

INE/JGE138/2020

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/04/2020 INTERPUESTO PARA CONTROVERTIR LA RESOLUCIÓN DEFINITIVA EMITIDA EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO INE/DEA/PLD/DERFE/054/2019

G L O S A R I O

Autoridad Instructora	Dirección Ejecutiva de Administración
Autoridad Resolutora	Secretaría Ejecutiva
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Convención	Convención Americana sobre Derechos Humanos
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Lineamientos	Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de Inconformidad, para el Personal del Instituto
Probable Infractora/denunciada	María Angélica Ortiz Ramírez
Protocolo	Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto;
Recurrente	Karen Geovana Rodríguez Cruz

VISTOS para resolver los autos del recurso de inconformidad identificado con el número de expediente INE/RI/04/2020, recibido en la Oficialía de Partes del Instituto Nacional Electoral el día veintitrés de marzo de dos mil veinte, promovido por la recurrente en contra de la Resolución de fecha veinticinco de febrero de dos mil veinte, dictada en el expediente con número INE/DEA/PLD/DERFE/054/2019, por la autoridad resolutora, de conformidad con los siguientes:

A N T E C E D E N T E S

1. Expediente Único. El 8 de mayo de 2019, se brindó contención vía telefónica a la denunciante, de la entrevista efectuada, determinó que existía alto riesgo para la quejosa, por lo que requería a la brevedad de medidas de protección dentro de su ámbito laboral.

2. Denuncia. El 15 de mayo de 2019, la quejosa presentó su escrito de denuncia ante la autoridad instructora, mediante el cual atribuyó a la probable infractora haber distribuido por medio de la plataforma WhatsApp fotografías íntimas de la denunciante a sus compañeros de trabajo.

3. Auto de investigación. El 21 de junio de 2019 la autoridad instructora emitió auto de investigación, a través del cual ordenó al Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva en el estado de Hidalgo realizar las gestiones necesarias para comisionar a la denunciante a la Vocalía del Registro Federal de Electores de esa Junta, como medida precautoria.

Asimismo, requirió a la Subdirección de Operaciones de Nómina de la Dirección Ejecutiva de Administración para que proporcionara el nombre y cargo del personal que integra la Dirección de Operaciones del Centro de Cómputo y Resguardo Documental. Lo cual fue cumplimentado el 27 de junio siguiente.

4. Comisión. El 2 de julio de 2019, se elaboró acta circunstanciada por parte del personal de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Hidalgo, para hacer constar la comisión de la denunciante en la Vocalía del Registro Federal de Electores de dicho órgano, en cumplimiento a lo ordenado por la autoridad instructora.

5. Primer Periodo vacacional 2019. Mediante aviso publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de febrero de 2019, se estableció como primer periodo

vacacional del personal del Instituto, el comprendido del 22 de julio de 2019 al 2 de agosto de 2019, por lo tanto, en el periodo citado, se suspendieron las labores.

6. Auto de Admisión. El 18 de septiembre de 2019, la autoridad instructora emitió auto de admisión con el que inició, a instancia de parte, el procedimiento laboral disciplinario en contra de la probable infractora, atribuyéndole la infracción referida en el glosario.

7. Notificación. El 24 de septiembre de 2019, la autoridad instructora notificó a la probable infractora el inicio del procedimiento laboral disciplinario en su contra, corriéndole traslado con el auto de admisión y las correspondientes pruebas de cargo.

8. Contestación al procedimiento. El 1 de octubre de 2019, la probable infractora presentó su escrito de contestación dentro del plazo establecido para tal efecto, al cual acompañó las pruebas que consideró oportunas para su defensa.

9. Admisión y desahogo de pruebas. El 9 de octubre de 2019, la autoridad instructora admitió las pruebas de cargo y descargo ofrecidas que consideró conforme a derecho, asimismo, las tuvo por desahogadas por así permitirlo su propia y especial naturaleza.

Lo anterior, fue notificado a la denunciante el 17 de octubre de 2019 y a la denunciada el 21 de octubre siguiente.

10. Alegatos. El 17 de diciembre de 2019, la autoridad instructora otorgó el plazo de cuarenta y ocho horas a las partes, para que expresaran los alegatos adicionales que consideraran oportunos, determinación que les fue notificada el 19 de diciembre siguiente.

El 20 de diciembre de 2019, la denunciante remitió a la autoridad instructora, mediante correo electrónico, sus alegatos y el 23 de diciembre siguiente, se recibió el escrito de alegatos de la probable infractora.

11. Cierre de instrucción. El 10 de enero de 2020, al no quedar diligencias o pruebas pendientes de desahogo, la autoridad instructora determinó el cierre de instrucción.

12. Remisión del procedimiento a la autoridad resolutora. El 16 de enero de 2020, mediante oficio INE/DEN0034/2020, la autoridad instructora remitió el expediente al

rubro citado a la Secretaría Ejecutiva para efecto de que se emitiera la resolución correspondiente.

13. Recepción de expediente. El mismo día, se recibió en la Dirección Jurídica el expediente original del procedimiento laboral disciplinario señalado al rubro y una vez analizado el expediente, se procedió a elaborar el Proyecto de Resolución respectivo

14. Reforma al Estatuto. En sesión ordinaria del ocho de julio de 2020, el Consejo General aprobó el Acuerdo INE/CG162/2020 del Consejo General por el que se reforma al Estatuto, a propuesta de la Junta General Ejecutiva, precisándose en el Punto Segundo que el Acuerdo entrará en vigor y surtirá efectos al día siguiente de su aprobación. En este sentido, entró en vigor el nueve de julio de 2020.

15. Publicación en el Diario Oficial. El 23 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación (en adelante DOF) el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (en adelante Estatuto).

16. Disposiciones Aplicables. En el punto Décimo noveno del Acuerdo INE/CG162/2020, señaló que “Los asuntos, recursos, procesos y procedimientos que se encuentren en desarrollo o trámite a la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto se concluirán conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio”.

17. Notificación de la resolución. El once de marzo de dos mil diecinueve mediante cedula de notificación se hizo del conocimiento a la recurrente.

