

INE/JGE164/2020

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/25/2019
PROMOVENTE: GUSTAVO JESÚS AQUINO
MORALES
ACTO IMPUGNADO: ACUERDO DE
DESECHAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO
INE/DESPEN/AD/84/2019 DICTADO POR LA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO
PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL

**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL, POR LA QUE SE CONFIRMA LA RESOLUCIÓN DE
LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL DEL
INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL DICTADA EN EL EXPEDIENTE
INE/DESPEN/AD/84/2019, CONFORME CON LO SIGUIENTE**

Ciudad de México, 20 de noviembre de dos mil veinte.

G L O S A R I O

INE	Instituto Nacional Electoral.
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado por el Consejo General mediante acuerdo INE/CG909/2015, de treinta de octubre de dos mil quince y publicado en el Diario Oficial de la Federación el quince de enero de dos mil dieciséis.

JGE	Junta General Ejecutiva
Protocolo HASL	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral del Instituto
LFT	Ley Federal del Trabajo
Denunciante y/o inconforme y/o recurrente	Gustavo Jesús Aquino Morales
Denunciada	Maura Alejandra Cruz García
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
Sala Superior	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
UTCE	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral

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

- I. **RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO INE/DESPEN/AD/84/2019.** El diez de octubre de dos mil diecinueve, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral del *INE* emitió la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario en cita, por el que determinó, en la parte que interesa, lo siguiente:

“(...)

RESUELVE:

PRIMERO. De conformidad con lo estipulado en los artículos 419, fracción I y 420 del Estatuto, esta autoridad instructora determina el desechamiento del presente asunto.

SEGUNDO. Notifíquese con copia del presente auto a los CC. Maura Alejandra Cruz García y Gustavo Jesús Aquino Morales.

TERCERO. Hágase el presente auto del conocimiento del Presidente del Consejo General, de los Integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional, del Secretario Ejecutivo, de la Encargada de la Dirección de Organización Electoral, del Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica, del Director Ejecutivo de Administración, del Director Jurídico, y del Director de la Unidad Técnica de Fiscalización, todos ellos funcionarios del Instituto, para los efectos conducentes.

CUARTO. Archívese el presente asunto como total y definitivamente concluido.
(...)"

- II. **NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN.** El once de octubre de dos mil diecinueve, le fue notificada la resolución al ahora *inconforme*.
- III. **RECURSO DE INCONFORMIDAD.** El veinticinco de octubre de dos mil diecinueve, el *inconforme* interpuso recurso de inconformidad en contra de la citada resolución.
- IV. **TURNO A LA UTCE.** En sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva de nueve de diciembre de dos mil diecinueve, se aprobó el acuerdo INE/JGE231/2019 POR EL QUE SE CALIFICA LA EXCUSA PLANTEADA POR EL ENCARGADO DE LA UNIDAD TÉCNICA DE FISCALIZACIÓN Y SE DESIGNA A LA UNIDAD TÉCNICA DE LO CONTENCIOSO ELECTORAL, COMO EL ORGANO ENCARGADO DE SUSTANCIAR Y ELABORAR EL PROYECTO DE RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD 25/2019.
- V. **REGISTRO DEL RECURSO.** El trece de diciembre de dos mil diecinueve, se tuvo por recibido en la *UTCE* el recurso de inconformidad registrándose con el número de expediente citado al rubro, reservándose su admisión, en tanto se revisará el cumplimiento de los requisitos de procedencia del mismo.
- VI. **PRESENTACIÓN DE PRUEBAS SUPERVENIENTES.** El trece de diciembre de dos mil diecinueve, el *inconforme* presentó escrito en el que ofreció pruebas supervenientes.

- VII. ACUERDO DE RESERVA DE ADMISIÓN DE PRUEBAS SUPERVENIENTES.** Mediante acuerdo de veinte de diciembre de dos mil diecinueve, la autoridad sustanciadora determinó reservar la admisión de las pruebas ofrecidas por el *inconforme*.
- VIII. SUSPENSIÓN Y LEVANTAMIENTO DE PLAZOS Y TÉRMINOS DERIVADO DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-CoV2 COVID-19.** La Organización Mundial de la Salud y, específicamente, en el caso de México, el Consejo de Salubridad General, decretaron emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, derivada de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV2 COVID-19, lo que pone de relieve que se está ante una situación extraordinaria, en la que resulta indispensable tutelar el derecho a la salud y atender las medidas sanitarias de aislamiento determinadas por las autoridades de la materia.

Con motivo de esta pandemia, el diecisiete de marzo y dieciséis de abril de dos mil veinte, esta Junta General Ejecutiva del *INE* emitió los Acuerdos **INE/JGE34/2020** e **INE/JGE45/2020**, por los que se determinó la suspensión y ampliación, de plazos y términos de los procedimientos administrativos competencia de los diversos órganos del *INE*, así como cualquier plazo de carácter administrativo, hasta que dicho órgano colegiado acordara su reanudación, al igual que diversas medidas preventivas y de actuación.

De igual manera, el veintisiete de marzo de dos mil veinte, el *Consejo General* emitió el Acuerdo **INE/CG82/2020**, denominado **ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL 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.**

El veinticuatro de junio de dos mil veinte, la Junta General Ejecutiva de este Instituto, emitió el Acuerdo **INE/JGE69/2020**, de rubro **ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, POR EL QUE SE APRUEBA LA ESTRATEGIA Y LA METODOLOGÍA PARA EL LEVANTAMIENTO DE PLAZOS RELACIONADOS CON ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS, ASÍ COMO PARA EL REGRESO PAULATINO A LAS ACTIVIDADES PRESENCIALES**

POR PARTE DEL PERSONAL, el cual señala que con base en la priorización de las actividades estratégicas que realizan las diversas áreas del Instituto, así como a las determinaciones en relación al semáforo sanitario que establezcan las autoridades nacionales y de cada entidad federativa, se definiría de manera paulatina la reactivación de actividades y asistencia a instalaciones. En ese sentido, el referido acuerdo aprobó el levantamiento de los plazos y términos de índole administrativo suspendidos por el acuerdo INE/JGE34/2020 y ampliado por el diverso INE/JGE45/2020, a efecto de que las áreas del Instituto continúen con los procesos administrativos y el avance en los trabajos que venían realizando, siempre y cuando no contravengan las medidas sanitarias aplicables.

Finalmente, el treinta de julio del año en curso, el Consejo General, aprobó el Acuerdo INE/CG185/2020, de rubro *ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL 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 SARSCOV2*, por el cual se reanudan los plazos y términos suspendidos en el diverso acuerdo INE/CG82/2020, para la investigación, instrucción, resolución y ejecución de los procedimientos laborales disciplinarios, así como de los recursos de inconformidad.

- IX. ACUERDO DE ADMISIÓN.** El once de noviembre de dos mil veinte, se admitió el recurso de inconformidad al satisfacerse los requisitos de procedencia.

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 diez de octubre de dos mil diecinueve, emitida por la *DESPEN* dentro del expediente INE/DESPEN/AD/84/2019.

SEGUNDO. PROCEDENCIA. 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 ante la Oficialía de Partes Común del *INE*, dirigida al Presidente de la Junta General Ejecutiva y Consejero Presidente del *INE*, Lorenzo Córdova Vianello; nombre completo del recurrente y domicilio para oír y recibir notificaciones; la resolución impugnada y su fecha de notificación; los agravios y argumentos de derecho en contra de la resolución y su firma autógrafa.
- b) **OPORTUNIDAD.** El recurso fue presentado en tiempo, toda vez que la resolución impugnada le fue notificada al recurrente el once de octubre de dos mil diecinueve, por lo que el plazo para su impugnación transcurrió del catorce al veinticinco de octubre siguientes.

En este sentido, si el recurso fue presentado el veinticinco de octubre siguiente en la Oficialía de Partes Común del *INE*, el escrito fue presentado dentro del plazo de diez días hábiles establecido en la normativa.

TERCERO. RESOLUCIÓN IMPUGNADA

La *DESPEN* dictó auto de desechamiento respecto del Procedimiento Laboral Disciplinario identificado como INE/DESPEN/AD/84/2019, instaurado por el ahora *recurrente* en contra de Maura Alejandra Cruz García. En esencia la referida autoridad determinó desechar el procedimiento al considerar que no existen elementos suficientes que acrediten la existencia de la conducta probablemente infractora, ello en términos de lo establecido en el artículo 419, fracción I, del *Estatuto*.

En atención al principio de economía procesal y en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente Resolución, se estima innecesario transcribir el acto impugnado, considerando que se tiene a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis.

Resulta criterio orientador al respecto, las razones contenidas en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito del Poder Judicial de la Federación, con número de registro 219558,¹ que es del tenor literal siguiente:

“ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO. De lo dispuesto por el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo, sólo se infiere la exigencia relativa a que las sentencias que se dicten en los juicios de amparo contengan la fijación clara y precisa de los actos reclamados, y la apreciación de las pruebas conducentes para tener o no por demostrada su existencia legal, pero no la tocante a transcribir su contenido traducido en los fundamentos y motivos que los sustentan, sin que exista precepto alguno en la legislación invocada, que obligue al juzgador federal a llevar a cabo tal transcripción, y además, tal omisión en nada agravia al quejoso, si en la sentencia se realizó un examen de los fundamentos y motivos que sustentan los actos reclamados a la luz de los preceptos legales y constitucionales aplicables, y a la de los conceptos de violación esgrimidos por el peticionario de garantías. De igual forma se estima innecesario transcribir las alegaciones expuestas en vía de agravios por el accionante, sin que sea obstáculo a lo anterior que en considerando subsecuente se realice una síntesis de los mismos.”

