

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

INE/JGE16/2021

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, RESPECTO DE LOS RECURSOS DE INCONFORMIDAD REGISTRADOS BAJO LOS NÚMEROS DE EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/08/2020 E INE/RI/SPEN/10/2020 INTERPUESTOS EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN EMITIDA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO REGISTRADO CON EL NÚMERO DE EXPEDIENTE INE/DESPEN/PLD/01/2020

G L O S A R I O

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Estatuto anterior	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016. Aplicable al Procedimiento Laboral Disciplinario.
Estatuto vigente	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020. Aplicable al Recurso de Inconformidad
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
LGSMIME	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Lineamientos	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad
Protocolo HASL	Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto;

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

**Recurrentes
INE/RI/SPEN/08/2020**

María del Pilar Galaviz, Perla Margarita Gómez Mercado, Claudia Guadalupe Lam Jiménez y Flor Ivonne Estrada Mojarro.

**Recurrente
INE/RI/SPEN/10/2020**

María Eustolia Martínez Martínez

Ciudad de México, a 2 de febrero de 2021

VISTOS para resolver los autos de los recursos de inconformidad identificados con los números de expediente INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020, recibidos en la Oficialía de Partes del Instituto Nacional Electoral los días veinte y veintiuno de agosto de dos mil veinte, respectivamente, promovidos por las recurrentes en contra de la Resolución de fecha seis de agosto de dos mil veinte, dictada en el expediente con número INE/DESPEN/PLD/01/2020 por la autoridad resolutora, de conformidad con los siguientes:

R E S U L T A N D O S

- I. **Denuncia.** El 26 de septiembre de 2019, las recurrentes María del Pilar Galaviz y otras, denunciaron ante la autoridad instructora, presuntas conductas infractoras atribuibles a la también recurrente María Eustolia Martínez, consistentes en tener favoritismo por el personal del turno vespertino del MAC 080351, realizar movimientos de personal sin justificación, proferir comentarios humillantes, negar días de descanso, así como permisos para atender asuntos personales y de manera general hostigar y acosar laboralmente a personal de los MAC.
- II. **Diligencias de investigación.** Los días 11, 12, y 13 de diciembre de 2019, la autoridad instructora recabó el testimonio de personal de la junta distrital, así como de la probable infractora y por medio del psicólogo realizó estudios psicológicos para obtener los perfiles de personalidad del personal evaluado, como parte de las diligencias de investigación.
- III. **Auto de admisión.** El 20 de enero de 2020, la autoridad instructora inició a instancia de parte, el procedimiento laboral disciplinario citado al rubro, en contra de la probable infractora, en el que se le atribuyó la infracción referida en el glosario.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

- IV. Admisión y desahogo de pruebas.** El 19 de febrero de 2020, la autoridad instructora admitió y tuvo por desahogadas por su propia y especial naturaleza, las pruebas de cargo y descargo que consideró se encontraban apegadas a derecho, lo que le fue notificado a las partes el 21 de febrero siguiente.
- V. Cierre de instrucción.** El 25 de febrero de 2020, al no haber diligencias o pruebas pendientes de desahogo, la autoridad instructora determinó el cierre de instrucción para formular la resolución que en Derecho corresponda.
- VI. Resolución.** El 6 de agosto de 2020, el Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral emitió resolución dentro del procedimiento laboral disciplinario registrado con el número de expediente INE/DESPEN/PLD/01/2020, instaurado en contra de María Eustolia Martínez Martínez, Vocal del Registro Federal de Electores en la 03 Junta Distrital Ejecutiva en Chihuahua, por la que se le impone la medida disciplinaria de suspensión de 15 días naturales sin goce de sueldo.
- VII. Presentación de los recursos de inconformidad.** Los días 20 y 21 de agosto de 2020, respectivamente, las recurrentes presentaron sendos escritos de recursos de inconformidad ante la H. Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, en contra de la Resolución dictada dentro del procedimiento laboral disciplinario INE/DESPEN/PLD/01/2020 del 6 de agosto de 2020, emitida por el Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral.
- VIII. Designación de Dirección.** Mediante auto de fecha 28 de agosto de 2020, se designó a la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral como el órgano encargado de elaborar el proyecto de auto admisorio, de desechamiento o, en su caso, el Proyecto de Resolución que en Derecho corresponda, respecto del recurso INE/RI/SPEN/08/2020 a efecto de someterlo a consideración de la Junta General Ejecutiva.