18. Recurso de Inconformidad. Mediante escrito recibido el día veintitrés de marzo de dos mil veinte, en la ventanilla de la oficialía de partes común de la Oficialía de Partes del Instituto Nacional Electoral la recurrente interpuso el recurso de inconformidad en contra de la Resolución de fecha veinticinco de febrero de dos mil veinte, emitida en el expediente con número INE/DEA/PLD/DERFE/054/2019.

19. Suspensión de Plazos. En sesión extraordinaria del Consejo General celebrada el veintisiete de marzo de dos mil veinte, aprobó el Acuerdo INE/CG82/2020 por el que se determina como medida extraordinaria la suspensión de plazos inherentes a las actividades de la función electoral, con motivo de la contingencia sanitaria derivada de la pandemia del coronavirus, covid-19, en cuyo Punto Primero señala los siguiente:

Se aprueba como medida extraordinaria la suspensión de los plazos y términos relativos a las actividades inherentes a la función electoral enunciadas en el anexo único de este Acuerdo, hasta que se contenga la pandemia de coronavirus, Covid-19, para lo cual este Consejo General dictará las determinaciones conducentes a fin de reanudar las actividades y retomar los trabajos inherentes al ejercicio de sus atribuciones.

En el anexo determinado Actividades que se verán afectadas por la suspensión de actividades del INE, cuyo apartado “1. Actividades cuya realización está sujeta a plazos normativamente establecidos”, actividad 13 “Atención de asuntos laborales, suspensión de plazos en el trámite, resolución y ejecución de procedimientos laborales disciplinarios y recursos de inconformidad, que se encuentran en sustanciación y los que pudieran presentarse”.

20. Reanudación de Plazos. En sesión extraordinaria celebrada el treinta de junio de dos mil veinte, el Consejo General aprobó el Acuerdo INE/CG185/2020 por el que se determina la reanudación de plazos en la investigación, instrucción, resolución y ejecución de los procedimientos laborales, así como de los recursos de inconformidad, bajo la modalidad a distancia o semipresencial, con motivo de la pandemia COVID-19, generada por el virus SARS-COV2.

21. Designación de Dirección. En sesión extraordinaria celebrada el veintisiete de mayo de dos mil veinte, la Junta General Ejecutiva, mediante Acuerdo INE/JGE63/2020, designó a la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral como el órgano encargado de sustanciar y elaborar el Proyecto de Resolución del recurso de inconformidad interpuesto por la hoy recurrente.

22. Remisión de recurso de Inconformidad y remisión electrónica de expediente. Mediante oficio número INE/DJ/DAL/4865/2020, de fecha primero de junio de dos mil veinte, enviado ese mismo día por correo electrónico, el Director de Asuntos Laborales de la Dirección Jurídica, remitió en formato PDF al Titular de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, el expediente formado con el motivo del Procedimiento Disciplinario INE/DEA/PLD/DERFE/054/2019, así como del escrito del Recurso de Inconformidad interpuesto en contra de la Resolución de fecha veinticinco de febrero de dos mil veinte, radicado bajo el expediente INE/RI/04/2020

23. Admisión. Habiendo sido remitidas las constancias originales del procedimiento disciplinario seguido en contra de la recurrente, previo análisis y estudio de las mismas, así como del escrito por el que interpuso el recurso que ahora se resuelve,

el 3 de septiembre de dos mil veinte, se admitió a trámite el recurso en que se actúa, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 463 del Estatuto.

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

I. Competencia.

Esta Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral es competente para conocer y resolver el presente asunto, toda vez que la resolución impugnada consiste en un auto de sobreseimiento que puso fin al Procedimiento Laboral Disciplinario, conforme lo dispuesto por el artículo 453, fracción I del Estatuto, así como, por analogía, lo establecido en la Jurisprudencia 1/2016, emitida por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en sesión pública celebrada el 30 de marzo de 2016, cuyo rubro y contenido son los siguientes:

RECURSO DE INCONFORMIDAD. PROCEDE CONTRA EL DESECHAMIENTO DICTADO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO REGULADO EN EL ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL.- La interpretación sistemática y funcional de los artículos 17, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 94 y 96 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, y 283 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Nacional Electoral, que establecen los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial, lleva a concluir que el recurso de inconformidad es procedente para impugnar el auto de desechamiento emitido por la autoridad competente en el procedimiento disciplinario regulado por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Nacional Electoral y su agotamiento es obligatorio para las partes a fin de observar el principio de definitividad que rige en materia electoral, toda vez que con ello se salvaguarda plenamente el derecho a la tutela judicial efectiva, que incluye el derecho de acceso a la justicia, el respeto a las garantías mínimas procesales y el derecho a un recurso efectivo, privilegiándose la garantía del citado derecho fundamental conforme a los principios pro persona y pro actione.¹

¹ Contradicción de criterios. SUP-CDC-1/2016.—Entre los sustentados por las Salas Regionales correspondientes a la Primera y Tercera Circunscripciones Plurinominales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, con sede en Guadalajara, Jalisco y Xalapa, Veracruz. Publicada en la Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Año 9, Número 18, 2016, páginas 42 y 43.

Que, con base en lo anterior, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, es autoridad competente para conocer y resolver el presente recurso de inconformidad, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 453, fracción I, y demás relativos y aplicables del mencionado Estatuto.

II. Requisitos de procedencia.

El presente recurso de inconformidad reúne los requisitos formales y sustantivos, para su procedencia previstos en los artículos 454, 459 y 160 del Estatuto. Únicamente requieren de mayor explicación los requisitos que se señalan a continuación:

Oportunidad

La notificación de la resolución se realizó mediante cédula el once de marzo de dos mil veinte y surtió efectos de conformidad con el artículo 405, al día hábil siguiente al que se realicen, es decir el doce de marzo de dos mil veinte.

