmado por el recurrente, no se le podía exigir a la denunciante la precisión de los días, horas o momentos en los que ocurrieron los hechos, ni una descripción detallada de los mismos, sino el relato mínimo y suficiente que permitiera a la autoridad desplegar su facultad de investigación y decidir en consecuencia, tal como lo hizo.

En efecto, en el caso, se considera atinada la determinación de la responsable, porque se advierten elementos y circunstancias de modo, tiempo y lugar razonablemente suficientes, a partir de los cuales concluir de la manera en que se hizo. Veamos:

La denunciada narró haber recibido elogios no solicitados y tocamientos de índole sexual y solicitudes para mantener relaciones sexuales con el ahora recurrente en las oficinas que ocupaba este último, recibidos una o dos veces por mes desde su inicio de labores en la [redacted] en septiembre de dos mil catorce, refiriendo como hecho concreto que en el mes de agosto de dos mil quince, el ahora recurrente le pidió levantarse de la silla de su oficina para saludarla bien e intentó besarla y le introdujo la mano en la entrepierna. Tiempo durante el cual, también recibió comentarios como “te ves rica” o “se te marca muy rico el pantalón”.

De igual suerte, en autos se advierte que la denunciante refiere que en marzo de dos mil diecisiete el ahora recurrente le indicó que no había sido gratuita su promoción y tenía que “pagarla” de alguna manera, insistiendo de manera directa que debía ser a través de tener relaciones sexuales con él, por lo que en su oficina le bajó el pantalón y tuvo relaciones sexuales con ella.

La denunciante también refiere que en abril de dos mil diecisiete, el ahora recurrente le informó que le iba a asignar una plaza y a cambio le tenía que practicar sexo oral, situación que sucedió en su oficina nuevamente.

En este sentido, como se advierte, en el expediente sí obran ciertas circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos que se le atribuyeron al ahora recurrente; circunstancias que, como lo sostuvo la responsable, están alineadas y se

complementan, en lo sustancial, con lo referido por los testigos de cargo y el peritaje realizado a la denunciante, como se detallará más adelante.

En efecto, como se señala en la resolución recurrida, *el tipo de hechos denunciados generalmente se trata de conductas de oculta realización, que constituyen eventos traumáticos y dificultan en la persona que los vivió, tener datos, circunstancias o fechas precisas, lo cual en el caso se subsanó en gran medida, con la versión de los hechos expresados por la denunciante al momento de ser entrevistada por la experta que labora en la Fiscalía Especial para los Delitos de violencia contra las mujeres y Trata de personas, dependiente de la Procuraduría General de la República, el 1 y 2 de febrero de este año.*

Lo anterior, al tomar en consideración que del acervo probatorio de autos, se tiene que cuando la denunciante narró su versión de los hechos ante la experta de *FEVIMTRA*, como se señala en la resolución recurrida: *1. Ya había hecho del conocimiento a las autoridades del Instituto, la posible comisión de conductas cometidas en su perjuicio por parte del denunciado 1; 2. Estaba en la etapa final de un juicio laboral promovido por ella en el que, con auxilio del personal del órgano jurisdiccional como es la Sala Superior, se hizo efectiva la medida de protección ordenada por la autoridad instructora en la etapa de investigación, previa al inicio del procedimiento; 3. Contaba con el apoyo emocional de su familia, quien además fungió como testigo 1 en este procedimiento, así como con asistencia legal y jurídica a cargo de su representante, con independencia de que la quejosa cuenta con una licenciatura en Derecho; 4. Se procedió a efectuar la entrevista en un cubículo del área de psicología, situado en la Fiscalía Especial para los Delitos de Violencia contra las Mujeres y Trata de Personas, ante la presencia de una profesional en este tema.*

Por lo tanto, se considera que no le asiste la razón al recurrente al referir que no se le dieron a conocer las circunstancias de modo, tiempo y lugar que garantizaran su debida defensa, pues como se expresó, al momento de admitir a trámite el procedimiento, se le corrió traslado con todas y cada una de las constancias, incluyendo, desde luego, la denuncia y las pruebas de cargo, por lo que tuvo en su poder la información precisa que fue tomada en cuenta por la autoridad responsable para determinar su responsabilidad laboral y, consecuentemente, estuvo en condiciones de defenderse.

Particularmente, se insiste, la denunciante señaló, al menos, tres eventos específicos que ocurriendo en agosto de dos mil quince; marzo y abril de dos mil diecisiete y hasta septiembre de dos mil diecisiete.