CUARTO. SÍNTESIS DE AGRAVIOS

Para sustentar la acción impugnativa que nos ocupa, el recurrente adujo una serie de agravios en su escrito recursal, sin embargo, partiendo del principio de economía procesal y en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente Resolución, se estima que resulta innecesario transcribir en su totalidad los agravios señalados, máxime que se tiene a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis.

Resulta criterio orientador al respecto, la tesis identificada con número de registro 214290,² del Octavo Tribunal Colegiado del Primer Circuito, mismo que a la letra señala:

“AGRAVIOS. LA FALTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LOS MISMOS EN LA SENTENCIA, NO CONSTITUYE VIOLACIÓN DE GARANTÍAS. El hecho de que la sala responsable no haya transcrito los agravios que el quejoso hizo valer en apelación,

¹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, p. 406, núm. de registro 219558.

² Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo XII, noviembre de 1993, p. 288, núm. de registro 214290

ello no implica en manera alguna que tal circunstancia sea violatoria de garantías, ya que no existe disposición alguna en el Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal que obligue a la sala a transcribir o sintetizar los agravios expuestos por la parte apelante, y el artículo 81 de éste solamente exige que las sentencias sean claras, precisas y congruentes con las demandas, contestaciones, y con las demás pretensiones deducidas en el juicio, condenando o absolviendo al demandado, así como decidiendo todos los puntos litigiosos sujetos a debate.”

El *recurrente* agrupa los agravios que le depara la determinación de la autoridad instructora, de la siguiente manera:

A. Inobservancia del Protocolo HASL, en relación con la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

- A decir del recurrente, se omitió la aplicación del protocolo HASL, puesto que en ningún momento la autoridad instructora le otorgó atención integral y especializada:
 - No hizo de su conocimiento que tenía derecho a atención médica, psicológica y, en su caso, jurídica.
 - Falta de actuación bajo el principio *pro persona* en favor de las personas la protección más amplia, observando que el denunciante se encontraba en estado de vulnerabilidad.
 - Omisión de valorar las pruebas presentadas por el denunciante con mayor valor que las “simples manifestaciones de la denunciada”.
- En ningún momento se le realizó alguna entrevista como lo establece el procedimiento de atención del protocolo HASL, solamente se le solicitó información relativa a las probanzas presentadas.
- A pesar del elevado nivel de evidencia documental que aportó para la denuncia por acoso laboral, la autoridad instructora no valoró adecuadamente y, por ende, no se siguió el protocolo.
- La autoridad instructora en ningún momento señaló fecha de audiencia para que compareciera la denunciada, como lo establece el Protocolo HASL, por lo que la autoridad no pudo allegarse de más elementos de convicción e iniciar el Procedimiento Laboral Disciplinario.
- No se cumplió con el principio de intermediación, el cual, a decir del recurrente, resulta de vital importancia a efecto de observar el comportamiento del mismo, así como de la denunciada, y así tener un conocimiento más cercano del caso.
- No se tomaron las medidas necesarias para la protección de la víctima, por lo que el acoso en contra del impetrante ha sido prolongado.

- Incumplimiento de la valoración adecuada de las pruebas aportadas por el recurrente.
 - Inobservancia a los derechos humanos que le son inherentes al impetrante.
- B. Valoración inadecuada de argumentos y probanzas, dando valor probatorio a manifestaciones realizadas por la denunciada.
- La autoridad instructora realizó una valoración inadecuada, pues otorgó mayor valor a las “simples manifestaciones de la denunciada, que los argumentos del denunciante”.
 - Las pruebas aportadas por el recurrente dan pie a presumir indicios suficientes para determinar la probable responsabilidad de la denunciada e iniciar el Procedimiento Laboral Disciplinario, siendo que será la autoridad resolutora la encargada de determinar la culpabilidad.
- C. Nula observancia de las pruebas supervenientes.
- Con las pruebas supervenientes aportadas por el recurrente el 27 de septiembre de 2019, se acredita que la denunciada faltó a la verdad, hecho que debió valorar con mayor fuerza legal y probatoria la autoridad instructora, de manera que se analizaran las manifestaciones realizadas por la denunciada y determinar si resultan verosímiles y, en consecuencia, las que no, valorarlas con perspectiva *pro homine* en favor del *recurrente*.
 - La autoridad instructora no se pronunció respecto de las pruebas supervenientes aportadas por el recurrente, las cuales presentó para descreditar las declaraciones realizadas por la denunciada.
- D. Inobservancia del artículo 1 constitucional en materia de prevención de discriminación
- La autoridad instructora debió proteger y garantizar los derechos humanos del recurrente como los derechos en el trabajo, a la verdad, de acceso a la justicia, de audiencia y debido proceso legal.
 - Al no valorar adecuadamente las pruebas aportadas por el impetrante, siendo víctima de acoso laboral, la autoridad instructora no garantizó sus derechos humanos protegidos por la Carta Magna.
 - La autoridad no garantizó su derecho humano a un trabajo libre de violencia al determinar el desechamiento del procedimiento por dar mayor fuerza legal a las manifestaciones y probanzas de la denunciada.

- Se afectó su derecho humano de acceso a la justicia ya que existen los elementos mínimos convictivos de presunta responsabilidad de la denunciada.
- E. Administración incompleta de justicia, ya que el acuerdo impugnado no resolvió la totalidad de las cuestiones debatidas.
- Se lesionó su derecho al debido proceso legal, porque el auto de desechamiento no resuelve las cuestiones debatidas, ello porque la autoridad instructora fue omisa en valorar las pruebas supervenientes presentadas, una de ellas por la que se demostró que el acta de hechos de 3 de agosto de 2018 fue redactada faltando a la verdad, por lo que no debió tomarse en cuenta dicha acta y subsecuentes para la determinación del auto de desechamiento.

En ese sentido, los agravios del recurrente se sintetizan en los siguientes temas:

1. La inaplicación del protocolo HASL en el Procedimiento Laboral Disciplinario presentado por el denunciante.
2. La autoridad instructora no protegió ni observó los derechos del denunciante contenidos en la Carta Magna, en su calidad de víctima de acoso laboral, así como el principio *pro homine* en favor del mismo.
3. No se valoraron adecuadamente las pruebas aportadas por el denunciante, dando mayor valor probatorio a las manifestaciones y pruebas presentadas por la denunciada.
4. Se violó el derecho de acceso a la justicia del recurrente, con el acuerdo de desechamiento, puesto que no resolvieron las cuestiones planteadas por el denunciante.

QUINTO. FIJACIÓN DE LA LITIS

La *Litis* en el presente asunto se constriñe en determinar, si como lo asegura el *recurrente*, la autoridad instructora realizó una valoración sesgada de los elementos probatorios aportados por él, dando un mayor peso a las manifestaciones de la *denunciada*, si en la resolución impugnada se faltó al principio de exhaustividad, así como, si se aplicó el protocolo HASL, derivado de su denuncia por acoso laboral y si se inobservaron sus derechos constitucionales en su calidad de víctima.

SEXTO. ESTUDIO DE FONDO

El problema jurídico en el presente asunto se ciñe en determinar si el desechamiento que emitió la autoridad instructora, se realizó conforme a derecho, o si, por el contrario, le asiste la razón al recurrente respecto de lo aducido en sus agravios.

En principio, toda vez que el *recurrente* aduce en su demanda que no se le protegió, ni se observaron sus derechos como víctima de acoso laboral durante el Procedimiento Laboral Disciplinario, se considera necesario comprender qué es el acoso laboral y en qué casos se actualiza.

El acoso laboral constituye una forma de discriminación que se ejecuta en el ámbito de las relaciones de trabajo, y que se manifiesta a través de una serie de acciones que tienen por objeto menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso la integridad física de las personas a fin de aislarlas, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

Asimismo, se ha definido que el acoso laboral se presenta de forma recurrente y sistemática, con base en actos y/o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, teniendo como parámetro la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar.

Así, se ha establecido que la tipología del acoso laboral puede actualizarse de la siguiente forma:

- a) Horizontal. La agresividad se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, esto es, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) Vertical descendente. La agresividad se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima, y
- c) Vertical ascendente. La agresividad se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la víctima.

Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que, si bien hay diversos conceptos doctrinarios del acoso laboral o *mobbing*, una

de las descripciones con mayor completitud es la que lo define como: el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o persona acaben abandonando el lugar de trabajo.

También, dicho órgano jurisdiccional ha establecido que existe acoso laboral (*mobbing*) cuando se presentan conductas, en el entorno laboral, que tiene por objeto intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir³.

En tal sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁴, ha determinado que para llevar a cabo la investigación de hechos relacionados con acoso laboral se deberá considerar los siguientes aspectos:

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

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

³ Cfr. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Tesis 1a.CCLI/2014 (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Primera Sala, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Pág. 138 Tesis Aislada (Laboral).

⁴ 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>

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

De la misma forma, la doctrina ha identificado al *mobbing* o acoso laboral, como la presión laboral tendenciosa o tendente a la autolimitación de un trabajador mediante su denigración⁵.

Por su parte, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, precisó que, de la definición del acoso laboral, se desprenden usualmente cinco elementos característicos que deben acreditarse para su configuración: 1) material (agresión u hostigamiento), 2) temporal (sistemático y reiterado durante un tiempo determinado, sin embargo, también puede constituir acoso un solo evento, sin ser necesaria la reiteración), 3) tipo (ejercido por una persona o un grupo en contra de una trabajadora, ya sea de su mismo nivel laboral, subordinada o superior), 4) geográfico (en el lugar de trabajo o en espacios como eventos o reuniones realizadas en el marco de las relaciones laborales) y 5) finalidad (la búsqueda de perjudicar la dinámica laboral y opacándola, y, que genera o responde a un ambiente hostil e intimidatorio, que provoca el control, aislamiento y finalmente la renuncia).

En el plano convencional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se prevé en el numeral 23, el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el numeral XIV, reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas.