Así también, mediante auto de la misma fecha, respecto del recurso INE/RI/SPEN/10/2020, el Titular de la Dirección Jurídica, de conformidad con las reglas previstas en el artículo 362 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa aprobado

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

mediante Acuerdo INE/CG162/2020, al advertirse que hay identidad en la autoridad responsable y en el acto impugnado, determinó turnar el recurso referido a la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral como el órgano encargado para conocer el diverso recurso.

- IX. Admisión.** Habiendo sido remitidas las constancias originales del procedimiento disciplinario INE/DESPEN/PLD/01/2020, previo análisis y estudio de las mismas, así como del escrito por el que interpuso el recurso que ahora se resuelve, una vez que se determinó que cumplió con los requisitos establecidos en los artículos 361 y 365 del Estatuto vigente y no se actualizan las hipótesis contenidas en los artículos 364 y 367 del referido ordenamiento, relativas a las causales de desechamiento o sobreseimiento, por lo que con fecha veinte de enero de dos mil veintiuno, se dictó auto de admisión respecto de los recursos en que se actúa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 408 del Estatuto, aplicable al caso.

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

I. Competencia.

Esta Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral es competente para conocer y resolver el presente asunto, en función de lo dispuesto por la fracción I del artículo 360 del Estatuto vigente; así como por el artículo 48, párrafo 1, inciso k), de la LGIPE, por tratarse de un Recurso de Inconformidad mediante el cual se reclama una resolución emitida por el Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral, que puso fin al procedimiento laboral disciplinario INE/DESPEN/PLD/01/2020.

II. Requisitos de procedencia.

El presente recurso de inconformidad reúne los requisitos formales y sustantivos, para su procedencia previstos en los artículos 361 y 365 del Estatuto vigente. Únicamente requieren de mayor explicación los requisitos que se señalan a continuación:

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

Oportunidad

La notificación de la resolución se realizó mediante correo electrónico el siete de agosto de dos mil veinte y surtió efectos a partir del mismo día de conformidad con lo establecido en el artículo 281 del Estatuto vigente; por lo que, el primer día para interponer el recurso fue el diez de agosto de dos mil veinte y feneció el día veintiuno de agosto de ese año.

En este orden de ideas, al haber presentado las recurrentes sendos escritos de inconformidad al noveno y décimo días hábiles, en ambos casos se actualiza el supuesto de procedibilidad señalado en el artículo 361 del Estatuto vigente, ya que ambos recursos fueron presentados dentro de los diez días hábiles siguientes al que surtió efectos la notificación de la resolución recurrida. Esto es así ya que el escrito de inconformidad registrado bajo el número INE/RI/SPEN/08/2020 fue remitido a través de correo electrónico en fecha veinte de agosto de dos mil veinte; en tanto que, el diverso INE/RI/SPEN/10/2020 se presentó también a través de correo electrónico en fecha veintiuno de agosto de dos mil veinte,

Forma y legitimación

En ambos recursos se hizo constar el nombre completo de las recurrentes y su domicilio para oír y recibir notificaciones. En los referidos recursos se manifiestan los agravios; se ofrecen pruebas, y se asienta la firma autógrafa de las recurrentes.

En este sentido, no se presenta ningún supuesto señalado en el artículo 364 del Estatuto vigente y si contiene todos los elementos señalados en los artículos 361 y 365 del ordenamiento referido,

Por lo que se cumplen con todos los criterios de procedibilidad.

III. Agravios.

Las recurrentes fundaron su recurso en los términos que a continuación se transcriben:

INE/RI/SPEN/08/2020

“... la resolución impugnada se emitió en flagrante violación a los principios rectores del derecho, consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente relativos a la debida y correcta fundamentación y motivación del acto administrativo.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

(...)"

INE/RI/SPEN/10/2020

(...)