Siendo que, cabe reiterar, en casos relacionados con conductas de violencia sexual, como es el caso, no es exigible expresar pormenorizadamente las circunstancias en que ocurrieron los hechos, ni tampoco exigir que actúen o recuerden lo mismo que otra mujer que padeció circunstancias similares como lo pretende hacer valer el recurrente, ya que, se insiste, por la naturaleza de las conductas que resultan traumáticas para la víctima, resulta difícil que ella recuerde datos específicos de los actos de violencia de los que fue objeto, advirtiéndose por esta autoridad, que los hechos atribuidos al ahora recurrente, fueron expresado de manera concreta, lo que le dio una idea clara de los que se le acusaba y, por tanto, estuvo en posibilidad de preparar una adecuada defensa.

Aunado a lo anterior, como se adelantó, se considera que la resolución recurrida siguió los criterios de valoración sostenidos por la *Corte IDH* al resolver los casos *Fernández Ortega y Rosendo Cantú*, vinculantes para el Estado mexicano, donde estableció que las conductas que involucren violencia sexual, como es el caso, amerita que las reglas o estándares probatorios atiendas a dicha naturaleza y se lleven a cabo desde la perspectiva de género, destacando: a) otorgar un valor probatorio preponderante a la información testimonial de la víctima; b) evaluar razonablemente las inconsistencias del relato de la víctima, de conformidad con la naturaleza traumática de los hechos, así como otros factores que pueden presentarse, tales como obstáculos en la expresión, la intervención de terceros o el uso de diferentes idiomas o lenguas en las traducciones; c) tomar en cuenta los elementos subjetivos de la víctima, entre otros, la edad, la condición social, el grado académico o la pertenencia a un grupo históricamente desventajado, a fin de establecer la factibilidad del hecho delictivo y su impacto concreto; y d) utilizar adecuadamente las pruebas circunstanciales, las presuncionales y los indicios para extraer conclusiones consistentes.

De igual suerte, como se dijo antes, se considera que la valoración realizada por la autoridad responsable fue correcta al adminicular todos los elementos que obran en el expediente para acreditar las conductas atribuidas a [redacted] al referir que "*los posicionamientos de la denunciante y las declaraciones de los testigos 1 y 3 dan cuenta de la práctica implementada por el denunciado 1 de condicionar los ascensos laborales o la permanencia en el empleo a cambio de favores sexuales no consentidos, configurándose el tipo de hostigamiento sexual en la modalidad de chantaje sexual o acoso quid pro quo (…) Además, se debe tener en cuenta que en el presente procedimiento las conductas denunciadas en agravio de la denunciante, se soportaron con testimoniales y opiniones emitidas por expertos en la materia (…)*"

Lo anterior es así, porque se advierte que la responsable tomó en consideración, entre otras cuestiones, la calidad de mujer de la denunciante, la relación de supra-subordinación con el denunciado, el clima laboral del área y el contenido de las pruebas testimoniales y pericial antes señaladas. De esta valoración integral la responsable derivó, como común denominador, los llamados y comentarios de tipo sexual del recurrente hacia la denunciante, así como relatos y testimonios razonablemente coincidentes entre sí (nexo causal), en el sentido de que ésta fue víctima de abuso y violencia sexual por parte del ahora recurrente durante las temporalidades y de la manera que la víctima señaló (ver, principalmente, las páginas 43 a 66 de la resolución impugnada).

Así, para la responsable, el análisis conjunto de estos elementos y medios de convicción, resultó tener un valor probatorio de mayor peso, frente a los argumentos y pruebas de descargo ofrecidos por el entonces denunciado, y suficientes para acreditar su responsabilidad.

Con base en lo anteriormente expuesto, es que se concluye que **no tiene razón el recurrente,** puesto que, por una parte, la responsable tomó en consideración elementos y circunstancias suficientes de modo, tiempo y lugar de los hechos objeto de denuncia, acorde con violaciones de naturaleza sexual y, por otra parte, porque sí realizó una valoración conjunta, integral y de confronta de las circunstancias del caso y de las pruebas de cargo y de descargo; argumentos que, cabe señalar, no son controvertidos frontalmente por el recurrente.

4. Para el inconforme, la testimonial a cargo de la [redacted] de la denunciante, es de carácter subjetivo, por ser testigo de “oídas” al no haber presenciado ni constarle los hechos que se le imputan, por lo que no se pueden generar circunstancias ni indicios o presunciones de auténtica convicción sobre cómo, cuándo y dónde ocurrieron los hechos denunciados. De igual forma, el inconforme objeta dicho testimonio, bajo el argumento de que quien lo rindió aceptó que como *amigos no se iba a meter, pero como abogada tengo que defender los intereses de mi sobrina*, lo que le resta toda credibilidad y valor, porque el deber de un testigo no es defender los intereses de nadie, sino decir la verdad sobre los hechos que le constan.