Por último, en la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 3 Bis, se define el hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

De lo señalado, se desprende que el acoso o violencia, en el ámbito laboral, está constituido por una serie de acciones que tiene por objeto menoscabar la honra, la dignidad de las personas, su estabilidad emocional, e incluso su integridad física con el objeto de aislar a una persona en concreto, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

⁵ GIMENO, Lahoz Ramón, *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Valladolid, España, 2005, Editorial Lex Nova, p. 82

Por cuestión metodológica, para el correcto análisis de los agravios formulados por el *recurrente* en su escrito de inconformidad, éstos serán estudiados en dos apartados generales, en los que se engloban todos sus argumentos en atención a las semejanzas que guardan entre sí, en el primero, se analizará lo relativo a las violaciones procesales que aduce y, en el segundo, lo relativo a las violaciones a sus derechos humanos y la no aplicación del protocolo HASL.

Lo anterior, no implica una afectación jurídica, de conformidad con lo establecido en la Jurisprudencia 4/2000⁶ sustentada por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, cuyo rubro y contenido, son los siguientes:

“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.”

Precisado lo anterior, se procede al estudio de los agravios planteados por el *recurrente* en su escrito de inconformidad.

1. Violaciones procesales

El *recurrente* aduce, en diversos apartados de su demanda, que la autoridad instructora incurrió en diversas violaciones procesales al realizar una valoración inadecuada de sus argumentos y probanzas y dar mayor valor probatorio a las manifestaciones realizadas por la denunciada; asimismo refiere que no valoró las pruebas supervenientes aportadas el veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve y, por último, aduce que la autoridad instructora realizó una administración de justicia incompleta al no resolver la totalidad de las cuestiones debatidas.

Los motivos de disenso aducidos por el recurrente son **infundados e inoperantes**, atento a las siguientes consideraciones y fundamentos de derecho.

⁶ Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 4, Año 2001, páginas 5 y 6.

Por un lado, se considera que las alegaciones formuladas por el denunciante devienen **inoperantes**, pues hace depender la supuesta ilegalidad de la resolución impugnada de que la *DESPEN* faltó a los principios de exhaustividad y debido proceso, sin controvertir las razones torales por las cuales la referida Dirección arribó a la conclusión respecto de que no se acreditó el acoso laboral.

Esto es, no señala qué pruebas dejó de valorar la autoridad, por qué, según su criterio, debió darse mayor peso o valor probatorio a aquellas pruebas aportadas por él, y solo se limita a señalar que la autoridad instructora dio mayor peso a las manifestaciones realizadas por la denunciada, sin tomar en cuenta que ésta también aportó diversas pruebas, las cuales fueron valoradas al igual que las que anexó a su escrito de demanda primigenio.

Es conveniente señalar, que la inoperancia de un agravio se define, conforme a la técnica jurídica, a partir de una circunstancia cierta y objetiva: que los argumentos empleados para rebatir los que sustentan la decisión contra la que se plantea la inconformidad, no los controviertan en forma directa, o bien, debatan sólo una parte de ellos, en modo tal que la restante, esto es, aquella sobre la que no se entabló concreta rivalidad, subsista y de ser suficiente soporte el sentido de la determinación, la que en tal circunstancia deberá permanecer incólume.

En ese sentido, el alegato del *recurrente* respecto que las pruebas que él aportó dan pie a presumir indicios suficientes para determinar la probable responsabilidad de la denunciada e iniciar el Procedimiento Laboral Disciplinario, resulta insuficiente, pues no por el hecho que en los casos en los que se denuncie acoso laboral los datos indiciarios deben valorarse con perspectiva *pro homine*, dan pie, necesariamente, a que se le dé la razón.

Lo anterior, en tanto que el dicho de la víctima, así como las pruebas que aporta al expediente, deben ser valorados y concatenados con otros elementos de prueba que obren en el expediente. En el caso, constan pruebas aportadas por ambas partes, así como testimonios de funcionarios que laboran en la misma área que el denunciante y que, por consecuencia, conocen la relación de éste con la denunciada.

Por lo anterior, esta *JGE* considera que no le asiste la razón al recurrente, pues si bien la declaración de la víctima es prueba fundamental en este tipo de casos, lo cierto es que la misma debe ser valorada en conjunto con otros elementos de convicción que generen indicios y presunciones sobre la posible comisión de la conducta infractora.

En este orden de ideas, debe señalarse que, de conformidad con lo previsto en el artículo 415, fracciones II y III, del *Estatuto*, la autoridad instructora debe realizar una investigación preliminar, cuyo objeto es recabar elementos de prueba que guíen la determinación o no del inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario, por lo tanto, una vez concluida dicha investigación, la autoridad instructora debe emitir una resolución en la que determine si existen elementos de prueba suficientes para tener por acreditada la conducta probablemente infractora, y en consecuencia, si está acreditada la probable responsabilidad del presunto infractor, en cuyo caso, se dictará el auto correspondiente, a efecto de que se sustancie el procedimiento respectivo, por lo que *a contrario sensu*, si en el expediente no existen los elementos de prueba suficientes, se determinará el desechamiento de la queja, en términos de lo dispuesto en el artículo 419, fracción I, del mismo *Estatuto*. En ese orden de ideas, los agravios aducidos por el recurrente devienen **infundados**, toda vez que la autoridad instructora analizó cada uno de los argumentos esgrimidos en su escrito primigenio, lo contrastó con lo manifestado por la denunciada en su informe, valoró las pruebas de ambas partes, tomó en consideración los testimonios recogidos dentro de las diligencias de investigación llevadas a cabo, para concluir, en cada caso, si se causaba una afectación al denunciante en su esfera de derechos laborales.

En esencia la referida autoridad determinó desechar el procedimiento al considerar que no existen elementos suficientes que acrediten la existencia de la conducta probablemente infractora, ello en términos de lo establecido en el artículo 419, fracción I, del *Estatuto*.

La aludida Dirección Ejecutiva analizó los hechos denunciados por el ahora recurrente, bajo los siguientes argumentos:

a) **Conductas que afectan sus oportunidades laborales.**

El quejoso señaló, en su escrito primigenio, lo siguiente:

- Mediante correo electrónico de fecha 23 de noviembre de 2018 el quejoso solicitó a la probable infractora el visto bueno para realizar actividades externas, consistentes en una Especialidad en Prevención y Persecución de Operaciones de Procedencia Ilícita.
- Del 27 de noviembre al 13 de diciembre de 2018 el quejoso solicitó de forma verbal a la Lic. Maura Alejandra Cruz García le diera respuesta a la mencionada solicitud, siendo ignorado por esta.

- El 14 de diciembre de 2018, el quejoso le envió un correo electrónico a la probable infractora en donde de nueva cuenta, le solicitó obtener el visto bueno en relación a su petición para desarrollar actividades externas, esta vez con copia a la Directora de Resoluciones y Normatividad.
- No fue hasta el 14 de diciembre de 2018 que la Lic. Maura Alejandra Cruz García le dio respuesta al Lic. Gustavo Jesús Aquino Morales mediante correo electrónico, el cual se transcribe a continuación:

“[...]

En atención a su solicitud de Visto Bueno de actividades externas para la profesionalización de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional se le comunica que del análisis realizado a su petición, así como de las reuniones sostenidas con la Directora de Resoluciones y Normatividad de la Unidad Técnica de Fiscalización Mtra. Erika Estrada Ruíz, se determinó No otorgar el Visto Bueno a su solicitud para realizar actividades externas, de conformidad con el artículo 252 en relación con el artículo 248 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de Rama Administrativa.

[...]”

- A decir del quejoso se pueden observar las siguientes inconsistencias:
 - Exceso de tiempo
 - Fundamentación y motivación errónea
 - Discriminación.

Por su parte, la probable infractora manifestó lo siguiente:

- Contrario a lo expuesto por el quejoso, mediante correo electrónico de 14 de diciembre de 2018, se le dio respuesta en sentido negativo.
- Que se consultó con la Mtra. Erika Estrada Ruíz, Directora de Resoluciones y Normatividad de la Unidad Técnica de Fiscalización sobre si ella ya había autorizado al quejoso a realizar Actividades Externas, lo cual negó.
- Señaló que no se otorgó el visto bueno al quejoso por bajo desempeño en sus actividades, baja calidad en su trabajo y falta de diligencia; que durante el mes de noviembre de 2018, se llevaba a cabo el Proceso Local Extraordinario en Oaxaca, lo que generó mayores cargas de trabajo.
- Que, si bien la respuesta fue fuera de plazo, en ningún momento se le discriminó o ignoró, ya que la negativa obedeció a motivos laborales y no personales; además de que el quejoso había cursado diversas capacitaciones a través de plataformas digitales (las cuales en ningún momento se le habían negado), no obstante que no cumplía con sus labores.