"I...me causa agravio el escrito signado por las comisionadas investigadoras en el sentido que manifiestan y cito "en virtud de que esta autoridad instructora en los casos de acoso laboral tiene la obligación de allegarse de los elementos que acrediten los hechos de los días 11, 12 y 13 de diciembre de dos mil diecinueve se realizaron diligencias de investigación en el 03 Distrito en el Estado de Chihuahua, las cuales se transcriben en la parte que interesa a continuación..." mediante la cual demuestro la parcialidad con que se actuó al momento de la investigación correspondiente y además al momento de resolver el presente asunto. Como se desprende de la sola lectura el informe rendido por la CC. LIC. MARIA DEL REFUGIO GARCÍA MORALES Y ANA BERTHA CERVANTES TROOP, que obra a fojas veinticuatro a la sesenta y dos se anexaron a la investigación parte de las declaraciones de todos y cada uno de los testigos, lo cual demuestra nuevamente la parcialidad con la que se actuó en dicha investigación causándome con ello el agravio correspondiente...

II. Me causa agravio que con fecha veintisiete de septiembre la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional recibe a trámite la denuncia ante cuya resolución me inconformó, siendo que esta misma autoridad con fecha treinta de octubre de dos mil diecinueve en el expediente número INE/DESPEN/88/19 dicto un acuerdo en el cual determina el desechamiento de la denuncia de fecha veintiséis de septiembre del dos mil diecinueve en virtud del desistimiento promovido y ratificado por las quejas. Lo anterior provoca que la autoridad, resolutoria con fecha veinte de enero del año dos mil veinte admite la ya referida e infundada denuncia en mi contra.

(...)

III. Me causa agravios la resolución aquí atacada en cuanto a la valoración de las probanzas de cargo toda vez que la autoridad les otorga plenitud a todas y cada una de ellas, dejando de lado que, como lo he manifestado en líneas anteriores estas probanzas fueron manipuladas al arbitrio del órgano investigador como lo son las testimoniales incompletas, pues resulta ilógico que todos y cada uno de los testimonios (que fueron resumidos, por así convenir al órgano investigador) sean idénticos es decir utilizan las mismas palabras, frases y por supuesto van en el mismo sentido de perjudicarme además de que se me negó el estar presente al momento de que los testigos rindieron su testimonio para que la suscrita hiciera uso de mi derecho de réplica, ni al momento de la investigación y mucho menos en la tramitación del procedimiento respectivo...

IV. Me causa agravio la determinación por parte de la autoridad resolutoria de dar por acreditada la conducta que motivo el presente procedimiento laboral

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

disciplinario en mi contra. Ya que ni siquiera establece una definición jurídica o de cualquier índole en la que describa que es el acoso laboral ya que en algunas definiciones por acoso se entiende que es el daño o afectación derivada del acoso laboral y durante la investigación realizada no se encuentra demostrado que la suscrita haya causado daño o afectación alguno. Además, entre la suscrita y las quejas no existe una relación de supra subordinación y por lo tanto no se reúnen los elementos para constituir el acoso laboral que se imputa, toda vez que las quejas prestan servicios profesionales a través de honorarios eventuales y honorarios permanentes al Instituto Nacional Electoral y su relación contractual es de diversa índole.

V. Me causa agravio el pernicioso e infundado fallo del resolutive al Proceso Laboral Disciplinario INE/DESPEN/PLD/01/2020, emitido por la Secretaría Ejecutiva y que se notificó el siete de agosto de 2020. (...)

VI. Me causa agravios la resolución atacada toda vez que como ha quedado demostrado desde el inicio de mi relación laboral con el Instituto Nacional Electoral jamás he sido sancionada por conductas de acoso de ningún tipo mucho menos de carácter sexual tal como lo refiere el psicólogo laboral Gerardo Mora Gutiérrez en su Dictamen pericial singular en donde se puede observar que a la trabajadora 1 manifiesta exceso de violencia sexual, lo cual bajo protesta de decir verdad manifiesto que jamás he hostigado a persona alguna en tratándose de conductas sexuales y me resulta extraño que en los recuadros del informe solo en una de las entrevistadas manifiesta lo anterior, lo cual resulta incongruente con todos los demás, no se indica a que persona entrevistó y manifestó haber sido víctima de agresión sexual por mi parte. ...”

IV. Litis

Del análisis y estudio de los escritos presentados por las recurrentes, así como de los documentos que integran el expediente, se advierte que las actrices controvierten la Resolución de fecha seis de agosto de dos mil veinte, dictada en el procedimiento disciplinario número INE/DESPEN/PLD/01/2020, en la cual el Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral determinó acreditada la trasgresión estatutaria atribuida a la C. María Eustolia Martínez Martínez, imponiendo la medida disciplinaria de suspensión de 15 días naturales sin goce de sueldo.