Sobre esta prueba, el inconforme añade que la responsable le otorgó valor probatorio indiciario, en términos de los artículos 14 y 16 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral y que, de aplicarse dicha ley, entonces se inobservaron las reglas sobre admisión y valoración de pruebas, puesto que se dio crédito pleno a ese testimonio, como si la autoridad responsable

tuviera fe pública, aunado que se trata de un indicio aislado no reforzado con otras pruebas.

Al respecto, se considera **infundado** el motivo de agravio antes referido, toda vez que, si se tiene en cuenta que los hechos motivo de denuncia son conductas que regularmente ocurren de manera oculta, en donde se sitúa a la víctima en una posición de inferioridad, inseguridad y desventaja frente a quien la propicia, como ya se dijo anteriormente, aunado a la propia naturaleza del hostigamiento sexual y laboral que implica una relación asimétrica de poder entre el agresor y la persona que recibe la agresión, así como el ambiente hostil que reflejó el estudio de clima laboral realizado a la [redacted], que hacen poco propicio manifestar solidaridad y empatía entre los compañeros de trabajo por temor a sufrir represalias, entonces es válido y se entiende como una cuestión natural que la víctima recurriera a un familiar -[redacted] quien, además, conocía a la Institución, la dinámica del área y al denunciado, al haber prestado sus servicios en dicha área administrativa, como quedó plasmado en la resolución impugnada y consta en el expediente.

Por tanto, se considera que le asiste la razón a la autoridad responsable de considerar que la circunstancia de parentesco de una testigo con la denunciante, de forma alguna puede afectar la idoneidad y credibilidad de ella, pues en este tipo de casos la persona agredida comúnmente busca o intenta acercarse a una persona de confianza, que le brinde protección para exponer o denunciar los actos sufridos y atribuidos al ahora recurrente.

Aunado a lo anterior, como lo establece la responsable en la propia resolución recurrida, el parentesco no es causa forzosa de parcialidad en los testigos, pues no los induce, necesariamente, a no conducirse con la verdad y, por lo mismo, para que pueda negarse su valor probatorio, es menester que se demuestre que falsearon los hechos investigados, situación que en la especie no ocurrió, por no existir prueba en contrario o elemento que refute esa situación, de ahí lo **infundado** del agravio.

Por otra parte, es **infundado** el argumento del recurrente en el sentido de que la responsable dio pleno valor probatorio a dicho testimonio (a pesar de haberlo calificado previamente como indicio, de acuerdo con la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral), toda vez que, opuestamente a ello, la responsable valoró de manera conjunta e integral todo el acervo probatorio, como se explicó líneas arriba.

En efecto, este testimonio fue valorado en conjunto con otros medios de prueba; particularmente y de manera destacada, con los testimonios de [redacted], así como con la pericial realizada por personal de la Procuraduría General de la República y del estudio sobre el clima laboral del lugar de trabajo, lo que pone en evidencia lo impreciso del aserto del recurrente.

5. Al inconforme también le causa agravio la valoración de la testimonial a cargo de [redacted] quien, señala el inconforme, tampoco señaló circunstancias de modo, tiempo y lugar del supuesto acoso del que fue objeto, ni a la fecha ha presentado denuncia en su contra.

Al respecto, se considera **inoperante** el agravio de referencia, toda vez que el testimonio brindado por [redacted] fue tomado fundamentalmente como prueba de carácter o personalidad del denunciado, sin que para ello sea necesario que ella hubiera presentado una denuncia en su contra, pues dicho acto es de carácter personalísimo y el no haberlo hecho no resta valor a su dicho.

En este sentido, los hechos narrados por la testigo en comento, no acreditan, en sí mismo, las conductas denunciadas y que fueron objeto de sanción en el procedimiento laboral disciplinario que se recurre, sino que fueron tomados como parámetros contextuales de las condiciones laborales y los rasgos de personalidad del recurrente como [redacted], lo que se considera ajustado a derecho.

No obstante, de autos se desprende que la autoridad sustanciadora ordenó iniciar una investigación preliminar por cuerda separada respecto de los hechos que en su testimonio narró, a efecto de que, en su momento, se determine el inicio o no de un procedimiento laboral disciplinario por éstos.