Al ser los días catorce, quince, veintiuno y veintidós de marzo sábados y domingos son días inhábiles de conformidad con el artículo 403 del Estatuto; en este orden de ideas al haber presentado el recurso en el octavo día hábil en la oficialía de partes común de la Presidencia del Consejo General el veintitrés de marzo de dos mil veinte, se actualiza el supuesto de procedibilidad señalado en el artículo 454 del Estatuto, ya que fue dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución se presentó el recurso.

Forma y legitimación

En el recurso de inconformidad de mérito se hace constar el nombre completo de la recurrente y su domicilio para oír y recibir notificaciones. En el referido curso se manifiestan los agravios, se ofrecen pruebas, y si bien no se asienta la firma autógrafa de la recurrente, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud calificó como pandemia el brote de coronavirus COVID-19, por el incremento en el número de casos existentes en los países que los han confirmado. Asimismo, consideró tal circunstancia como una emergencia de salud pública de relevancia internacional y emitió una serie de recomendaciones para su control.

El 17 de marzo de 2020, la Junta General aprobó mediante Acuerdo INE/JGE34/2020, las medidas preventivas y de actuación, con motivo de la pandemia del COVID-19. En el referido acuerdo se estableció, entre otras cuestiones, que los titulares de cada una de las Direcciones, Unidades Técnicas y órganos desconcentrados del Instituto previeran las facilidades a los servidores adscritos en cada una de sus áreas, a fin de procurar que las actividades se realicen con el personal mínimo e indispensable, mediante la implementación de guardias presenciales en casos que por su naturaleza sean de carácter urgente. **Asimismo, ordenó que se privilegiaran las notificaciones electrónicas**, sobre las personales, en términos de lo dispuesto en la normativa aplicable.

El 16 de abril de 2020, la Junta General determinó modificar el citado acuerdo a través del diverso INE/JGE45/2020, a efecto de ampliar la suspensión de los plazos procesales en la tramitación y sustanciación de los procedimientos administrativos competencia de los diversos órganos de este Instituto, así como cualquier plazo de carácter administrativo, hasta que se acordara su reanudación, con base en la información sobre las condiciones sanitarias relacionadas con la pandemia.

En la normativa que rige al INE, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa dispone en su artículo 84 la obligación del Instituto de mantener sus centros de trabajo en las condiciones de seguridad e higiene necesarias para garantizar la salud y la vida del personal, prevenir y reducir las posibilidades de riesgo de trabajo.

Asimismo, derivado de los comunicados realizados por el subsecretario de Prevención y Promoción de la Salud, se hizo un llamado a la población a fin de robustecer las medidas de prevención, que incluyen la suspensión de eventos públicos donde se reúnan más de cincuenta personas, cancelación de clases, la suspensión temporal de actividades laborales que involucren la movilización de personas, disminuir drásticamente la movilidad de personas, suspensión de actividades gubernamentales no esenciales, entre otras.

En este sentido, si bien la firma autógrafa del recurrente es un requisito de procedencia que debe contener el escrito mediante el cual se interpone el recurso de inconformidad, es indispensable tomar en cuenta que ante el contexto actual de salud pública se han privilegiado las comunicaciones electrónicas; por lo que, en virtud de que en la fecha de presentación del recurso que se estudia se decretaba la fase inicial de emergencia sanitaria este Instituto no puede ser omiso en dicha circunstancia, máxime que se trata de un asunto vinculado a derechos fundamentales.

Además, si bien las actividades institucionales se deben realizar conforme lo previsto en la norma aplicable, también es cierto que de acuerdo a lo determinado en el Acuerdo INE/CG185/2020, por el Consejo General de este Instituto, actualmente estamos ante una situación extraordinaria, en la que se deben implementar medidas y aplicar criterios que maximicen los derechos fundamentales de los trabajadores, como es el caso, del derecho al acceso a la justicia.

Asimismo, se debe tener en cuenta que conforme al Acuerdo referido, el Consejo General validó la tramitación y actuación en los recursos de inconformidad mediante documentación remitida en formato electrónico, ya sea por las partes o aquella generada por las autoridades competentes.

Sin que pase inadvertido para esta Junta General Ejecutiva que, el recurso de inconformidad en el que se actúa fue remitido a través de la cuenta de correo institucional karen.rodriquezc@ine.mx, en su calidad de revisora para la identificación de ciudadanos, adscrita al Centro de Cómputo y Resguardo Documental de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, por lo que es evidente que dicha promovente agotó su derecho de impugnación con los medios y conductos que en esa época tenía a su alcance, de ahí que no se le pueda exigir, su validación de su recurso, en los términos que marca la normatividad, pues en las condiciones extraordinarias en que se encontraba al momento de interponer el presente medio de defensa, sería tanto como imponer formalismos que restringirían el ejercicio a su derecho a tener un medio de defensa efectivo, en contra de actos que posiblemente vulneren sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución.

En tal virtud, es dable considerar que el escrito de impugnación contiene los elementos señalados en el artículo 460 del Estatuto, sin que en el caso en particular se incumpla con los criterios de procedibilidad, por las razones anteriormente expuestas.

III. Agravios.

La recurrente controvierte la determinación de la autoridad resolutora de fecha veinticinco de febrero de dos mil veinte mediante la cual se SOBRESEE el procedimiento laboral disciplinario incoado en contra de la C. María Angélica Ortiz Ramírez, dentro del expediente INE/DEA/PLD/DERFE/054/2019, tal como se observa de la transcripción siguiente:

“**ÚNICO.**- Me causa agravio la resolución recurrida en virtud de que la autoridad resolutora únicamente se constriñó a sobreeser el procedimiento por actualizarse la causal prevista en el artículo 422, fracción III del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Por falta de materia); dejando las conductas denunciadas sin ser analizadas, ni sancionadas, por únicamente el error de la autoridad instructora de no haber actuado en el plazo previsto en el Estatuto, no siendo responsabilidad mía y dejándome en estado de indefensión ante tales situaciones denunciadas previamente; tal y como se señala textualmente en la resolución recurrida”

(...)