Con base en lo anterior, la autoridad valoró lo siguiente:

- No se puede interpretar un acto de discriminación al quejoso, ni se ignoró al mismo, ya que su solicitud fue atendida, y si bien fue en sentido negativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 14, de los *Lineamientos que regulan las Actividades Externas de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema para el Instituto*, el quejoso tuvo derecho de acudir ante esa Dirección Ejecutiva, a fin de que se llevara a cabo la revisión de la fundamentación y motivación de dicha respuesta, y en su caso, proceder a la autorización respectiva, tomando en consideración que, para otorgar la referida autorización, la Dirección Ejecutiva valora los principios de la función electoral y las necesidades e intereses del Instituto. No obstante, dicha prerrogativa no fue hecha valer por el denunciante.
- Que el sentido negativo de la respuesta obedeció fundamentalmente a dos razones plenamente justificadas: a) el desempeño mostrado por el quejoso en sus actividades, la baja calidad de su trabajo y la falta de diligencia y b) el desarrollo del Proceso Local Extraordinario en el estado de Oaxaca, por lo que no constituye un acto discriminatorio.
- Asimismo, se razonó que de las diligencias de investigación realizadas por la autoridad destaca el hecho de que nueve de los testimonios rendidos, fueron coincidentes en mencionar que no han observado que la Lic. Cruz García discrimine al quejoso, o bien, que tenga cierto favoritismo por alguno de sus compañeros, sino que por el contrario aseguraron que su trato es igualitario.
- Por tanto, concluyó que del legajo probatorio y de las diligencias de investigación, no se desprenden mayores elementos respecto de que la probable infractora desplegara alguna conducta que haya afectado las condiciones en que el quejoso realizaba sus actividades, u otra similar que haya tenido como objetivo llevar al Lic. Aquino Morales a realizar determinada conducta que atentara contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, o que causara un daño afectando su empleo, sus términos y condiciones, y oportunidades laborales entre otras.

b) **Conducta con afectaciones económicas**

El quejoso señaló, en su escrito primigenio, lo siguiente:

- Que la Lic. Maura Alejandra Cruz García falsificó las listas de asistencia el 12 de marzo de 2019 al citar a los compañeros de su Jefatura, a efecto de firmar la lista de asistencia del día 19 de diciembre de 2018, así como de diversos días del mes de diciembre de 2018, alterando de esta forma la veracidad de la totalidad de la lista.
- Que nuevamente el 13 de marzo de 2019, la probable infractora falsificó la lista de asistencia con el afán de encubrir la inasistencia del C. Lauro Beny Santiago Peña, Abogado Resolutor Senior de la UTF.
- Que la falsificación de las listas ha repercutido directamente en el Lic. Aquino Morales en virtud de que se le han inventado faltas de asistencia inexistentes generando un descuento, sin que le haya respondido en qué días fue que faltó a sus labores.
- Que en diversas ocasiones ha falsificado la lista de asistencia con el afán de justificarle la asistencia a compañeros, lo cual es un acto discriminatorio.
- Que el 7 de diciembre de 2018, se realizó un descuento al quejoso, mientras que a la C. Liliana Chávez Mora, no se le aplicó ninguno, a pesar de que se encontraba en las mismas circunstancias que el quejoso, ya que ambos tenían su registro de entrada a las 10 am, sintiéndose así discriminado.
- Que el acta de hechos en la que se hace constar que el día 3 de diciembre de 2018, se ausentó sin permiso del superior jerárquico, existe falsedad de declaración.

Por su parte, la Lic. Cruz García expuso lo siguiente:

- Que en virtud de que no se contaba con un control de registro de asistencia de entrada y salida, se determinó que cada equipo de trabajo dispondría como un medio de control interno, listas de asistencia, la cual se encontraba en el lugar de la probable infractora, y cada miembro del equipo de trabajo registraba su entrada y salida al día, asimismo añadió que al no ser un medio oficial no se conservan las constancias.
- Que en caso de inasistencia sin mediar autorización del superior jerárquico el procedimiento es el siguiente: se envía un correo electrónico señalando la situación, y posteriormente se levanta un acta circunstanciada en la cual se da cuenta de la inasistencia y la firman dos testigos.
- Que el 19 de diciembre de 2018, el quejoso no se presentó a laborar y al no haber informado a su superior jerárquico, en este caso la Lic. Cruz García el motivo por el cual no había asistido, se realizó el procedimiento señalado.

- Que en relación a que a sus compañeros si se les justifican las inasistencias y a él no, señaló que el 19 de diciembre de 2018 se celebró una Sesión Extraordinaria en Oficinas Centrales y dado que la misma culminó a las 20 horas, se dio la indicación de que ya no sería necesario regresar a las oficinas de la UTF, razón por la cual los CC. Liliana Chávez Mora, Lauro Beny Santiago Peña y Daniel Amado Ojeda no registraron su salida, y no fue hasta el regreso del periodo vacacional que esta se registró. Por lo que en ningún momento se falsificó la lista de asistencia.
- Asimismo, refirió que el C. Lauro Beny Santiago Peña, Abogado Resolutor Senior de la Unidad Técnica de Fiscalización, con fecha 12 de marzo de 2019 solicitó permiso para ausentarse el 13 de marzo siguiente por razones médicas de su hija menor, como se corrobora en el correo de 12 de marzo de 2019.
- Que cada uno de los compañeros que señala el quejoso que no han asistido a laborar y que aun así no se les genera un descuento, han tenido una causa justificada.
- Que es falso que se le discrimina, puesto que el 9 de noviembre de 2018, el quejoso solicitó permiso para no asistir a sus labores el 13 de noviembre y que se le otorgó dicho permiso, lo que se corrobora con correos electrónicos.

Con base en lo anterior, la autoridad determinó lo siguiente:

- De las diligencias de investigación llevadas a cabo por la autoridad se desprende que el Coordinador Administrativo de la UTF manifestó que el control de asistencia del personal de la referida Unidad Técnica se llevaba a cabo con listas de asistencia; que éstas solo se conservaban como un método de control y cada área es quien las conserva; que éstas se validaban por el jefe inmediato del área correspondiente; se le cuestionó si habían realizado descuentos al quejoso, por lo que entregó: *atentas notas firmadas 4 de ellas por la directora y una de ellas por el subdirector, con su respectiva constancia de hechos levantada para tal fin*; y que le parecía complicado que las listas de asistencia fueran susceptibles de modificación, *ya que sería imprimirlas y convencer a todos de volverlas a firmar*; por último se le cuestionó si el Lic. Aquino Morales le requirió algún tipo de información relacionada con los descuentos, a lo que contestó en sentido negativo.
- Asimismo, el referido coordinador hizo entrega de la siguiente documentación: a) oficio INE/UTF/DRN/1462/2018 de 5 de diciembre de 2018, en el cual se solicita el descuento de salario, en virtud de que el quejoso se ausentó el día 3 y no asistió a laborar el día 4 de diciembre de 2018, sin

mencionar las causas o motivos de inasistencia, así como sus respectivas actas de hechos; b) oficio INE/UTF/DRN/466/2019, de 30 de mayo de 2019, en el cual se solicita se aplique descuento al quejoso, en virtud de que no se presentó a laborar el 2 de mayo, con su respectiva acta de hechos; c) oficio INE/UTF/DRN/150/2019, de 20 de marzo de 2019, en el cual se solicita se aplique descuento al quejoso en virtud de que no se presentó a laborar el día 26 de febrero de 2019, con su respectiva acta de hechos; d) oficio INE/UTF/DRN/083/2019, de 18 de febrero de 2019, en el que se solicita se aplique descuento al quejoso en virtud de que no se presentó a trabajar el 14 de febrero de 2019, con su respectiva acta de hechos; e) oficio INE/UTF/DRN1487/2018, de 19 de diciembre, en el cual se solicita se aplique descuento al quejoso, en virtud de que no se presentó a laborar el mismo día, con su respectiva acta de hechos.

- Asimismo, se señala que el resto de los testimonios rendidos en las diligencias de investigación, afirmaron que desconocían si la probable infractora falsificaba las listas de asistencia, mientras que los demás negaron el hecho.

Conforme a los medios probatorios y lo manifestado por las partes, la autoridad determinó lo siguiente:

- Que el sistema de control de registro en la Dirección de Resoluciones y Normatividad de la UTF constaba de listas de asistencia, que se encontraban en la oficina del superior jerárquico del área respectiva. En el caso en la oficina de la Lic. Cruz García.
- Que el quejoso afirma que se falsificó la lista de asistencia del 12 y 13 de marzo de 2019, con la finalidad de firmar la lista de asistencia del día 19 de diciembre de 2018, alterando de esta forma la veracidad de la totalidad de la lista.
- Que lo anterior lo perjudicó, en virtud de que se le descontaron diversos días, sin que el quejoso supiera la causa.
- Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 55, del *Estatuto*; 485, 486 y 496, del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos, llegó a la conclusión que el sistema de registro de asistencia en listas, se encuentra previsto en el referido Manual, en virtud de que se pueden implementar mecanismos distintos al previsto en el artículo 55 del *Estatuto*. Asimismo, el procedimiento llevado a cabo por la probable infractora, al presentarse una inasistencia, se llevó a cabo conforme a lo dispuesto en las disposiciones apuntadas.

- De las diligencias de investigación no se desprendieron mayores elementos que indicaran que las listas de asistencia se falsificaran con el afán de perjudicar al quejoso, ya que incluso en opinión del Coordinador Administrativo, resultaba bastante difícil dicho acto, mientras que el resto del personal entrevistado manifestó desconocer esa información o negar la posibilidad de que se falsificaran, además de que el procedimiento llevado a cabo por la denunciada, estuvo apegado a la normatividad aplicable.
- Por cuanto hace a que resultaba un hecho discriminatorio que al quejoso le fueran descontados días, mientras que a sus compañeros en sus mismas condiciones no se les aplicaba dicha medida, existen suficientes indicios para considerar que el personal descrito por el quejoso, contaba con la autorización correspondiente de su superior jerárquico, ya que consta que estos pedían permiso a la denunciada, a diferencia del quejoso, quien no acredita que haya solicitado autorización previa y se limita a acreditar con diversos documentos, su asistencia a eventos o situaciones médicas, sin el previo aviso a su superior.
- Por tanto, se desprende que la exigencia hacia el quejoso, por parte de la denunciada, en el sentido de cumplir cabalmente con el horario de trabajo, obedeció a una exigencia de carácter laboral, lo cual no configura un acto de acoso laboral, toda vez que se trata de aspectos institucionales que deben ser observados por el quejoso, al igual que por el resto de los servidores públicos que integran esta autoridad nacional.
- Por cuanto a los hechos denunciados relacionados con las faltas del 3 y 7 de diciembre de 2018, se valora que las mismas han sido ya materia de estudio en el expediente INE/DESPEN/AD/72/2019, razón por lo que la autoridad no se pronunció, en virtud de que se trata de cosa juzgada.

c) Negar la palabra o ignorar a la persona

El quejoso manifestó lo siguiente:

- Que ha sido ignorado de forma reiterada, sistemática y persistente por la denunciada.
- Que el 30 de octubre de 2019, el quejoso le solicitó instrucciones a la Lic. Cruz García relativas al envío de evidencias para la evaluación del desempeño anual, y que en ese sentido recibió un correo electrónico sobre los elementos contenidos en la Guía de Valoración de Competencias 2017-2018.
- Que a pesar de lo anterior generó un acto que le causó incertidumbre y discriminación, ya que aproximadamente a las 5:50 p.m. del 30 de octubre,

la denunciada llevó a cabo una reunión con todos los compañeros de la Jefatura de Departamento, a excepción del quejoso, so pretexto de afirmar que el quejoso ya sabía de dicha información.