En este sentido, la valoración indiciaria de la prueba testimonial a cargo de [redacted], naturalmente no arrojó circunstancias particulares de modo, tiempo y lugar de las conductas objeto de reproche, porque, como se indicó, su finalidad era otra y distinta a lo anterior, de ahí la inoperancia del agravio.

6. Por cuanto hace a la prueba pericial, el inconforme afirma que dicha prueba no debió tomarse en cuenta, toda vez que no cumplió con los parámetros establecidos en el libro *La pericial psicológica en violencia intrafamiliar,* dado que de dicha pericial *no se aprecia la relación de ninguno de los síntomas ni cambio de alguno en su*

estilo de vida, con haber sufrido ninguna acción ilícita y no existe en consecuencia nexo causal alguno con la nunca comprobada comisión de acciones que indebidamente y falsamente se me imputa. Además, aduce que dicho peritaje fue redactado de manera equívoca, imprecisa y confusa.

Aunado a lo anterior, el inconforme se queja de que la responsable le dio crédito total al peritaje señalado, pero no hizo lo propio con el peritaje ofrecido en el que se establece que no cubre el perfil de acosador ni de hostigador sexual, de lo que se sigue un desequilibrio y desproporción de valoración de pruebas por parte de la responsable y una violación a los principios del debido proceso en su perjuicio.

Al respecto, se considera **infundado** el motivo de agravio antes referido ya que, por un lado, el recurrente parte de la premisa equivocada de que el peritaje rendido por un experto en la materia debe ser acorde con una obra literaria, siendo que se trata de dos cuestiones distintas y que, conforme al orden jurídico mexicano, los peritos registrados oficialmente rinden dictámenes que, salvo prueba en contrario, tienen validez jurídica y valor probatorio dentro de un procedimiento, lo que no sucede con un texto o doctrina la cual puede ser orientadora exclusivamente, aunado a que no precisa ni identifica los elementos del dictamen que, desde su perspectiva, son discordantes con el libro que cita.

Por otra parte, no le asiste la razón al recurrente, dado que la autoridad responsable refirió que se le daba valor preponderante al dictamen en psicología 19/2018, respecto de las otras pruebas, tomando en consideración que éste versó sobre el hecho de si la denunciante sufrió hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, así como el grado y tipo de afectación que tiene ésta en su salud mental y física, exponiendo además, la sintomatología de rasgos de personalidad y el estado de la denunciante de los hechos que se le atribuyen al recurrente **y comprobando la existencia de síntomas clínicos que configuran el cuadro psicopatológico respectivo**.

Mientras que en los otros dictámenes psicológicos, concretamente el ofrecido en descargo del recurrente y en el planteamiento del problema a estudiar, se buscó determinar si el denunciado presenta rasgos de personalidad que lo identifiquen como hostigador o acosador sexual, situación que, como lo sostuvo la responsable, no puede considerarse como concluyente para evitar acreditar los hechos denunciados, ni eximir de responsabilidad al denunciado, pues dicha situación sólo responde a un aspecto conductual, siendo que, bajo el principio de legalidad, ninguna persona puede ser castigada “por quien es” que es el resultado que arrojaron dichos dictámenes, sino por lo actos que comete o cometió.

En este sentido, se considera atinado que la autoridad responsable considerara que los estudios de personalidad practicados al recurrente eran, en este contexto, irrelevantes para determinar fehacientemente si cometió o no, las conductas que se le imputan; valoración distinta a la pericial que arrojó como resultado síntomas clínicos de abuso sexual sufridos por la denunciante.

Además, ha de señalarse que el recurrente no realizó consideración alguna para desvirtuar los razonamientos y argumentos realizados por la autoridad responsable, limitándose a referir que la ponderación de dichos dictámenes fue desequilibrada y desproporcional en su perjuicio sin referir las razones que soportan su dicho.

7. El inconforme afirma que la autoridad citó la tesis aislada CLXXXIV/2017, de rubro *VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO*, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Al respecto, señala que dicha tesis se refiere a causas penales, siendo que la acción que se le imputa es de naturaleza diversa y que, de aplicarse dicha tesis, entonces se podría obligar a la autoridad a conducirse conforme a los principios del artículo 20 de la Constitución General en el que no se prohíbe o limita que la víctima o sujeto pasivo del delito comparezca ante la autoridad a rendir su testimonio, sino todo lo contrario.

Además, continua el inconforme, en dicha tesis se refiere a la declaración que hace ante la autoridad la víctima y no a un simple escrito repleto de vaguedades e inconsistencias como el presentado en este caso por la denunciante, aunado a que en la tesis también se establece que la declaración de la víctima debe ser analizada junto con otros elementos de convicción, siendo que en el caso las pruebas además de ser obtenidas de manera ilegal no generan convicción en el sentido de que sea culpable de los hechos que se le imputan.