IV. Litis

Del análisis y estudio del escrito presentado por la recurrente, así como de los documentos que integran el expediente, se advierte que la quejosa controvierte la Resolución de fecha veinticinco de febrero de dos mil veinte, dictada en el procedimiento disciplinario número INE/DEA/PLD/DERFE/054/2019, en la cual el Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral, en su carácter de autoridad resolutora determinó desechar el procedimiento al actualizarse la causa de sobreseimiento prevista en el artículo 422 fracción II del Estatuto al **exceder el plazo de cuatro meses previsto en el artículo 402 del Estatuto, señalando que**, por omisión de la autoridad instructora de no haber actuado en el plazo previsto en el Estatuto, con lo que se deja en estado de indefensión a la denunciante, porque no se ataca el fondo de dicho procedimiento.

De lo sostenido por la autoridad resolutora y de los agravios de la inconforme, se desprende que la controversia se centra, básicamente, en los dos puntos siguientes:

1. Determinar si prescribió o no la facultad de iniciar el procedimiento laboral disciplinario a cargo de la DEA, a partir del conocimiento formal de los hechos denunciados; y
2. Determinar si la autoridad responsable fundó y motivó debidamente o no la resolución por la que concluyó que, en el caso, operó la prescripción de la facultad de iniciar el procedimiento laboral disciplinario y por tanto, se dejaron de analizar las conductas denunciadas sin poder ser sancionadas.

V. Marco normativo

En el artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se dispone que las relaciones de trabajo entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores se regirán por la ley electoral y el Estatuto que, con base en ella, apruebe el Consejo General.

En el artículo 204, párrafos 1 y 2, de la LGIPE, se prevé que en el Estatuto se establecerán, además de las normas para la organización del Servicio Profesional Electoral Nacional, las relativas a los empleos administrativos y de trabajadores auxiliares del Instituto y de los Organismos Públicos Locales. Asimismo, se dispone que en el Estatuto se fijarán las normas y procedimientos para la determinación de sanciones.

Por su parte, en el Estatuto se establecen las siguientes disposiciones que resultan relevantes para el presente caso:

- Que de conformidad con la fracción III del artículo 1 del ordenamiento referido, el Estatuto tiene como objeto, entre otros, regular el procedimiento laboral disciplinario; entendiéndose por procedimiento laboral disciplinario, la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias al Personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, Reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, Lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones aplicables (artículo 400).
- Que el artículo 402 fracciones I y II, establecen que la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral disciplinario prescribirá en el plazo de cuatro años a partir de que se haya cometido la conducta probablemente infractora, o cuatro meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta probablemente infractora.
- El procedimiento laboral disciplinario podrá iniciarse de oficio cuando la autoridad instructora, de manera directa, tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora. La autoridad instructora, después de haber realizado las investigaciones pertinentes, determinará si ha lugar o no al inicio respectivo, acorde a lo dispuesto en el artículo 413 del referido Estatuto.

- La autoridad instructora, cuando tenga conocimiento directo o por conducto de otro órgano, área o unidad del Instituto de la comisión de una conducta probablemente infractora imputable al Personal del Instituto, procederá, en su caso, a realizar las diligencias de investigación previas al inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario.
- Si considera que existen elementos de prueba suficientes de una conducta probablemente infractora, deberá determinar el inicio del procedimiento y su sustanciación; cuando medie la presentación de una queja o denuncia, deberá analizarla y valorar si cuenta con elementos de prueba suficientes para iniciar el procedimiento o, si requiere realizar diligencias de investigación previas para determinar el inicio, en su caso, y en los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá realizar las diligencias necesarias para recabar las pruebas respectivas, en observancia a lo señalado en el artículo 415, fracciones I, II y III.
- El artículo 418 del Estatuto, dispone que auto de admisión es la primera actuación con la que da inicio formal el Procedimiento Laboral Disciplinario, interrumpiendo el plazo para la prescripción.

Por su parte, en los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de Inconformidad, para el Personal del Instituto, se establece, en lo que importa al caso, lo siguiente:

- El artículo 1, establece que los Lineamientos tienen por objeto, entre otros, establecer parámetros de actuación por parte de las autoridades competentes en la investigación preliminar que determine el inicio o no del procedimiento laboral disciplinario.
- De conformidad con el artículo 2 de esos Lineamientos señalan que por prescripción se entenderá la extinción por inacción de la facultad de las autoridades del Instituto, en un asunto específico, por el fenecimiento del plazo previsto en el Estatuto para iniciar el procedimiento laboral disciplinario en contra del probable infractor.
- Que, en observancia al artículo 4 de los Lineamientos, tratándose de quejas o denuncias recibidas vía correo electrónico, se requerirá al quejoso o denunciante para que cumpla con los requisitos previstos en el artículo 414

del Estatuto. En el supuesto de que el quejoso o denunciante no atienda dicho requerimiento y no existan indicios sobre la conducta denunciada se desechará de plano el asunto.

- Que el artículo 7 de los Lineamientos establece que, las actuaciones previas al inicio de una investigación o del procedimiento laboral disciplinario, podrán iniciarse a juicio de la autoridad instructora cuando tenga conocimiento de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que guíen la determinación o no del inicio del procedimiento laboral disciplinario, y que estas diligencias previas no podrán exceder en su trámite y desahogo más de cuatro meses a partir de que se tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora, en orden a lo establecido en el artículo 402, fracción II del Estatuto.
- Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, fracción III del multicitado Lineamiento tratándose de quejas o denuncias por violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, se tendrá por formalizada cuando se reciba en forma física y cumpla con los requisitos previstos en el artículo 414 del Estatuto, en el entendido de que la autoridad deberá suplir las omisiones, errores o deficiencias de la parte quejosa. En estos casos, el plazo para la prescripción previsto en el artículo 402, fracción II, del Estatuto, comenzará a correr a partir de la recepción formal de la queja o denuncia.

Finalmente, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional -aplicable supletoriamente, con fundamento en el artículo 410, fracción IV, del Estatuto-, se dispone que, para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente. Una vez establecido el marco jurídico aplicable al presente caso, conviene reiterar que, en el presente caso, los hechos materia de la denuncia consistieron en conductas atribuibles a las de acoso y hostigamiento sexual y laboral.