- Que ese mismo día a las 5:57 p.m. le mando el siguiente correo electrónico a la probable infractora:

“[...]

Ahora bien, hace unos momentos se realizó una junta con mis compañeros, donde no se me incluyó, por lo que, le solicito de manera respetuosa me dé instrucciones sobre la evaluación, lo anterior en virtud de que hablan de cursos tomados y demás evidencia documental, misma que yo desconozco, en virtud de no ser convocado a la reunión de trabajo.

[...]

- Que la denunciada le respondió en la mencionada fecha a las 7:16 p.m. lo siguiente:

“[...]

Buena tarde por medio de la presente atendiendo su petición se envía por este medio la Guía de Observación

[...]

Por su parte, la denunciada manifestó lo siguiente:

- El 30 de octubre de 2018, a las 2:26 p.m., el denunciante le solicitó vía correo electrónico el estatus de su calificación, tal y como se muestra a continuación:

“[...]

Solicito me informe el estatus de mi calificación, lo anterior en virtud de no recibir instrucción alguna de enviar evidencia documental de las metas a evaluar del periodo comprendido del mes de Septiembre de 2018, al día 31 de agosto de 2019.

[...]

- Que, en esa misma fecha, a las 5:16 p.m., vía correo electrónico, la denunciada le respondió al quejoso lo siguiente:

“[...]

Buena tarde, la Guía para la valoración de Competencias 2017-2018, señala lo siguiente:

... en ese sentido, la evidencia obligatoria que deberá mostrar para comprobar que valoró las competencias de manera objetiva e imparcial, es la Guía de Observación, y no del evaluado.

...

En virtud de lo anterior, en un momento le haré llegar la Guía para la valoración de Competencias, la cual deberá regresar, de conformidad con el último párrafo.

[...]

- Que a las 5:57 p.m. el quejoso le remitió el siguiente correo electrónico:

“[...]

*Ahora bien, hace unos momentos se realizó una junta con mis compañeros, donde no se me incluyó, por lo que, le solicito de manera respetuosa me dé instrucciones sobre la evaluación, lo anterior en virtud de que hablan de cursos tomados y demás evidencia documental, misma que yo desconozco, en virtud de no ser convocado a la reunión de trabajo.
[...]"*

- Que la denunciada le respondió en la mencionada fecha a las 7:16 p.m. lo siguiente:

*"[...]
Buena tarde por medio de la presente atendiendo su petición se envía por este medio la Guía de Observación
[...]"*

Con base en lo anterior, la autoridad concluyó lo siguiente:

- No existen elementos para considerar que se ignoró al quejoso, en razón de que el 30 de octubre de 2018, con anterioridad a la reunión a la que hace mención, la denunciada le había hecho llegar la información relativa a la *Guía de Valoración de Competencias 2017-2018*, por lo que su exclusión de la reunión manifestada no obedeció a un acto de ignorarlo o negarle la palabra, sino que obedeció a que el quejoso ya contaba con la información que fue analizada en la reunión en cuestión.
- De las diligencias de investigación llevadas a cabo por la *DESPEN*, se desprende que los 9 testimonios rendidos fueron coincidentes en mencionar que no observaron actitudes inapropiadas, hostiles o humillantes por parte de la denunciada hacia el denunciado, ni tampoco actitudes discriminatorias.

d) Eventos que atentan contra mi derecho humano a la salud y su protección.

El quejoso manifestó lo siguiente:

- El 5 de agosto de 2018, el equipo del Departamento de Resoluciones de la UTF asistió a laborar desde las 10 horas retirándose hasta el día siguiente a las 20 horas, es decir, 36 horas laborando.
- Derivado de lo anterior, el 6 de agosto de 2018, alrededor de las 10 horas el quejoso tuvo un problema de ansiedad, que le provocó dificultad para respirar y taquicardia, por lo que le solicitó a la Lic. Cruz García lo dejara asistir al médico del *INE*, a lo que la denunciada con enojo le respondió

que no era posible que asistiera al médico, que ante tal situación el quejoso decidió ir al médico 30 minutos después.

- Que de febrero a junio de 2018 el quejoso fue el único que permanecía más de 14 horas a diario laborando, en virtud de lo anterior tuvo bastantes problemas de salud.

La probable infractora manifestó lo siguiente:

- Que desde los días 26, 27, 28 y 29 de julio de 2018, en el marco del Proceso Electoral Federal 2017-2018, se realizaron los informes de campaña de los distintos sujetos obligados, así como procedimientos administrativos de queja aprobados por el Consejo General.
- Que tomó posesión de su actual cargo el 1 de agosto de 2018, y que, con anterioridad al mencionado periodo, ocupó el cargo de Abogada Resolutora Senior, encargo durante el cual el Lic. Rodrigo Aníbal Pérez Ocampo, en su calidad de Subdirector de la multicitada Unidad, le encomendó que se encargara de coordinar los trabajos relacionados con los informes de campaña, así como el seguimiento y revisión de los procedimientos de queja.
- Que, derivado de lo anterior, mediante correo electrónico de 30 de julio de 2018, el denunciante le envió lo siguiente:

“[...]

Ahora, por otra parte también la prohibición de asistir al médico está expresamente prohibida por el referido protocolo, por lo que, de la manera más amable solicito se respeten los derechos ahí establecidos, priorizando en todo tiempo el diálogo.

[...]”

- Que la manifestación expuesta por el quejoso radicó en el hecho de que solicitó la entrega de diversos documentos, sin embargo, afirmó que la aseveración del correo es falsa, ya que ésta nunca le negó la posibilidad de asistir al médico, sin embargo, de manera constante el quejoso no entrega el trabajo o lo realiza de forma deficiente.
- Que respecto del hecho consistente en que al quejoso se le ha obligado a laborar más de 14 horas, resulta falso.
- Que, durante el periodo señalado, se llevaba a cabo el Proceso Electoral, 2017-2018, mismo que coincidió con diversas elecciones locales y federales, lo cual implicó una mayor carga de trabajo, lo que obligaba a que en algunas ocasiones, se quedara a laborar el equipo del Lic. David Octavio Orbe Arteaga, quien se desempeñaba como Jefe de Departamento de

Resoluciones de la UTF, del cual era parte el quejoso, por lo que no solo él se quedaba, sino todo el equipo.

- Que, pese a lo anterior, solo fue en ciertas ocasiones en las que el denunciante tuvo que quedarse laborando más tiempo de lo usual.

Derivado de lo anterior, la autoridad llegó a las siguientes conclusiones:

- Ante las manifestaciones relativas a la negativa de acudir al médico, no existe concordancia entre lo dicho por el denunciante y la denunciada, sin embargo, si bien es cierto que en los casos de acoso laboral el dicho del quejoso debe tomarse como cierto y constituye un indicio, también lo es el hecho de que dichos señalamientos se deben perfeccionar con algún otro elemento probatorio, o enlazarse con cualquier otro indicio, que en conjunto puedan integrar una prueba circunstancial de valor pleno, lo que en la especie no aconteció, ya que las diligencias de investigación llevadas a cabo, se desprende que los 9 testimonios rendidos, fueron coincidentes en mencionar que no observaron actitudes inapropiadas, humillantes u hostiles por parte de la Lic. Maura Alejandra Cruz García hacia el quejoso. Asimismo, de las constancias no se desprende que la probable infractora hubiera negado el derecho al quejoso de acudir al médico.
- Respecto del hecho consistente en que el quejoso se quedaba a laborar más horas que sus compañeros, se concluyó que existen indicios suficientes para determinar que no se trató de una medida en específico para el quejoso, sino la misma representó una medida general, derivada de las cargas de trabajo propias de la UTF, máxime que en dicho periodo se encontraba desarrollándose un proceso electoral federal y varios locales, aunado a que de las capturas de pantalla que obran en el expediente, se desprende que se trató de ocasiones aisladas, mientras que su horario habitual de salida era alrededor de las diecinueve horas.
- Asimismo, de las diligencias de investigación, no se desprendió que la probable infractora tuviera actitudes discriminatorias hacia el quejoso o favoritismos hacia algún compañero, toda vez que la medida obedeció a una cuestión de carácter institucional.

e) Actos relativos a la evaluación del desempeño

El quejoso refirió lo siguiente:

- Que se realizó la evaluación del trabajo de manera inequitativa y de forma sesgada.
- Que ello se sustenta en los argumentos vertidos en su escrito de impugnación de la calificación del Desempeño Anual, en el que se plantea lo siguiente:
 - Que se vulneró el artículo 82 fracción VII del Estatuto y 90 de los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018. Cuyas disposiciones establecen las obligaciones del evaluador para realizar la evaluación con criterios objetivos y equitativos.
 - Que la denunciada carecía de facultades para realizar la evaluación.
- Que al evaluarlo de manera sesgada se le restringieron sus posibilidades de desarrollo profesional de manera injustificada y desigual.
- Que ello tiene como consecuencia que se le destituya de su cargo, siempre y cuando no lo impugne dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación.