Para el inconforme, se debe destacar y aplicar la diversa tesis aislada (también citada por la autoridad) de rubro *DELITOS SEXUALES (VIOLACIÓN). AL CONSUMARSE GENERALEMNTE EN AUSENCIA DE TESTIGOS, LA DECLARACIÓN DE LA OFENDIDA O VÍCTIMA DE ESTE ILÍCITO CONSTITUYE UNA PRUEBA FUNDAMENTAL, SIEMPRE QUE SEA VEROSÍMIL, SE CORROBORE CON OTRO INDICIO Y NO EXISTAN OTROS QUE LE RESTEN CREDIBILIDAD, ATENTO A LOS PARÁMETROS DE LA LÓGICA, LA CIENCIA Y LA EXPERIENCIA,* en la parte que exige que la declaración sea verosímil y esté respaldada con pruebas suficientes lo que, dice, no ocurre en el caso.

Al respecto, esta autoridad considera **infundado** el agravio antes referido, porque si bien la primera de las tesis señaladas se refiere a la materia penal, ello no impida que pueda citarse en una resolución como apoyo, orientación o directriz para la valoración de pruebas testimoniales en caso de actos antijurídicos relacionados con abuso o acoso sexual en contra de las mujeres.

Más aún, la segunda tesis que el inconforme señala que debió de haber sido la sustentación para la valoración del procedimiento disciplinario, se encuentra en sintonía absoluta con la primera tesis señalada, por lo que es inexacto lo sostenido por el recurrente.

8. Según el inconforme, la responsable incumplió en fundar y motivar la descripción el tipo administrativo violado, puesto que al referirse a la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia *nunca habla de las conductas indebidas en ella descritas.*

Asimismo, el inconforme señala que la autoridad sostuvo que en el caso se violó lo establecido en las fracciones XXIV, XXV, XXVI y XXVIII del *Estatuto*, siendo que nunca se acreditó de manera fehacientes que él hubiera obstaculizado el cumplimiento de actividades o desempeño de las funciones del personal subordinado; que hubiera incurrido en faltas de honradez, probidad, violencia o realizado conducta alguna que diera lugar a un acto ilícito; que haya incurrido en actos de inequidad laboral o desigualdad de género, y mucho menos que hubiera hostigado o acosado sexualmente a alguna persona durante el ejercicio de sus labores.

En relación con lo anterior, el inconforme plantea que el *Estatuto* no define a qué se refiere con “hostigar” con lo que se incumple con la obligación de que la norma precise los elementos que configuran el tipo administrativo.

Sobre el particular, esta autoridad considera **infundado** el motivo de agravio por las siguientes consideraciones:

Al respecto, cabe precisar que para que una conducta sea constitutiva de infracción, no es suficiente que sea antijurídica o contraria a derecho, sino que debe estar tipificada, es decir, que esté plenamente descrita en una norma, a efecto de salvaguardar la seguridad jurídica de las partes involucradas en el procedimiento respectivo.

Sobre el particular, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la jurisprudencia de rubro *TIPICIDAD. EL PRINCIPIO RELATIVO, NORMALMENTE REFERIDO A LA MATERIA PENAL, ES APLICABLE A LAS INFRACCIONES Y SANCIONES ADMINISTRATIVAS*[16]*,* determinó que el principio de tipicidad, que junto con el de reserva de ley integran el núcleo duro del principio de legalidad en materia de sanciones, se manifiesta como una exigencia de predeterminación normativa clara y precisa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes. En otras palabras, dicho principio se cumple cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción y de la sanción; supone en todo caso la presencia de una *lex certa* que permita predecir con suficiente grado de seguridad las conductas infractoras y las sanciones.

En este orden de ideas, debe afirmarse que la descripción legislativa de las conductas ilícitas debe gozar de tal claridad y univocidad que el juzgador pueda conocer su alcance y significado al realizar el proceso mental de adecuación típica, sin necesidad de recurrir a complementaciones legales que superen la interpretación y que lo llevarían al terreno de la creación legal para suplir las imprecisiones de la norma.

Ahora bien, toda vez que el derecho administrativo sancionador y el derecho penal son manifestaciones de la potestad punitiva del Estado y dada la unidad de ésta, en la interpretación constitucional de los principios del derecho administrativo sancionador debe acudirse al aducido principio de tipicidad, normalmente referido a la materia penal, haciéndolo extensivo a las infracciones y sanciones administrativas, de modo tal que si cierta disposición administrativa establece una sanción por alguna infracción, la conducta realizada por el afectado debe encuadrar exactamente en la hipótesis normativa previamente establecida, sin que sea lícito ampliar ésta por analogía o por mayoría de razón.