Es así ya que la controversia del presente asunto se constriñe en determinar, si como lo aseguran las recurrentes, las autoridades instructora y resolutora trasgredieron el debido proceso, la debida fundamentación y motivación al observarse a su juicio lo siguiente:

- Parcialidad en la investigación

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

- No considerar el desistimiento de las denunciantes
- Indebida valoración de pruebas
- No se reunieron los requisitos para configurar la conducta reprochada
- Calificar como grave ordinaria la conducta infractora.
- Contravención a los artículos 400, 401, 404, 408, 409, 410, 414 y 415 del Estatuto anterior, así como a los artículos 1, 14, 16 y 41, Base V, apartado A de la CPEM.

V. Pretensiones

En tal virtud, respecto del escrito de inconformidad presentado por las recurrentes en el diverso INE/RI/SPEN/08/2020, se señala como principal motivo de disenso que las conductas acreditadas ameritaban ser catalogadas como **conductas graves y en atención a ello se apliquen las sanciones relativas a la destitución y/o rescisión de la relación laboral.**

Por otra parte, respecto al escrito de inconformidad registrado bajo el número INE/RI/SPEN/10/2020, la quejosa refiere que **el acto de la determinación de la autoridad resolutora fue un acto carente de veracidad, imparcialidad, objetividad, congruencia y exhaustividad**; que las pruebas analizadas fueron manipuladas por el árbitro del órgano investigador y en general controvierte la determinación de la autoridad resolutora al tener por acreditada la conducta materia del procedimiento laboral instaurado en su contra.

VI. Estudio de Fondo.

Precisados los motivos de inconformidad, esta Junta General Ejecutiva procede a realizar el estudio de los agravios que hacen valer las recurrentes.

Es conveniente hacer mención que el método de análisis de los agravios, se realizará atendiendo a su similitud o particularidad, según sea el caso, acorde a los temas destacados, sin que tal actuar le cause un perjuicio a las recurrentes, pues lo importante es que todos ellos sean estudiados, atendiendo el contenido de la Jurisprudencia 04/2000 que indica:

“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”. El estudio que realiza la autoridad responsable de los agravios propuestos, ya sea que los examine en su conjunto, separándolos en distintos grupos, o bien uno por uno y en el propio orden de su exposición o en orden diverso, no causa afectación

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

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”.¹

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

Ahora bien, es oportuno señalar que las conductas que dan origen al acto primigenio cuya resolución se impugna son relacionadas con las constitutivas de ACOSO LABORAL.

1. Consideraciones respecto al acoso laboral

De conformidad con lo dispuesto en la fracción I del artículo 8 del Estatuto vigente, se entiende al **acoso laboral** como los actos o comportamientos, en una serie de eventos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

En tanto que, la referida porción normativa señala el **hostigamiento laboral** como los actos o comportamientos propios del acoso laboral que se realizan en el marco de una relación formal de subordinación.

¹ Sala Superior. Tercera Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. VIII. Electoral Primera Parte – Vigentes, Pág. 27

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

En este orden de ideas, atendiendo a lo establecido en el artículo 282 del Estatuto vigente y los artículos 36 y 37, numeral 1 inciso c) de los Lineamientos, la autoridad instructora realizó diversas diligencias con el fin de identificar la presencia, o no, de conductas relacionadas con las que se enlistan a continuación, como características de acoso laboral:

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

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

Para tal efecto, la autoridad instructora designó a funcionarias adscritas a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, para que realizaran las diligencias de investigación los días once, doce y trece de diciembre de dos mil diecinueve, en la 03 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Chihuahua, respecto de la conducta denunciada en el juicio primigenio.

Así también, el Mtro. Gerardo Mora Gutiérrez, Líder de Psicología Laboral en la Dirección de Administración y Gestión de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, fue comisionado por la autoridad instructora para acudir los días doce y trece de diciembre de dos mil diecinueve, a la referida Junta Distrital Ejecutiva a fin de llevar a cabo la valoración psicológica de diverso personal adscrito al órgano desconcentrado del Instituto.