Respecto de este hecho la autoridad instructora tomó en consideración que el 4 de junio de 2019, el quejoso interpuso escrito de inconformidad, al amparo de los lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulan los miembros del servicio Profesional Electoral Nacional, con motivo de los resultados que obtengan en sus evaluaciones del desempeño del sistema del INE, al que se le asignó el número de expediente INC/ARS/UTF/E-2017-2018, mismo que se encuentra en etapa deliberativa, razón por la cual no analizó lo relativo a los actos denunciados, toda vez que estos implican un análisis desarrollado en otro procedimiento con una normativa aplicable diversa.

No obstante, razona que, si de dicha resolución se corrobora el dicho del denunciante en el sentido de que la denunciada vulneró el artículo 82, fracción VII del Estatuto y 90 de los lineamientos referidos, se instruirá de oficio el Procedimiento Laboral Disciplinario correspondiente.

De lo anterior, se evidencia con toda claridad que contrario a lo alegado por el recurrente, la *DESPEN* sí valoró todos los hechos relatados y probanzas aportadas en su escrito primigenio, que contrario a lo que aduce, no dio un mayor peso o valor

probatorio a las manifestaciones realizadas por la denunciada, pues su determinación se encuentra sustentada en el caudal probatorio que consta en el expediente, así como en diversas razones y argumentos que no son controvertidos por el recurrente.

En efecto, la facultad investigadora de la autoridad instructora permite que se solicite información, se desahoguen testimoniales, o se requiera documentación al probable infractor respecto de los hechos que se investigan, o bien requerirlo para que comparezca ante la autoridad instructora, a efecto de recabar los elementos de prueba suficientes para determinar el inicio o no del Procedimiento Laboral Disciplinario.

Asimismo, como ha quedado evidenciado, la autoridad instructora sí abordó la totalidad de las cuestiones debatidas por el *recurrente* en su escrito primigenio, por lo que no se advierte que haya existido una administración incompleta de justicia en su perjuicio, como lo pretende hacer valer.

Lo anterior es así, en términos de lo señalado en el artículo 9, fracciones I y II de los Lineamientos aplicables al Procedimientos Laboral Disciplinario y a su Recurso de Inconformidad, para el Personal del Instituto, mismo que, a la letra, establece lo siguiente:

Artículo 9. Para la práctica de investigaciones en torno a conductas probablemente infractoras atribuibles al Personal del Instituto, entre otras diligencias, la autoridad instructora sin prejuzgar sobre la procedencia de la queja y para mejor proveer podrá:

- I. Solicitar información o documentación al quejoso o denunciante, al probable infractor o a cualquier otro funcionario del Instituto que guarde relación o tenga conocimiento de los hechos que se investigan;
- II. Requerir al quejoso o denunciante, al probable infractor o a cualquier otro Personal del Instituto relacionado con los hechos que se investigan, para que comparezca ante la autoridad instructora. [...]

Asimismo, el párrafo tercero del artículo 9 de los Lineamientos de referencia, prevé que, en los supuestos señalados anteriormente, se hará del conocimiento del probable infractor los hechos que se le atribuyen y las conductas probablemente infractoras; y en los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, la autoridad instructora requerirá al probable infractor los puntos sobre los que deberá rendir el informe o los documentos que debe exhibir.

De igual forma, cabe señalar que, el principio de igualdad procesal y equilibrio entre las partes, es de suma importancia no sólo en el Procedimiento Laboral Disciplinario sino desde la etapa de investigación preliminar, pues deben concedérseles iguales condiciones tanto a la denunciante como al probable infractor, de manera que ninguno quede en estado de indefensión, por lo que todo aquello que se ofrezca como prueba debe admitirse, siempre y cuando sea conducente y no vaya contra el derecho a juicio de la autoridad instructora, lo que significa que los medios probatorios ofrecidos por ambas partes, deben valorarse con el mismo estándar o idénticas exigencias de juicio para generar convicción.

Lo anterior, aun cuando se trate del reclamo de una violación a un derecho humano protegido en el artículo primero, párrafo quinto del Constitucional Federal, en cuyo caso el principio de carga de la prueba respecto de que “quien afirma está obligado a probar”, debe ponderarse de otra manera, pues en un caso de discriminación, para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada, cuando se aporten indicios de la existencia de esa discriminación.

En ese sentido, la autoridad instructora, valoró el caudal probatorio conforme a derecho, pues la parte denunciada ofreció las pruebas suficientes e idóneas para acreditar que no existió acoso laboral en su proceder como superiora jerárquica del denunciante.

Por cuanto hace al agravio en que el recurrente refiere que se viola su derecho al debido proceso, toda vez que no se valoraron las pruebas supervenientes que presentó, se considera **inoperante**, toda vez que éste no señala con precisión cuáles cuestiones debatidas no fueron resueltas por la responsable, sino que de manera genérica refiere la autoridad no debió tomar en cuenta *el acta de hechos de fecha 03 de diciembre de 2018 (acta en donde falsamente se le acusa de retirarse sin autorización del superior jerárquico de las oficinas que ocupan esta Unidad Técnica)* la cual afirma que fue redactada faltando a la verdad ya que, en su concepto, fueron fabricadas por la denunciada, sin embargo, no confronta los argumentos de la autoridad con los que valoró dicha probanza, sólo se limita a referir que no debió tomarse en cuenta dicha acta.

Asimismo, en relación con los hechos vertidos por el *quejoso* en su escrito de pruebas supervenientes, recibido en la DESPEN el 27 de septiembre de 2019, relacionados con la objeción a las entrevistas realizadas por dicha autoridad, la DESPEN razonó lo siguiente:

- El hecho de que el personal entrevistado no forme parte del Servicio Profesional Electoral Nacional, no es motivo suficiente para aseverar que las entrevistas se encuentren viciadas, ya que los criterios adoptados para la elección del personal a entrevistar, se basaron en: que tuvieran contacto con el denunciante y la denunciada y, por tanto, que pudieran conocer y les constara la relación laboral entre ambos, es decir, que se tratara de servidores públicos que se encontraran en contacto con las partes en su lugar de trabajo, con el objeto de que dicha autoridad se allegara de mayores elementos de convicción, para atender de manera íntegra la queja presentada por el quejoso. Por lo que tal aseveración resulta irrelevante.

De lo anterior, se advierte que la autoridad instructora sí valoró la prueba superveniente aportada por el recurrente, sin que éste controvierta las razones que sustentaron la determinación de desestimarla, pues se limitó a referir que la autoridad transcribió parte de sus argumentos y realizó un análisis reducido de los mismos, sin valorar adecuadamente *que los testigos tienen diversas irregularidades en su contratación, que son amigos y compañeros de universidad del subdirector de resoluciones y normatividad*, por lo que, en su concepto, existe sumisión. Esto es, repitió los argumentos expuestos en su escrito del veintisiete de septiembre de dos mil diecinueve, y no controvirtió de forma directa los argumentos de la responsable.

En ese orden de ideas, la autoridad instructora, como órgano encargado de conducir la investigación preliminar, realizó las diligencias que consideró necesarias a efecto de recabar la información necesaria para determinar el inicio o no del Procedimiento Laboral Disciplinario, además de valorar los medios de pruebas ofrecidos por ambas partes, a fin de que fueran analizados con el mismo estándar o idénticas exigencias de juicio para generar convicción respecto a la procedencia del inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario. En razón de lo anterior, al agotarse el desahogo de los medios de prueba ofrecidos por las partes, así como los que se desprenden del propio expediente de investigación dada su propia y especial naturaleza, y ante la ponderación probatoria, a juicio de la autoridad instructora, no quedó acreditada la conducta imputada por el recurrente, por lo tanto, no hay razones por las que la autoridad instructora, incluso, en suplencia total de la queja, pudiera tener por acreditadas las conductas respecto de acoso laboral denunciado.

Lo anterior, en forma alguna implica que, como lo refiere el recurrente, la autoridad instructora haya dado mayor peso a las manifestaciones de la denunciada, y no

haya analizado los hechos denunciados y las pruebas aportadas con su escrito primigenio, sino que se trata de una determinación adoptada a partir de los elementos de convicción que se advierten del expediente de investigación, de tal suerte que, si del mismo no se desprenden los elementos suficientes para iniciar el Procedimiento Laboral Disciplinario en contra de Alejandra Cruz García, no puede atribuirse un actuar indebido del entonces Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral, razón por la cual, los argumentos vertidos en el escrito de inconformidad, son infundados.

En consecuencia, esta *JGE* considera que no le asiste la razón al recurrente, toda vez que en ningún momento se favoreció a su contraparte, o se le dejó en un estado de indefensión, por el contrario, la autoridad instructora actuó en todo momento conforme a los procedimientos establecidos en la normatividad aplicable.

2. Inaplicación del protocolo HASL en el Procedimiento Laboral Disciplinario presentado por el denunciante, así como inobservancia de lo establecido en el artículo 1 constitucional, en materia de prevención de discriminación y acceso a la justicia

Los agravios son **infundados**, toda vez que el recurrente parte de la premisa inexacta respecto que no le fue aplicado el protocolo HASL por lo que no se protegieron sus derechos humanos establecidos en la Constitución, pues contrario a lo argumentado en su recurso, la autoridad instructora realizó una investigación exhaustiva para determinar si existía o no acoso laboral conforme a lo denunciado en su escrito primigenio, y en función de ello, actuar en consecuencia.

Esto es, la autoridad instructora, efectuó una evaluación preliminar de los hechos denunciados a partir de la cual determinó que no se advertía un riesgo en los derechos del *recurrente*, motivado por un supuesto acoso laboral.