En el mismo sentido, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha determinado que el principio de tipicidad, que junto con el de reserva de ley integran el núcleo duro del principio de legalidad en materia de sanciones, mismo que se manifiesta como una exigencia de predeterminación normativa clara y precisa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes.

En otras palabras, dicho principio se cumple cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción y de la sanción; supone en todo caso la

[16] Localizable en https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?id=174326&Clase=DetalleTesisBL

presencia de una *lex certa* que permita predecir con suficiente grado de seguridad las conductas infractoras y las sanciones.

Sobre todo, porque el procedimiento laboral disciplinario, constituye una instancia en la que el Instituto, en su calidad de autoridad patronal como tal, está facultado constitucionalmente dentro de su ámbito interno, a desplegar las medidas correctivas y disuasivas a su personal (facultad disciplinaria) en el caso de que cometan faltas o incumplimientos a las obligaciones y prohibiciones que establece la normativa laboral.

En este orden de ideas, debe afirmarse que la descripción legislativa de las conductas ilícitas debe gozar de tal claridad y univocidad que el juzgador pueda conocer su alcance y significado al realizar el proceso mental de adecuación típica, sin necesidad de recurrir a complementaciones legales que superen la interpretación y que lo llevarían al terreno de la creación legal para suplir las imprecisiones de la norma. Ahora bien, toda vez que el derecho administrativo sancionador y el derecho penal son manifestaciones de la potestad punitiva del Estado y dada la unidad de ésta, en la interpretación constitucional de los principios del derecho administrativo sancionador debe acudirse al aducido principio de tipicidad, normalmente referido a la materia penal, haciéndolo extensivo a las infracciones, sanciones administrativas y medidas disciplinarias en materia laboral previstas en el Estatuto, de modo tal que si cierta disposición administrativa establece una medida disciplinaria o sanción por alguna infracción, la conducta realizada por el afectado debe encuadrar exactamente en la hipótesis normativa previamente establecida, sin que sea lícito ampliar ésta por analogía o por mayoría de razón.

Al respecto, la resolución recurrida[17] determinó que el ahora inconforme había violado lo establecido en los artículos 78, fracciones XXII y XXIII; y 83, fracciones XXIV, XXV, XXVI y XXVIII del *Estatuto*, mismas que son al tenor siguiente:

> ***Artículo 78.*** *Son derechos del Personal del Instituto, los siguientes:*
> *(…)*
> *XXII. Contar con un entorno laboral libre de violencia entre mujeres y hombres que impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad;*
> *XXIII. Recibir de forma oportuna las medidas de apoyo o protección en caso de que sea víctima de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual o laboral;*
> *(…)*

[17] Véase página 116 de la resolución recurrida.

> ***Artículo 83.*** *Queda prohibido al Personal del Instituto:*
> *(…)*
> *XXIV. Obstaculizar el cumplimiento de las actividades o el desempeño de las funciones del personal subordinado jerárquicamente o de los compañeros de trabajo;*
> *XXV. Incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito;*
> *XXVI. Incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias y cualquier omisión que atente contra la dignidad del Personal del Instituto, prestadores de servicios o cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores;*
> *(…)*
> *XXVIII. Realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores;*

De lo anterior, se advierte que el *Estatuto* contempla de manera clara que está prohibido para el personal del *INE*, entre otras cuestiones, realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a subordinados en el ámbito laboral, como ocurrió en la especie.

Adicionalmente, existe normativa, tanto a nivel nacional como internacional, que regula la prohibición y sanción de conductas de hostigamiento y acoso sexual, como lo son:

- El Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado el 25 de junio de 1958 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 1961, entrando en vigor en México, el 11 de septiembre de 1962.

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada el 18 de diciembre de 1979, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981, entrando en vigor para México el 3 de septiembre de 1981.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará) adoptada el 9 de junio de 1994, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

- *Constitución General*, artículos 1; 4, primer párrafo; y 20, apartado C.

- Código Penal Federal, artículo 259 bis.

- Ley Federal del Trabajo, artículos 3 bis; 47, fracción VIII; 51, fracción II y 133, fracciones XII y XIII;

- Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, artículos 13, 14 y 15.