VI. Estudio de Fondo.

Es conveniente hacer mención que el método de análisis de los agravios, se realizará atendiendo a su similitud o particularidad, según sea el caso, acorde a los temas destacados, sin que tal actuar le cause un perjuicio al recurrente, pues lo

importante es que todos ellos sean estudiados, atendiendo el contenido de la Jurisprudencia 04/2000 que indica:

“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”. *El estudio que realiza la autoridad responsable de los agravios propuestos, ya sea que los examine en su conjunto, separándolos en distintos grupos, o bien uno por uno y en el propio orden de su exposición o en orden diverso, no causa afectación jurídica alguna que amerite la revocación del fallo impugnado, porque no es la forma como los agravios se analizan lo que puede originar una lesión, sino que, lo trascendental, es que todos sean estudiados*.²

En tal sentido, esta autoridad debe atender al resultado de las investigaciones y de las pruebas recabadas y analizadas por la autoridades instructora y resolutora, tomando en consideración las circunstancias particulares que rodean al caso en estudio, así como la naturaleza misma de la infracción que se analiza, se tomarán en cuenta las pruebas que permitan conocer la verdad de los hechos y, en su caso tener por acreditada o no la conducta infractora y en consecuencia, esta autoridad confirme o no el fallo correspondiente.

Los hechos denunciados y su regulación jurídica son aspectos relevantes para el caso, en la medida en que marcan la ruta jurídica que estaba obligada a seguir la autoridad instructora y, más importante aún, el punto cronológico que debe tomarse en cuenta para determinar la prescripción de la facultad para iniciar el procedimiento laboral disciplinario.

Así, atendiendo al tipo de conductas denunciadas, se tiene que la autoridad instructora contaba con cuatro meses para iniciar el procedimiento respectivo, contados a partir del momento del conocimiento formal de la conducta infractora, en términos de lo dispuesto en el citado artículo 402, fracción II, del Estatuto.

Esto es, desde el momento en que la autoridad instructora tiene conocimiento formal de las conductas, debe: a) Admitir la denuncia, b) Desechar la denuncia, o c) Realizar diligencias de investigación, de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 415, fracciones I y II, del Estatuto.

² Sala Superior. Tercera Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. VIII. Electoral Primera Parte – Vigentes, Pág. 27

Respecto de esta última posibilidad -realizar diligencias de investigación- se subraya que se trata de una potestad de la autoridad para allegarse de mayores elementos de convicción, aclarar ciertos aspectos o trazar líneas adicionales de indagación, sobre la base del conocimiento formal de los hechos, lo que supone, al menos, el conocimiento previo, mínimo y suficiente, de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en los que éstos ocurrieron y que, razonablemente, justifican y permiten realizar ese tipo de diligencias.

En otros términos, el conocimiento formal de los hechos se refiere propiamente a la materia base de la acción o a la que sirve de sustento para detonar el procedimiento, y se traduce, esencialmente, en el conocimiento mínimo y razonable de las circunstancias de modo, tiempo y lugar. A partir de este conocimiento formal, como se explicó, la autoridad instructora decide si se admite o se desecha la denuncia presentada, o bien, si se realizan mayores investigaciones.

En efecto, cabe destacar que, al margen de si la autoridad sustanciadora conoció los hechos mediante una queja, denuncia, vista o, incluso, por sus propios medios, deberá analizar minuciosamente los elementos con que cuente en cada caso, pues de tener indicios suficientes en torno a la existencia de las conductas materia de controversia, así como de la probable responsabilidad de la denunciada, la autoridad instructora deberá emitir acuerdo de admisión y emplazar a la probable responsable al procedimiento, con el fin de asegurarle una debida oportunidad de defensa, o bien realizar diligencias de investigación para reunirlos, sobre todo, si se trata de asuntos que se relacionan con conductas que generalmente son de oculta realización, como es el caso de los relacionados con el hostigamiento y acoso laboral o sexual.

Por otro lado, se reitera, en caso de que a juicio de la autoridad no existan elementos suficientes que, razonablemente, permitan concluir la probable existencia de la conducta infractora; ésta no encuadre en las hipótesis de procedencia del Procedimiento Laboral Disciplinario; el denunciado renuncie a su cargo o fallezca; o el quejoso se desista de la pretensión expresada —siempre que los hechos no impliquen menoscabo al patrimonio del Instituto—, la autoridad sustanciadora deberá decretar la improcedencia de la queja y proceder a su desechamiento, con fundamento en lo establecido en el artículo 419 del Estatuto.

En suma, a partir del momento en que, mediante los canales institucionales la autoridad instructora es informada de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que supuestamente ocurrió una conducta probablemente infractora, es que deberá proceder al análisis de los elementos con que cuenta y, en caso de no encontrarse

en alguna de las hipótesis de desechamiento mencionadas en párrafos anteriores, estará en condiciones de determinar si puede dar inicio al procedimiento laboral disciplinario o, si previo a ello, debe realizar las diligencias de investigación que resulten pertinentes, en virtud de que esa es la ruta jurídica establecida en la normativa electoral citada.

El momento en el que la autoridad tiene conocimiento formal de los hechos cobra especial relevancia porque, entre otras cuestiones, marca el inicio del plazo de cuatro meses previsto para la prescripción, como lo establece la normativa electoral antes expuesta, a menos de que exista una causa que justifique la imposibilidad de continuar con el desarrollo de sus atribuciones, como podría ser por ejemplo, la suspensión de plazos y términos con motivo de algún caso fortuito o fuerza mayor como resultado de la contingencia sanitaria derivada de la pandemia del coronavirus, COVID-19, o alguna otra circunstancia similar en la que se suspenda el cómputo de términos o plazos en el trámite o desarrollo de los procedimientos previstos en la normatividad aplicable, siempre y cuando no se encuentren vinculados a algún Proceso Electoral, en cuyo caso todos los días y horas son hábiles.