En primer término, la Dirección Ejecutiva instructora precisó, en el auto impugnado, lo que se entiende por acoso laboral, citó las características de dicha conducta establecidas en el “Protocolo para prevenir, atender, y sancionar el Hostigamiento y Acoso Laboral del Instituto Nacional Electoral” y de la tesis emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

Señaló que, en los casos de acoso laboral el dicho del quejoso o quejosa debe tomarse como cierto y constituye un indicio, pero que dichos señalamientos se deben perfeccionar con algún otro elemento probatorio o enlazarse con cualquier otro elemento, que en conjunto puedan integrar una prueba circunstancial de valor pleno.

En ese sentido, razonó que no debe perderse de vista que el acoso laboral representa una conducta abusiva o de violencia psicológica a la que se somete, de forma sistemática, a las personas en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador o que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo. Las actitudes de acoso conducen al aislamiento de las personas en el marco laboral, produciéndose ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentran sometidos.

A partir de dichos conceptos y de las diligencias de investigación que al efecto realizó, la autoridad instructora analizó los hechos denunciados por el recurrente y concluyó que no se acreditaba el acoso laboral denunciado.

En efecto, para determinar la existencia de los hechos denunciados, la *DESPEN* requirió a la *denunciada* a efecto de que rindiera un informe mediante el cual se pronunciara respecto de los hechos imputados en su contra y adjuntara, en su caso, el soporte documental que considerara pertinente.

Asimismo, el Director Ejecutivo de la *DESPEN*, solicitó al *denunciante* su asistencia en dicha dirección para llevar a cabo una reunión de carácter oficial, relacionada con la presentación de su denuncia.

Además, el referido Director Ejecutivo ordenó la realización de diligencias de investigación, las cuales consistieron en entrevistas a nueve testigos en las que se les cuestionó sobre la relación laboral entre el *denunciante* y la *denunciada*, así como respecto de los hechos motivo de denuncia.

Esto es, la autoridad instructora en todo momento realizó una labor de investigación exhaustiva, bajo los principios que la rigen, respetando los derechos humanos del denunciante. Incluso, según lo refiere el propio denunciante existió una reunión de

trabajo a efecto de llegar a un acuerdo conciliatorio, la cual se llevó a cabo el treinta y uno de agosto de dos mil dieciocho, en la cual, según su dicho, resolvió temporalmente el conflicto.

De lo anterior, se desprende que no existió la omisión de la autoridad instructora de aplicar el protocolo referido por el recurrente, pues sí se apegó a los principios de exhaustividad y certeza y emitió la determinación impugnada con base en el principio *pro persona*, de acceso a la justicia y al debido proceso.

Lo anterior, se desprende de la propia determinación impugnada, en la que la *DESPEN* atendió punto por punto, cada uno de los hechos narrados en su escrito primigenio y valoró cada una de las pruebas que al efecto adjuntó, asimismo, con base en el principio de contradicción, atendió las manifestaciones realizadas por la denunciada y analizó, de igual forma el caudal probatorio que esta aportó a efecto de probar su dicho, tal como se razonó en el estudio de los motivos de agravio previamente analizados.

En suma, por cada hecho denunciado por el *recurrente* en su escrito primigenio, la autoridad instructora analizó lo manifestado por éste y por la *denunciada*, valoró las pruebas relacionadas con el hecho aportadas por cada una de las partes y llegó a la conclusión sobre la veracidad del hecho denunciado y, en su caso, si este constituía o no acoso laboral en su contra.

Esto es, la autoridad llevó a cabo una investigación exhaustiva a efecto de llegar a la verdad de los hechos, de tal forma que, al no acreditarse la existencia de acoso laboral en su contra, ni elemento alguno por el cual se advirtiera que efectivamente se encontraba en una situación de vulnerabilidad, no resultaba necesario que se aplicaran todas las etapas del protocolo que refiere en su recurso, al no haberse iniciado el Procedimiento Laboral Disciplinario.

Lo anterior, toda vez que el recurrente parte de la premisa incorrecta que, para el correcto cumplimiento de garantizar sus derechos humanos, la autoridad debió valorar adecuadamente todas y cada una de sus manifestaciones y debió considerar que, al ser una conducta de realización oculta es difícil comprobar, dando la presunción de verdad a su dicho y valorar adecuadamente sus pruebas, no tomando en consideración justificaciones de la *denunciada*.

En efecto, como ya se adelantó, de acuerdo con el protocolo referido, en los casos de acoso laboral, la autoridad efectivamente debe valorar los hechos denunciados tomando como base el dicho de la víctima, considerando que este tipo de conductas, efectivamente, suelen realizarse en espacios privados en ausencia de testigos, por lo que se requieren medios de prueba distintos a otros tipos de conductas, esto es, es posible que no existan pruebas directas por lo que se debe partir, como ya se dijo, del dicho de la víctima concatenado con el contexto en que ésta refiere que acontecieron los hechos, así como el resto del acervo probatorio que obre en el expediente, aun las pruebas circunstanciales, indiciarias o presunciones, siempre que de éstas sea posible inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos denunciados.

Sin embargo, en el caso, la autoridad instructora realizó un estudio en el que fueron cuestionados y analizados todos los hechos denunciados en concatenación con los medios de prueba con miras a detectar cualquier acto que supusiera una situación de desventaja del denunciante derivado de cualquier tipo de discriminación, exclusión u obstaculización de sus funciones laborales, pues aun cuando el dicho de la víctima cuenta, *a priori*, con presunción de veracidad en los hechos que narra, de los elementos del prueba analizados y del estudio de los hechos denunciados la autoridad instructora no advirtió elementos suficientes, siquiera indiciarios, para considerar que el acoso laboral o la discriminación alegada efectivamente acontecieron en los términos precisados.

En efecto, cabe precisar que, como lo refiere el recurrente en su escrito de inconformidad, el acoso laboral es una conducta prevista y sancionada tanto por la normatividad interna de este Instituto en el Protocolo para Prevenir y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual Laboral, así como en los criterios establecidos por la Suprema Corte Justicia de la Nación, para definir la existencia o no del acoso laboral, los cuales se encuentran constreñidos en la tesis 1ª. CCLII/2014 (10a), aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, misma que fue publicada el 04 de julio de 2014 en el Semanario Judicial de la Federación, cuyo rubro y contenido son los siguientes:

“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles

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

De ahí que, los elementos o componentes a evidenciar en los casos de acoso laboral establecidos en la Tesis referida previamente son los siguientes:

- i. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) a la víctima, con miras a excluirla de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar o destruir.
- ii. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente de trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
- iii. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso.
- iv. Que la dinámica hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la queja o denuncia.

Es por ello que, ante la posible falta o incumplimiento de las obligaciones en que incurre un servidor del Instituto, resulta necesario que, de la queja, así como de los medios de prueba que obren en el expediente respectivo, se adviertan fehacientemente las circunstancias de modo, tiempo y lugar que mediaron en su

ejecución, para que se produzca la acción pública que permita establecer si éste incurrió o no en la infracción que se le atribuye.

Asimismo, es de resaltar que, para aquellas probables conductas de acoso laboral o sexual, el deber de investigar por parte de la autoridad instructora se refuerza en términos del Protocolo HASL, el cual contempla a foja 83 que las autoridades instructoras y resolutoras procurarán hacer mayor uso de sus facultades para mejor proveer. Así, a foja 85 de dicho protocolo prevé que durante el análisis del caso se debe suplir la deficiencia de la queja atendiendo a que la autoridad deberá realizar una recopilación exhaustiva de los elementos probatorios que se tengan dentro de la propia institución y cualquier otro que se considere necesario. De esta forma, aquellos procedimientos que deriven de las denuncias de acoso laboral o sexual, deben ser llevados a cabo partiendo de la veracidad del dicho de quien denuncia el acoso, máxime que la carga de la prueba recae en la autoridad instructora, atento a lo establecido en la página 63 del citado protocolo.

Así, de la resolución que por esta vía se impugna, se advierte que la autoridad instructora concluyó que, del análisis y valoración a los medios de prueba aportados por las partes, no se cuentan con elementos contundentes que hagan siquiera presumir la existencia de los actos de acoso laboral denunciados.

Lo cual, contrario a lo aducido por el *recurrente*, no supone que la autoridad instructora haya realizado una incorrecta valoración de las pruebas, otorgándole pleno valor probatorio a las manifestaciones realizadas por la *denunciada*, en su perjuicio, otorgándole un valor indiciario que no se contrapone a lo señalado por los testigos en el expediente de investigación.

Lo anterior toda vez que, se debe atender al principio de pertinencia de la prueba, ya que si bien es cierto que hay libertad para probar y aportar todos los elementos de convicción que deseen las partes, también lo es que deben guardar relación con los hechos en que se fijó el debate y, además, ser contundentes para demostrarlos, esto último conocido como idoneidad o conducencia de la prueba.

De esta manera, y contrario a lo aducido por el *recurrente*, las pruebas que constan en el expediente fueron valoradas conforme a la sana crítica, sin contradecir las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, realizando un análisis respecto al contenido y alcance de las misma, concatenando

cada prueba, con el resto de pruebas y elementos que fueron obtenidos en la fase de investigación, en el análisis de cada uno de los hechos narrados en su demanda y con base en ello, la referida autoridad estimó que no se cuenta con elementos suficientes que acreditaran el acoso laboral denunciado por el *recurrente*.

En ese sentido, de los medios de prueba incorporados en el expediente de investigación, no se advierten elementos idóneos, pertinentes y en su conjunto suficientes, que permitan corroborar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que hayan ocurrido los hechos a que hizo referencia el recurrente en su escrito de primigenio, lo cual determina la pérdida de valor probatorio de esos elementos de convicción y no así a una incorrecta valoración realizada por la autoridad instructora al momento de resolver sobre el inicio o no del Procedimiento Laboral Disciplinario, por lo que no existen elementos que permitan a esta autoridad sostener que se lesionó el derecho humano de acceso a la justicia, del que se duele el *recurrente*.