Ahora bien, respecto al agravio manifestado por la quejosa del recurso INE/RI/SPEN/10/2020, relacionado con la parcialidad con que a su juicio actuaron las funcionarias adscritas a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, al momento de rendir su informe sobre las diligencias de investigación realizadas los días once, doce y trece de diciembre de dos mil diecinueve, en el Módulo de Atención Ciudadana 080351 del 03 Distrito en el estado de Chihuahua, la quejosa infiere que la autoridad resolutora sólo tomó en cuenta las partes de los testimonios que afectaban al recurrente; sin embargo, su apreciación es inexacta, en virtud que de la lectura del informe integrado a la resolución se advierte que las funcionarias únicamente resaltaron los fragmentos que consideraron relevantes, tal y como se observa a foja 23 del Auto Admisorio.

Como se observa en las constancias que integran el expediente INE/DESPEN/PLD/01/2020, las funcionarias comisionadas se constriñeron, durante los días once, doce y trece de diciembre de dos mil diecinueve, a recabar los testimonios del personal que labora en los Módulos de Atención Ciudadana del 03 Distrito en el estado de Chihuahua; así como de quienes se encontraban en contacto directo con la otrora “probable infractora”, y posteriormente los testimonios fueron remitidos en sobre cerrado a la autoridad resolutora para la valoración correspondiente, en el momento procesal oportuno. Se destaca que obran en autos catorce testimonios de las y los deponentes con la firma autógrafa de cada uno de ellos.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

En ese sentido, en consideración de esta Junta General Ejecutiva, los argumentos vertidos por el recurrente en relación con la presunta parcialidad con que a su juicio se condujeron las funcionarias adscritas a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, respecto de la resolución que por esta vía se combaten, resultan **INFUNDADOS**.

Como segundo motivo de agravio la recurrente del diverso INE/RI/SPEN/10/2020, manifiesta que en el expediente INE/DESPEN/88/2019 se emitió un Auto de desechamiento respecto de la denuncia de fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve, en virtud del desistimiento y ratificación del mismo por parte de las otras “denunciantes”, por lo que a su juicio, la denuncia que dio origen al acto primigenio no debió recibirse a trámite.

Es así que del análisis de las constancias que obran en el expediente que aquí se estudia, como lo mencionó la autoridad instructora al pronunciar el Auto de Admisión al procedimiento laboral disciplinario, dictado el día veinte de enero de dos mil veinte, las entonces denunciantes se desistieron de una denuncia de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve; en ese tenor, el auto de desechamiento invocado tuvo solo efectos jurídicos sobre lo actuado en el expediente INE/DESPEN/88/2019, sin que implique lo anterior que las entonces denunciantes hubiesen sufrido como resultado de ello la pérdida del bien jurídico tutelado.

Ahora bien, al ser el desistimiento el acto jurídico en cuya virtud la parte actora de un procedimiento dimite del derecho material invocado como fundamento de la pretensión, los efectos que produce el desistimiento son similares a que si la denuncia, de fecha diecisiete de julio de dos mil diecinueve, no se hubiera presentado.

No es óbice a lo anterior señalar que, como se desprende del mismo Auto de Desechamiento, dictado en el diverso INE/DESPEN/88/2019, de fecha treinta de octubre de dos mil diecinueve, en el Punto Segundo de Acuerdo se determinó dejar a salvo los derechos de las quejas para que los hicieran valer en el momento que a su derecho conviniese.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

ACUERDO

PRIMERO. De conformidad con lo estipulado en los artículos 419, fracción IV y 420 del *Estatuto*, esta autoridad instructora determina el desechamiento del presente asunto y la improcedencia de iniciar procedimiento laboral disciplinario en contra de la Lic. María Eustolia Martínez Martínez. -----

SEGUNDO. Se acuerda dejar a salvo los derechos de las quejas para que los hagan valer en el momento que a su derecho convenga. -----

TERCERO. Notifíquese con copia del presente auto a la Lic. María Eustolia Martínez Martínez, así como a las CC. María del Pilar Galaviz Baca, Flor Ivonne Estrada Mojarro, Claudia Guadalupe Lam Jiménez y Perla Margarita Gómez Mercado, para su conocimiento. -----

CUARTO. Hágase el presente auto del conocimiento del Presidente del Consejo General, de los integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional, del Secretario

4

000203

↓
M

Es de razonar que, los efectos del desistimiento y de cosa juzgada son distintos, en el primero la acción extingue la relación jurídico procesal, y la cosa juzgada hace cesar la controversia y el estado jurídico de incertidumbre que existía antes y durante el litigio, al definir el derecho controvertido lo que da lugar a un estado nuevo de certidumbre en las partes. Ahora bien, es dable señal también que el juicio de reproche que hoy se resuelve, se origina a partir de la denuncia presentada en fecha veintiséis de septiembre de dos mil diecinueve.