Esto es acorde con el concepto sobre el que se funda el *ius puniendi* o derecho del estado a sancionar, el que tiene como sustrato axiológico la tutela de los bienes jurídicos relevantes que cada ordenamiento protege —como la sujeción del personal del INE a las obligaciones y prohibiciones que impone el Estatuto— y que la facultad de castigar debe encontrar límites nítidos y precisos que prevengan su ejercicio caprichoso o arbitrario, por lo que se han delineado principios que le ponen frontera, como los de legalidad, tipicidad, proporcionalidad, intervención mínima, presunción de inocencia y, destacadamente, el de certeza, que se refiere al conocimiento seguro y claro de las cosas, el cual permite a una persona conocer la situación que guardan sus derechos frente a las leyes, para asegurar que el gobernado cuente con la seguridad jurídica ante una intervención de la autoridad en su esfera de derechos.

Ahora bien, del análisis de las constancias que obran en el expediente en estudio se desprende que:

El 22 de febrero de 2019, mediante aviso publicado en el Diario Oficial de la federación, se estableció como primer periodo vacacional del personal del Instituto, el comprendido del 22 de julio al 2 de agosto de 2019. En el referido Acuerdo se precisó que el referido periodo no contaría para el cómputo de los términos para la interposición y trámite de los medios de impugnación, quejas administrativas,

procedimientos ordinarios y especiales, incluso los relativos a los juicios laborales, así como cualquier otro plazo en materia electoral, que pudieran promoverse; siempre y cuando no estén vinculados a algún Proceso Electoral, en cuyo caso todos los días y horas son hábiles.

En fecha 15 de mayo de 2019, la hoy recurrente presentó su escrito de denuncia ante la autoridad instructora, mediante la cual atribuyó a la probable infractora la distribución por medio de Whatsapp de fotografías íntimas de la accionante a sus compañeros de trabajo.

El 21 de junio de 2019, la autoridad instructora, emitió auto de investigación a través del cual solicitó al Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva en el estado de Hidalgo realizar las gestiones necesarias para comisionar a la hoy recurrente a la vocalía del Registro Federal de Electores de la referida Junta Local como medida precautoria.

El 18 de septiembre de 2019, la autoridad instructora emitió auto de admisión con el que dio inicio, a instancia de parte, el procedimiento laboral disciplinario en contra de la probable infractora.

En el plazo comprendido entre el 18 de septiembre y el 23 de diciembre del 2019, se realizaron diversas actuaciones dentro del expediente INE/DEA/PLD/DERFE/054/2019; por lo que el 10 de enero de 2020, al haber sido desahogadas la totalidad de diligencias, la autoridad instructora determinó el cierre de la instrucción. Consecuentemente, el 16 de enero de 2020, la autoridad instructora remitió el expediente en que se actúa a la Secretaría Ejecutiva a fin de emitir la resolución correspondiente.

En esencia, de conformidad con lo establecido en la fracción II, del artículo 402 del Estatuto aplicable, la facultad para determinar el inicio del Procedimiento Laboral en el caso materia de análisis es, coincidentemente con lo señalado por la autoridad resolutora, de cuatro meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la conducta probablemente infractora.

Ahora bien, resulta pertinente analizar si la autoridad resolutora en el procedimiento laboral disciplinario computó correctamente los plazos referidos en la citada porción normativa.

La autoridad señalada como responsable computó el plazo de la caducidad en el ejercicio de las atribuciones de la autoridad instructora, para emitir el auto de inicio

del procedimiento laboral disciplinario considerando cuatro meses calendario a partir del día 15 de mayo de 2019 y que concluirían en 17 de septiembre al ser días inhábiles los días 15 y 16 de septiembre del 2019,

Dicha actuación se fundamentó en el criterio jurisprudencial cuyo rubro es el siguiente: PRESCRIPCIÓN LABORAL. PARA EL CÓMPUTO RESPECTIVO, LOS MESES SE REGULAN POR EL NÚMERO DE DÍAS QUE LES CORRESPONDAN.³

Ahora bien, si bien se coincide en que el plazo de la prescripción debe ser computado mediante el número de días que le corresponda al mes calendario, lo cierto es que dicha norma, debe ser interpretada de tal manera que se cumpla con los principios de certeza, seguridad jurídica y equilibrio procesal de las partes.

En este sentido, se considera que dicho cómputo puede ser sujeto a excepción con motivo de caso fortuito o fuerza mayor o alguna otra circunstancia similar en la que se suspenda el cómputo de términos o plazos en el trámite o desarrollo de los procedimientos previstos en la normatividad aplicable.

En el caso bajo análisis, se tiene que durante el desarrollo de la investigación del procedimiento laboral disciplinario en el que se emitió el acto aquí impugnado, el personal del Instituto gozó de su primer periodo vacacional del 22 de julio al 2 de agosto de 2019.

El referido periodo vacacional se publicó en el Diario Oficial de la Federación, por lo que oficialmente, los trabajadores interrumpieron sus actividades para disfrutar diez días de descanso obligatorio, tan es así, que por disposición expresa de dicho acuerdo, se estableció que durante ese periodo, esto es, del 22 de julio al 2 de agosto de 2019, no contaría para el cómputo de términos o plazos relacionados con la interposición y trámite de los medios de impugnación, quejas administrativas, procedimientos ordinarios y especiales, incluso los relativos a los juicios laborales, así como cualquier otro plazo en materia electoral, que pudieran promoverse; siempre y cuando no estén vinculados a algún Proceso Electoral, en cuyo caso todos los días y horas son hábiles.