En este sentido, si bien el *Estatuto* no define a qué se refiere con "hostigar" lo cierto es que la normativa en la materia sí lo define, como por ejemplo el artículo 13 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que *el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.*

El artículo 259 bis del Código Penal Federal, lo define como *al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.*

Artículo 3 Bis, inciso a), de la *LFT*, define al 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.*

En este sentido, si bien el *Estatuto* mismo no refiere la definición exacta de hostigamiento, lo cierto es que, conforme al criterio sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los artículos 78, fracciones XXII y XXIII; y 83, fracciones XXIV, XXV, XXVI y XXVIII de dicho ordenamiento contienen el núcleo básico esencial que motiva la infracción, a saber de abstenerse de realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral, teniendo la certeza sobre la conducta que tiene prohibida llevar a cabo "realizar actos que tengan como propósito hostigar laboral o sexualmente", pudiendo haber acudido a otras normas supletorias para conocer el concepto de "hostigar", sin que ello implique una vulneración a sus derechos humanos, de ahí lo **infundado** del agravio.

9. Sobre el documento denominado "Estudio cualitativo y cuantitativo de clima laboral para el área del [redacted] del Instituto Nacional Electoral", el inconforme alega que se trata de una prueba que no demuestra la existencia de las conductas que indebida y falsamente se le imputan y que, por su vaguedad y generalidad, no puede ser usado para corroborar algún ateste. Sobre esto, agrega, que no hay referencia temporal a los hechos denunciados y solo consistió en un ejercicio de reflexión personal.

Así, dice el inconforme, la supuesta contextualidad (sic) que da por buena la resolutora a partir de dicho documento, parte de información no corroborable e imposible de ser contradicha en un plano de racionalidad e igualdad procesal.

Al respecto, se considera **infundado** el agravio antes señalado ya que, como se sostuvo previamente, el estudio cualitativo y cuantitativo del "Clima Laboral de la [redacted]", no tuvo como finalidad acreditar la existencia de las conductas que se le imputaron, sino dar un marco contextual del ambiente laboral respecto de las conductas que se denuncian.

Lo anterior se hace evidente, en el apartado de *valoración probatoria* de la resolución recurrida en la que se establece que dicha investigación muestra que en la [redacted] *existe una notable normalización y justificación de prácticas violentas y perpetuadoras de la visión de inferioridad de las mujeres, tanto por parte de los líderes formales e informales y que las prácticas de acoso sexual y laboral entre pares, y por parte de los superiores jerárquicos, es producto de la concepción persistente entre dicho personal de que el jefe tiene un poder ilimitado para exigir demandas imposibles de cumplir en términos laborales y para realizar prácticas que no son propias de una autoridad como acosar mujeres.*

En este sentido, del análisis a la resolución recurrida, se advierte que el estudio de clima laboral no fue tomado en cuenta como prueba fundamental para acreditar las conductas que le fueron atribuidas al recurrente, sino como un indicio más que, concatenado con los demás medios probatorios que obran en el expediente, dieron certeza respecto de la comisión de los hechos denunciados.

Aunado a lo anterior, al dar contestación al procedimiento laboral disciplinario motivo de inconformidad, el recurrente se limitó a objetar el estudio de clima laboral al no acreditar ninguna responsabilidad directa, sin aportar mayores elementos o argumentos tendentes a desacreditar la fiabilidad del mismo como instrumento contextual del ambiente en que se suscitaron los hechos denunciados, por lo que desestima su planteamiento.

10. El inconforme sostiene que el *Protocolo HASL* no ha sido publicado en el Diario Oficial de la Federación, lo que lo convierte en una norma inconstitucional e inaplicable al caso.

Al respecto, se considera **infundado** el agravio referido, toda vez que el *Protocolo HASL* constituye una herramienta que coadyuva en el proceder institucional para eliminar de los espacios laborales las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como para poder operar un modelo de prevención y atención que las y los funcionarios puedan aplicar y no una norma sancionadora en sí misma.

En efecto, el *Protocolo HASL*, compila normas para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el *INE*, proporciona definiciones que describen dichos comportamientos, propone un modelo de prevención a dichas conductas y describe el modelo de atención y sanción de las mismas.

En este sentido, al ser un instrumento que proporciona elementos y herramientas necesarias, no puede ser considerado como una norma y, por tanto, su no publicación en el Diario Oficial de la Federación no le genera un perjuicio al ahora inconforme ni significa que no pueda citarse y aplicarse en el procedimiento en el que está involucrado el recurrente, en conjunto con otros ordenamientos legales como el *Estatuto*, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Ley Federal del Trabajo, Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, así como el marco jurídico internacional.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se **confirma** la resolución emitida dentro del procedimiento laboral disciplinario INE/DEA/PLD/SDO/003/2018.