No pasa inadvertido que, si bien la documental en comento proviene de un funcionario público del Instituto en ejercicio de sus atribuciones, en concordancia con los artículos 46, numeral 1, inciso a) de los Lineamientos y 14, numeral 4, inciso b) de la LGSMIME, de aplicación supletoria al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, lo cierto es también que la referida resolución no obra en original o copia certificada razón por la cual no es susceptible de producir convicción plena sobre la veracidad de su contenido, sirve de apoyo la siguiente tesis:

COPIAS FOTOSTATICAS SIMPLES, VALOR PROBATORIO DE LAS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 217 del Código Federal de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria en materia de amparo, el valor probatorio de las copias fotostáticas simples queda al prudente arbitrio del juzgador. Por lo tanto, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia considera que las copias de esa naturaleza que se presentan en el juicio de amparo carecen, por sí mismas, de valor probatorio pleno y sólo generan simple presunción de la existencia de los documentos que reproducen; pero sin que sean bastantes, cuando no se encuentran

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

adminiculadas con otros elementos probatorios distintos, para justificar el hecho o derecho que se pretende demostrar. La anterior apreciación se sustenta en la circunstancia de que, como las copias fotostáticas son simples reproducciones fotográficas de documentos que la parte interesada en su obtención coloca en la máquina respectiva, existe la posibilidad, dada la naturaleza de la reproducción y los avances de la ciencia, que no corresponda a un documento realmente existente, sino a uno prefabricado que, para efecto de su fotocopiado, permita reflejar la existencia, irreal, del documento que se pretende hacer aparecer.

Amparo en revisión 7391/84. Rafael Bremont Jáuregui y otros. 22 de junio de 1988. Mayoría de cuatro votos. Ponente: Atanasio González Martínez. Secretaria: Amanda R. García González. Disidente: Atanasio González Martínez. Amparo en revisión 8974/87.

Compañía Constructora Cidisa, S.A. 8 de junio de 1988. Mayoría de cuatro votos. Ponente: Noé Castañón León. Secretario: Daniel Núñez Juárez. Disidente: Atanasio González Martínez. Véase Semanario Judicial de la Federación: Séptima Época, Volúmenes 193-198, Primera Parte, página 66, tesis de rubro "COPIAS FOTOSTATICAS SIMPLES, VALOR PROBATORIO DE LAS.". Octava Época, Tomo I, Primera Parte-1, página 183, tesis de rubro "COPIAS FOTOSTATICAS SIMPLES, VALOR PROBATORIO DE LAS.". Séptima Época: Volúmenes 145-150. Primera Parte, página 37. Tesis 60, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, Primera Parte, página 127. Tesis 115, Apéndice de Jurisprudencia 1917-1985, Octava Parte, página 177.²

Es así que, por las consideraciones vertidas, a juicio de ésta Junta General Ejecutiva el agravio esgrimido por la recurrente resulta **INOPERANTE**.

En relación con lo manifestado por la recurrente del diverso INE/RI/SPEN/10/2020, en relación a que le causa agravio la determinación de la autoridad resolutora de dar por acreditada la conducta que motivo el procedimiento laboral disciplinario en su contra, en virtud de que a su juicio, no se encuentra demostrado que la quejosa hubiese causado daño o afectación alguna y que sumado a ello, entre la recurrente y las otras "denunciantes" no existe una relación de supra subordinación y por lo tanto no se reúnen los elementos para constituir el acoso laboral que se imputa, toda vez que las quejas prestan servicios profesionales a través de honorarios eventuales y honorarios permanentes al Instituto Nacional Electoral.

² 206535. . Segunda Sala. Octava Época. Semanario Judicial de la Federación. Tomo I, Primera Parte-1, Enero-Junio de 1988, Pág. 219.