De ahí que resulte incuestionable que ninguna de las partes (la hoy recurrente, la autoridad instructora, la autoridad resolutora o la persona denunciada) al ser

³ Época: Novena Época; Registro: 200768; Instancia: Segunda Sala; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo II, Julio de 1995; Materia(s): Laboral; Tesis: 2a./J. 27/95; Página: 87

personal adscrito al Instituto Nacional Electoral podía emitir autos, realizar diligencias, presentar pruebas, o manifestar lo que a su derecho conviniera, en atención al criterio jurisprudencial cuyo rubro es el siguiente: "DÍAS NO LABORADOS POR LA AUTORIDAD RESPONSABLE, NO DEBEN COMPUTARSE EN EL PLAZO LEGAL PARA PROMOVER MEDIOS DE IMPUGNACIÓN"⁴

Así tomando en cuenta el principio general de Derecho que expresa que, ante lo imposible nadie está obligado, se considera que para efectos de la caducidad de la facultad que tiene la autoridad para determinar el inicio del procedimiento laboral, prevista en el artículo 402 del Estatuto que rige el procedimiento que nos ocupa, el plazo para que se actualice se debe entender por meses calendario, el cual se debe suspender desde el primer día que surja una circunstancia, contingencia, caso fortuito o fuerza mayor que impida el ejercicio de las atribuciones de la autoridad así como el ejercicio libre de los derechos de las partes, como puede ser el que la autoridad decreta el periodo vacacional.

Asimismo, los procedimientos y plazos se deberán reanudar a partir del primer día hábil siguiente a la conclusión de la circunstancia, contingencia, caso fortuito o fuerza mayor, sin que ello se entienda como una renovación del plazo que tiene la autoridad para actuar en los términos que le mandata la norma.

A juicio de quien esto resuelve, se considera que esta interpretación, además de brindar mayor seguridad jurídica y certeza a las partes, complementa y armoniza el régimen sancionador que tiene el Instituto, en la medida de que el plazo previsto para la caducidad en el ejercicio de las atribuciones de la autoridad instructora para emitir el auto de inicio del procedimiento laboral disciplinario, seguirá computándose por el número de días que les correspondan, esto es, por meses calendario y a la vez, exclusivamente por excepción, cuando en dicho plazo acontezca alguna circunstancia que impida a la totalidad de las partes el ejercicio de un derecho o de una atribución, como en el caso ocurrió al decretarse el primer periodo vacacional, dicho plazo deberá suspenderse por lo que hace a los días inhábiles que comprenda es etapa, precisamente por ser un lapso que impide actuar tanto a la autoridad, como a cualquiera de las partes involucradas en el procedimiento.

En razón de lo anterior, se considera que en el presente caso se debió realizar el cómputo de la caducidad, sin tomar en cuenta el lapso de diez días hábiles comprendidos en el primer periodo vacacional, y por tanto, se debió emitir una determinación diversa al sobreseimiento en el procedimiento laboral disciplinario,

⁴ Jurisprudencia 16/2019

en la que se analizaran todas las constancias y actuaciones realizadas por las partes.

Para una mejor comprensión se presenta a continuación una línea del tiempo:



Precisado lo anterior y en atención al principio de aplicación de la ley⁵, se considera que lo procedente conforme a Derecho es revocar la Resolución impugnada.

Ahora bien, toda vez que derivado del sobreseimiento las conductas denunciadas dejaron de ser analizadas como lo sostiene la recurrente y toda vez que los derechos humanos son un conjunto de principios, libertades y derechos fundamentales para garantizar la dignidad de todas las personas, establecidos en nuestra Constitución Política y los tratados internacionales; en el caso que nos ocupa, al tratarse de un asunto vinculado con la integridad y dignidad de las personas ante posibles conductas de hostigamiento o acoso laboral y sexual, se debe poner especial cuidado en su análisis.

⁵ La garantía de exacta aplicación de la ley civil descansa en dos principios, el de seguridad jurídica y el de igualdad de todos los hombres ante la ley; el primero consiste en la "cualidad del ordenamiento jurídico, que implica la certeza de sus normas y consiguientemente la previsibilidad de su aplicación". La seguridad jurídica parte de un principio de certeza en cuanto a la aplicación de disposiciones tanto constitucionales como legales que a un tiempo, definen la forma en que las autoridades del Estado han de actuar y que la aplicación que se haga del orden jurídico a los gobernados será eficaz.

Esto, porque ese tipo de conductas denunciadas, generan condiciones desfavorables que afectan en el ámbito personal y laboral de quienes las sufren, tan es así que la propia Ley Federal del Trabajo establece que toda persona tiene derecho a ser protegida contra actos que afecten su dignidad, como los actos de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

En suma, las conductas relacionadas con el acoso laboral y sexual vulneran derechos humanos fundamentales, por lo que no se puede tomar como un asunto menor, ya que, de acreditarse estas conductas, se habrían consumado actos de imposible reparación y éstos en la mayoría de los casos, no se destruyen fácticamente con el sólo hecho de que quien la sufre obtenga una resolución o sentencia favorable.

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

En el caso, se tiene que la autoridad resolutora no cuenta con elementos suficientes para analizar con objetividad las conductas denunciadas en tanto que, de las pruebas que obran en el expediente se obtienen indicios que se traducen en diligencias que no fueron practicadas durante la substanciación del procedimiento laboral disciplinario.

Lo anterior, si se tiene en consideración que el artículo 407 del Estatuto impone **la obligación** entre otras, **de la autoridad que sustancie el procedimiento laboral disciplinario**, de suplir la deficiencia de la queja y los fundamentos de derecho, **recabar elementos probatorios** y, de ser necesarias, dictar medidas de protección que se estimen necesarias, cuando conozcan de casos de violencia, discriminación y hostigamiento o acoso sexual o laboral en contra del personal del instituto.