Lo anterior, considerando que de los hechos que narra el *recurrente* por los cuales aduce que se actualiza un acoso laboral en su contra, así como de las pruebas aportadas, no se observa, ni aun de forma indiciaria, que la *denunciada* haya mostrado una intención de intimidarlo, opacarlo, amedrentarlo o consumirlo emocional o intelectualmente; o de excluirlo o agredirlo. Tampoco se observa una sistematicidad en las conductas que describe, por las cuales que hubiera atentado en contra de sus derechos laborales.

3) Pronunciamiento respecto de las pruebas supervenientes aportadas por el recurrente.

Mediante escrito recibido el dieciocho de diciembre de dos mil diecinueve, en la *UTCE*, el recurrente presentó como prueba superveniente el anexo 68 del acuerdo INE/JGE224/2019, en el cual se aprueban los proyectos de resolución recaídos a los escritos de inconformidad presentados por los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, respecto de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño septiembre 2017 a agosto 2018, entre ellos el relativo a la resolución de su recurso.

En dicha determinación se resolvió lo siguiente:

PRIMERO. Se ordena la reposición de la evaluación del desempeño que realizó la Lic. Maura Alejandra Cruz García, del factor de competencias, específicamente en los comportamientos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 de la Competencia “Atención de asuntos jurídicos”, por las razones expuestas en el considerando OCTAVO de esta resolución.

SEGUNDO. Se ordena la reposición de la evaluación del desempeño que realizó la Lic. Maura Alejandra Cruz García, del factor de competencias, específicamente en los comportamientos 1, 2 y 3 de la Competencia “Desarrollo de normativa”, por las razones expuestas en el considerando OCTAVO de esta resolución.

TERCERO. Se instruye a la DESPEN para que habilite el módulo de evaluación de Desempeño del SIISPEN correspondiente al periodo de septiembre de 2017 a agosto de 2018, para que la Lic. Maura Alejandra Cruz García lleve a cabo la reposición ordenada en los resolutivos PRIMERO y SEGUNDO.

CUARTO. Se instruye a la DESPEN para que una vez que haya realizado lo instruido en el resolutivo TERCERO, emita un nuevo dictamen de resultados y, en su oportunidad, lo presente a la Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral.

Con dicha probanza, el *recurrente* pretende acreditar que su trabajo es “óptimo” y que, en consecuencia, es falso lo manifestado por la Lic. Maura Alejandra Cruz García respecto a la deficiencia y negligencia de su trabajo diario, y que la calificación asentada es una más de las “múltiples caras del acoso laboral sufrido”.

Para sustentar dicha determinación esta JGE, argumentó lo siguiente:

OCTAVO. Estudio de Fondo respecto del factor Competencias

En este contexto, esta Junta determina que la evaluadora no acredita las calificaciones que le otorgó al inconforme en los comportamientos en estudio, toda vez que los señalamientos con los cuales motiva la calificación otorgada, no guardan relación con la observación de las competencias Atención de asuntos jurídicos y Desarrollo de Normativa que se están controvirtiendo, si no que están encaminados a desvirtuar acusaciones planteadas por el inconforme que no están relacionadas con la evaluación del desempeño.

Lo anterior, es relevante ya que en la evaluación se valora el cumplimiento cualitativo por medio de las Competencias asignadas a cada cargo o puesto del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Por lo que la evaluación de Competencias está orientada a la valoración del conjunto de comportamientos vinculados al rendimiento en un puesto de trabajo

y que, a su vez, están relacionados con los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que los miembros del Servicio muestran en su desempeño.

En este orden de ideas, esta Junta destaca que una de las características principales de las competencias es que requieren ser demostradas a través del comportamiento en una situación concreta en el trabajo cotidiano, es decir cuando se actúa movilizándolo de forma integradora los conocimientos, habilidades y actitudes ante una situación o un hecho (actividad a realizar, acontecimiento que hay que enfrentar, problema por resolver, proyecto a realizar) de forma eficaz.

Para ello se deben describir los hechos, las situaciones o los sucesos de forma muy precisa, de manera que, fuera de toda ambigüedad, prácticamente reviva el acontecimiento sucedido y ofrezca datos relativos a sus circunstancias temporales, espaciales, modales y personales de la situación o evento, buscando dar respuestas a preguntas tales como: qué, cuándo, dónde, cómo, para qué y con quién⁷.

Por lo que el evaluador es la única persona facultada para observar los comportamientos de cada competencia que fueron evaluados durante el periodo de septiembre de 2017 a agosto de 2018 sin dejar lugar a la interpretación de los comportamientos citados.

*Aunado a lo anterior, el artículo 91, inciso a), de los Lineamientos de Evaluación señala que es responsabilidad del superior jerárquico “dar seguimiento al desempeño de cada uno de los miembros del Servicio a su cargo y recopilar la evidencia necesaria para aplicar su evaluación del desempeño”, y b) aplicar la evaluación de manera objetiva e imparcial **y motivar en tiempo, modo y lugar la calificación que asignen a los evaluados conforme lo determine la DESPEN.***

Asimismo, el artículo 12 de los Lineamientos de inconformidades dispone que el evaluador, al rendir el informe, deberá señalar con claridad los argumentos y pruebas que sirvieron de base para emitir las calificaciones motivo de la inconformidad.

Por otra parte, esta Junta advierte que en el expediente el evaluador aportó como prueba la “Guía de observación” la cual está firmada por ambas partes, con la anotación de inconformidad del evaluado, por lo que no se puede tomar como un documento válido y certero sobre la calificación del inconforme.

⁷Consultable en la Guía para la Valoración de Competencias que forman parte de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral del Sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018.

Esto es así porque la “Guía de observación” establece lo siguiente:

*De conformidad con los artículos 91 incisos a) y b) y 92 incisos a), b) y f) de los Lineamientos, se señala que **es responsabilidad exclusiva del Superior Jerárquico y Normativo recopilar y resguardar las evidencias necesarias para aplicar la evaluación del desempeño y, de ser el caso, mostrarlas al personal de la DESPEN. En este sentido, la evidencia obligatoria que deberá mostrar para comprobar que valoró las competencias de manera objetiva e imparcial, es la Guía de Observación. Cabe señalar que, es responsabilidad exclusiva del evaluador elaborar la Guía de Observación, y no del evaluado.***

No obstante, lo anterior, el evaluado con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, deberá solicitarle al evaluador la revisión de la “Guía de Observación” de manera previa al cierre del sistema, lo cual podrá realizar a través de correos, oficios, notas y otro medio de comunicación institucional que considere pertinente, y aportando los elementos de apoyo a la evaluación que considere oportuno.

Por lo tanto, el evaluador deberá resguardar y en su caso, presentar de manera impresa la “Guía de Observación” firmada de común acuerdo con el evaluado.

En caso de no existir acuerdo, se deberán asentar en la misma, las razones por las cuales una de las partes no firmó.

Por lo que esta Junta considera que, al no haber mayor pronunciamiento de la evaluadora en cuanto a los argumentos y las pruebas, se determina que se debe reponer la calificación originalmente otorgada al inconforme en las competencias y comportamientos por los que se inconforma.

De lo anterior se observa que, contrario a lo que pretende acreditar el recurrente con la referida prueba, lo que se resolvió en dicha determinación fue reponer la evaluación en dos competencias, por considerar que la evaluadora no se había pronunciado en cuanto a los argumentos y pruebas, toda vez que sus argumentos no guardaban relación con la observación de las competencias controvertidas, sin que ello signifique que esta Junta se haya pronunciado sobre el desempeño del recurrente o la eficiencia de su trabajo.

De igual forma, dicha determinación en forma alguna prueba que la *denunciada* haya ejercido acoso laboral en contra del *recurrente*, pues las observaciones se encontraban encaminadas a desvirtuar acusaciones planteadas por el *recurrente*, sin estar relacionadas con la evaluación del desempeño, lo que no puede

interpretarse como una evaluación sesgada que atente en contra de sus derechos laborales.

Por tanto, dicha probanza no es suficiente para alcanzar la pretensión del *recurrente*, esto es, que se revoque el auto de desechamiento impugnado y se inicie un Procedimiento Laboral Disciplinario en contra de Maura Alejandra Cruz García. En consecuencia, **atendiendo a los infundado e inoperante de los agravios expresados por el recurrente, lo procedente es confirmar la determinación impugnada.**

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 463 y 464 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal del Rama Administrativa, se:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **CONFIRMA** la resolución impugnada, emitida por el entonces Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral Nacional, en los autos del expediente INE/DESPEN/AD/84/2019, mediante la cual se desechó la denuncia interpuesta por **Gustavo Jesús Aquino Morales**, en los términos precisados en el último considerando de esta Resolución.

SEGUNDO. Notifíquese personalmente la presente Resolución a **Gustavo Jesús Aquino Morales**, en el domicilio señalado por el recurrente para oír y recibir notificaciones.

TERCERO. Notifíquese personalmente la presente Resolución **Maura Alejandra Cruz García** en el domicilio señalado para oír y recibir notificaciones.

CUARTO. Para los efectos legales procedentes, hágase del conocimiento el contenido de la presente Resolución al Consejero Presidente del Instituto Nacional Electoral, Consejeros Electorales integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional, Contralor General, Secretario Ejecutivo, Director Ejecutivo de Administración y del Director Jurídico, todos ellos funcionarios del Instituto Nacional Electoral.

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

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 20 de noviembre de 2020, por votación unánime de los Directores Ejecutivos de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; 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 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**

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

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**