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

Es oportuno mencionar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha señalado que existe acoso laboral cuando se presentan conductas, en el entorno laboral, con el objeto de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocionalmente o intelectualmente a la víctima, para satisfacer la necesidad que presente el hostigador de agredir, controlar o destruir.

En tanto que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha definido al acoso laboral como “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”.³

Cuando se presenta alguna o algunas de estas conductas descritas, se violentan o vulneran una serie de derechos humanos, como lo son:

El derecho a la vida: Porque un acoso laboral que genera una crisis psicológica o un trastorno mental causa una afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud, y pueden poner en riesgo la vida.

El derecho a la integridad física, psicológica y moral: Porque ese tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante.

El libre desarrollo de la personalidad: El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros, cuando una persona es acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales.

El acceso a una vida libre de violencia: Porque la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder.

³ Acoso Laboral “Mobbing”, CNDH México, María Elena Lugo Garfias, Primera edición, México 2017, Pág. 5

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

La prohibición de la discriminación: Porque el acoso laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra la dignidad de la persona. Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran: “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, como dispone la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla se incurre en acoso laboral.

El trato digno: Porque ese tipo de conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

El derecho a la honra: Nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta.

El derecho al trabajo: Porque ese tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo.

El medio ambiente laboral sano: Porque la prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubre.

Las condiciones justas de trabajo: El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

La igualdad ante la ley: Cuando el acoso laboral está dirigido a una persona específica respecto a las demás, o bien, a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGTTTI u otros, son colocados en una desigualdad antijurídica y por tanto discriminados.

El nivel de vida adecuado: Con ese tipo de conductas se pone en riesgo el trabajo y con ello la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso.⁴

⁴ Acoso Laboral “Mobbing”, CNDH México, María Elena Lugo Garfias, Primera edición, México 2017, Páginas 15-19.

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

Aunado a lo anterior, la Ley Federal de Trabajo⁵ reconoce el hostigamiento laboral como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y que genera una sanción.⁶ Asimismo, se reconoce que la víctima de acoso laboral tiene acceso a los mecanismos de justicia de los cuales disponga el Estado, incluidos los procedimientos judiciales y administrativos.⁷

En este sentido, y toda vez que los derechos humanos son un conjunto de principios, libertades y derechos fundamentales para garantizar la dignidad de todas las personas, establecidos en la CPEUM y los tratados internacionales; en el caso que nos ocupa, al tratarse de un asunto relacionado con la vulneración de derechos humanos, debe de ponerse especial cuidado al momento de emitir una resolución.

De conformidad con el párrafo tercero del artículo primero de la CPEUM, se establece que todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Por su parte, el artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado A, de la CPEUM, dispone que las relaciones de trabajo entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores se regirán por la ley electoral y el Estatuto que, con base en ella, apruebe el Consejo General.

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

Consecuentemente, el Estatuto tiene entre sus objetivos, establecer las condiciones generales de trabajo, derechos, obligaciones y prohibiciones del personal del

⁵ De aplicación supletoria, de conformidad a lo señalado en el artículo 289 del Estatuto vigente.

⁶ Artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo. 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.

⁷ Artículo 10 de la Ley General de Víctimas. La persona que se considere acosada dispone de diversas herramientas legales para reclamar los derechos que estime vulnerados.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

Instituto Nacional Electoral, así como el procedimiento laboral sancionador y los medios ordinarios de defensa.

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

Asimismo, conforme lo establecido en el Protocolo HASL, el acoso laboral se puede presentar **en forma horizontal, vertical ascendente o descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral, sin que dependa de ello el tipo de régimen de contratación a la que se encuentran sujetas las personas involucrados**, definiendo el Acoso Laboral como:

Cualquier conducta intencional, sobre una persona, que tenga como objetivo causar daño y afecte el empleo, sus términos y condiciones, oportunidades laborales, ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, y cualquier otra análoga.

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

El Estatuto vigente, establece en el artículo 7 que el Instituto promoverá que su personal realice su función bajo los principios rectores de la función electoral y los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y **respeto a los derechos humanos** frente a las cuales los poderes públicos están obligados a actuar con la debida diligencia.

A su vez, como se señaló en los párrafos que anteceden, el tipo de conductas denunciadas, generan condiciones desfavorables que afectan en el ámbito personal

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

y laboral de quienes las sufren, en consonancia la fracción XVII del artículo 71 del Estatuto vigente señala que es obligación del personal del Instituto, entre otras cosas, conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tenga relación debido a su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto.