Se considera que la autoridad instructora no agotó el principio de exhaustividad, entendido este como la obligación de la autoridad de analizar todos los argumentos vertidos por las partes sobre los puntos materia del procedimiento,

Orienta al criterio anterior, la tesis emitida por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, identificada con el número de registro 2005968, correspondiente a la Décima época⁶, bajo el rubro y texto siguiente:

EXHAUSTIVIDAD. SU EXIGENCIA IMPLICA LA MAYOR CALIDAD POSIBLE DE LAS SENTENCIAS, PARA CUMPLIR CON LA PLENITUD EXIGIDA POR EL ARTÍCULO 17 CONSTITUCIONAL. El artículo 17 constitucional consigna los principios rectores de la impartición de justicia, para hacer efectivo el derecho a la jurisdicción. Uno de estos principios es el de la completitud, que impone al juzgador la obligación de resolver todos los litigios que se presenten para su conocimiento en su integridad, sin dejar nada pendiente, con el objeto de que el fallo que se dicte declare el derecho y deje abierto el camino franco para su ejecución o cumplimiento, sin necesidad de nuevos procedimientos judiciales o administrativos. Para cumplir cabalmente con la completitud exigida por la Constitución, se impone a los tribunales la obligación de examinar con exhaustividad todas las cuestiones atinentes al proceso puesto en su conocimiento, y esto se refleja en un examen acucioso, detenido, profundo, al que no escape nada de lo que pueda ser significativo para encontrar la verdad sobre los hechos controvertidos, o de las posibilidades que ofrezca cada medio probatorio. El vocablo exhaustivo es un adjetivo para expresar algo que se agota o apura por completo. El vocablo agotar hace referencia a llevar una acción de la manera más completa y total, sin dejarla inconclusa ni en la más mínima parte o expresión como lo ilustra el Diccionario de la Lengua Española: "Extraer todo el líquido que hay en una capacidad cualquiera; gastar del todo, consumir, agotar el caudal de las provisiones, el ingenio, la paciencia, agotarse una edición; cansar extremadamente". Sobre el verbo apurar, el diccionario expone, entre otros, los siguientes conceptos: "Averiguar o desentrañar la verdad ahincadamente o exponerla sin omisión; extremar, llevar hasta el cabo; acabar, agotar; purificar o reducir algo al estado de pureza separando lo impuro o extraño; examinar atentamente". La correlación de los significados destacados, con miras a su aplicación al documento en que se asienta una decisión judicial, guía hacia una exigencia cualitativa, consistente en que el juzgador no sólo se ocupe de cada cuestión planteada en el litigio, de una manera o forma cualquiera, sino que lo haga a profundidad, explore y enfrente todas las cuestiones atinentes a cada

⁶ Véase I.4o.C.2 K (10a.). Tribunales Colegiados de Circuito. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, Marzo de 2014, Pág. 1772.

tópico, despeje cualquier incógnita que pueda generar inconsistencias en su discurso, enfrente las diversas posibilidades advertibles de cada punto de los temas sujetos a decisión, exponga todas las razones que tenga en la asunción de un criterio, sin reservarse ninguna, y en general, que diga todo lo que le sirvió para adoptar una interpretación jurídica, integrar una ley, valorar el material probatorio, acoger o desestimar un argumento de las partes o una consideración de las autoridades que se ocuparon antes del asunto, esto último cuando la sentencia recaiga a un medio impugnativo de cualquier naturaleza. El principio de exhaustividad se orienta, pues, a que las consideraciones de estudio de la sentencia se revistan de la más alta calidad posible, de completitud y de consistencia argumentativa.

En efecto, además de contar con las impresiones de pantalla de conversaciones del WhatsApp, en las que se dice que la denunciante envió fotos al esposo de la denunciada y que ésta las distribuyó, de las manifestaciones rendidas por la parte denunciada se observa que obra en el expediente, entre otros medios de prueba, la fotografías del baño de mujeres del CECYRD, recetas médicas de la denunciada, la relación del personal adscrito a la Dirección de Operaciones del CECYRD, que pudo tener conocimiento de los hechos.

Elementos de convicción que sirven como base para poder confrontar las acusaciones con contra de la denunciada o en su caso, obtener mayores elementos respecto de los hechos y poder analizarlos con mayor claridad y objetividad, de manera que se arriba a la conclusión, de que la autoridad instructora, estuvo en posibilidad de llevar a cabo diligencias para mejor proveer a fin de obtener los elementos necesarios que pudieran tener un análisis exhaustivo del asunto sometido a su consideración.

VII. Efectos

Al estimar la necesidad de que por excepción, en el presente caso se debió computar el plazo de la caducidad, sin tomar en cuenta el lapso de diez días hábiles comprendidos en el primer periodo vacacional, lo procedente conforme a Derecho es revocar la Resolución impugnada.

Asimismo, al tratarse las conductas denunciadas de acciones que vulneran derechos humanos fundamentales y toda vez que la finalidad de los medios de convicción es esclarecer la verdad legal, es necesario que, en el procedimiento

laboral disciplinario, el órgano instructor valore la fuerza convictiva de todos y cada uno de los medios de prueba aportados, en relación a las pretensiones de todas las partes.

En este sentido, la autoridad instructora mediante la implementación diligencias para mejor proveer, deberá allegarse de los medios de prueba necesarios en relación a los hechos denunciados; por ejemplo, de estimarlo necesario a) recabar el testimonio del personal de la Junta Distrital, b) obtener estudios de clima laboral, o alguna otra diligencia que con motivo del análisis de las pruebas ofrecidas por las partes pueda ordenar y practicar, sin sesgos ni inversión de cargas probatorias, en observancia de los principios rectores de la materia electoral, y sobre todo, observando el principio de igualdad procesal y de contradicción entre las partes, mediante la oportunidad de poderse imponer los resultados de las mismas y alegar lo que a sus derecho corresponda.

Asimismo, en tanto se resuelve en definitiva el presente asunto y atendiendo a lo señalado en el protocolo respecto al principio de no revictimización, la autoridad instructora deberá pronunciarse respecto a la continuidad de las medidas de protección decretadas durante la investigación a favor de la recurrente a fin de garantizar la protección de sus derechos humanos.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 452; 453, fracción I; 463 y 464 del Estatuto, esta Junta General Ejecutiva:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **revoca** el Auto de sobreseimiento recurrido, para los efectos precisados en el apartado VII de la presente Resolución.

SEGUNDO. Notifíquese la presente Resolución a la Autoridad señalada como responsable en su domicilio laboral, y al recurrente en el domicilio que señaló para tal efecto.

TERCERO. Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración para que sea agregada una copia de la presente Resolución a los expedientes personales que se tienen formados a nombre de la recurrente.

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

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 25 de septiembre de 2020, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Maestro 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; 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 presente durante la votación el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; asimismo, no estando presente durante el desarrollo de la sesión el Director Ejecutivo de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas.

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

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

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**