III. SOLICITUD DE RECTIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Finalmente, el inconforme sostiene que las indagatorias realizadas han generado un daño a su reputación y un ataque a su honra y dignidad que implica un derecho a la rectificación por parte de la autoridad (sic), toda vez que en diversos medios de comunicación y en redes sociales se ha dado cuenta del asunto antes de ser juzgado, en definitiva, siendo que, afirma, de esta cuestión no se ocupó la resolución.

Para el inconforme, de manera deliberada y persistente, se filtraron a la opinión pública hechos y datos del expediente en perjuicio de la presunción de inocencia y en daño a sus derechos y a los de su familia.

Al respecto, el inconforme presentó una serie de direcciones electrónicas correspondientes a distintas notas periodísticas que fueron certificadas por la autoridad instructora del presente procedimiento, cuyos encabezados son los siguientes:

- INE encubre hostigamiento sexual y acoso laboral de alto directivo
- INE suspende a uno de sus directores, acusado de hostigamiento sexual y laboral
- Denuncian otro caso de acoso sexual en el INE
- Más casos de acoso sexual y laboral en el INE; Lorenzo Córdova promete 'tolerancia cero'
- INE separa de cargo a [redacted] por presunto acoso sexual
- Suspenden a funcionario del INE por acoso sexual
- #Quemón: Así exhibieron al acosador sexual que opera dentro del INE

En primer lugar, ha de destacarse que no se cuenta con elemento alguno que lleve a considerar que los órganos o funcionarios del INE hayan hecho un uso indebido de la información de la investigación, ni mucho menos filtrado datos del expediente a los medios de comunicación.

Lo único realizado por esta autoridad electoral nacional fue la emisión de un boletín[18], publicado el tres de marzo de dos mil dieciocho por el que se informó, de manera general, que en razón de la presentación de una queja y después de haber realizado las investigaciones pertinentes se abrió un procedimiento laboral disciplinario para determinar si existe responsabilidad por parte del [redacted] por probables conductas de hostigamiento sexual y laboral, determinando dictar una suspensión provisional como medida precautoria que favorezca el correcto desahogo del procedimiento; situación que en modo alguno implico un acto ilegal ni la difusión de la información de la que dieron cuenta los medios de comunicación referidos por el recurrente.

[18] Consultable en https://centralelectoral.ine.mx/2018/03/03/aplica-ine-medidas-precautorias-para-investigar-denuncias-sobre-acoso-sexual-y-laboral/

En este sentido, si el inconforme considera que las notas periodísticas proporcionaron información inexacta o falsa respecto de su persona, lo correspondiente era que solicitara su derecho de réplica a cada uno de los medios de comunicación correspondientes, o bien, en términos del Código Civil Federal, interponer una demanda por el presunto daño moral que le generó la publicación de dichas notas por parte de los medios de comunicación respectivos, sin que ello pueda ser materia de pronunciamiento por esta autoridad.

Por lo anterior, no ha lugar a proceder de conformidad con lo solicitado por el recurrente en el sentido de que sea esta autoridad electoral nacional la que aclare o rectifique la citada información.

Por lo expuesto y fundado, se

R E S U E L V E

ÚNICO. Se **confirma** la resolución recurrida por las razones establecidas en el **CONSIDERANDO TERCERO** de la presente resolución.

Notifíquese por **oficio** la presente resolución al Secretario Ejecutivo, al Director Ejecutivo de Administración, a la Titular de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, a la persona encargada del despacho de la Dirección del Secretariado y al Director Jurídico, todos de este Instituto, para los efectos legales conducentes, y **personalmente** a [redacted], así como a [redacted] para los efectos legales conducentes.

En su oportunidad, **archívese** el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.

El C. Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello: Muchas gracias, Secretario Ejecutivo. Señoras y señores integrantes de la Junta General Ejecutiva, se han agotado los asuntos del orden del día, agradezco a todos ustedes su presencia. Buenas tardes. No habiendo otro asunto que tratar, se levanta la sesión a las 17:32 horas.

La presente Acta fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 13 de diciembre de 2018, por votación unánime de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, Licenciada María del Carmen Colín Martínez; de los Directores Ejecutivos del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; de los Directores de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; y del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina, no estando presentes durante la votación el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez y el Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, asimismo no estando presente durante el desarrollo de la sesión el Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes.

EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

DR. LORENZO CÓRDOVA VIANELLO

EL SECRETARIO EJECUTIVO Y SECRETARIO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

LIC. EDMUNDO JACOBO MOLINA