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

Ahora bien, la autoridad instructora en uso de las facultades otorgadas en el artículo 407 del Estatuto anterior, comisionó a personal calificado para la aplicación de entrevistas los días once, doce y trece de diciembre de dos mil diecinueve en el 03 Distrito Electoral en el estado de Chihuahua; como se acredita con los oficios INE/DESPEN/3098/2019 e INE/DESPEN/3098/2019, ambos de fecha trece de noviembre de dos mil diecinueve.

De las actas circunstanciadas elaboradas por personal de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional en las que se hicieron constar los testimonios del personal de la junta distrital que fue entrevistado los días once, doce y trece de diciembre de dos mil diecinueve, como parte de las diligencias de investigación, se aprecia que existe una concomitancia en las declaraciones rendidas por las y los deponentes con lo que se evidenció un trato desigual y selectivo entre las personas que laboran en el Módulo de Atención Ciudadana.

Cabe destacar que si bien, en su mayoría de quienes rindieron sus testimonios fueron coincidentes, no hay elementos que presuman su aleccionamiento; por el contrario, se evidencia que los deponentes tenían conocimiento pleno de los hechos narrados por así constarles, quedando de manifiesto la particularidad en expresarse al momento de contestar los cuestionamientos en relación a un mismo hecho.

Asimismo, mediante oficio INE/DESPEN/3479/2019, de fecha diez de diciembre de dos mil diecinueve, la autoridad instructora designó al Líder en Psicología Laboral en la Dirección de Administración y Gestión de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, para asistir los días doce y trece de diciembre del dos mil diecinueve a las instalaciones de la 03 Junta Distrital Ejecutiva del estado de

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

Chihuahua, para que llevara a cabo la valoración psicológica de diverso personal adscrito al referido órgano desconcentrado.

El cual en su reporte de informe psicodiagnóstico, mismo que fue recibido el quince de enero de dos mil veinte, en las oficinas de la autoridad instructora, y que forma parte integral de las constancias del expediente que hoy se resuelve, concluye que “Una vez que se integró y analizó la información que arrojaron las entrevistas psicológicas profundas (psicoanalíticamente orientadas), las distintas baterías de pruebas psicológicas, así como las evidencias clínicas obtenidas en la investigación efectuada; se puede concluir que **SI** se cuenta con los elementos psicológicos suficientes tanto cuantitativos como cualitativos para afirmar que existe una situación de **acoso laboral en el Distrito 03 de Chihuahua**. Situación en la que **María Eustolia Martínez Martínez** es la responsable de estos comportamientos violentos, mismos que ha ejercido durante más de seis meses (criterio para la existencia de acoso laboral) de manera consiente, constante y totalmente dirigida a algunas personas.”

Por las consideraciones anteriores, contrario a lo manifestado por la recurrente del diverso INE/RI/SPEN/10/2020, quedó acreditado plenamente la existencia de conductas que coinciden con las relacionadas con el acoso laboral y que las mismas fueron ejercidas durante más de seis meses por la quejosa en contra de las otras “denunciantes”, con independencia al tipo de régimen de contratación a la que se encuentran sujetas las personas involucradas, éstas conductas están prohibidas expresamente en las normas que rigen el desempeño del personal del Instituto, por lo que dicho agravio deviene **INFUNDADO**.

Por cuanto hace al agravio manifestada por la recurrente del diverso INE/RI/SPEN/10/2020, en relación a que el psicólogo laboral en su Dictamen pericial manifiesta exceso de violencia sexual, esta Junta General Ejecutiva estima que el agravio esgrimido resulta **INOPERANTE** en virtud de que como se ha señalado en párrafos anteriores, la conclusión del profesional en la materia de psicología fue la siguiente:

“Una vez que se integró y analizó la información que arrojaron las entrevistas psicológicas profundas (psicoanalíticamente orientadas), las distintas baterías de pruebas psicológicas, así como las evidencias clínicas obtenidas en la investigación efectuada; se puede concluir que **SI** se cuenta con los elementos psicológicos suficientes tanto cuantitativos como cualitativos para afirmar que existe una situación de **acoso laboral en el Distrito 03 de Chihuahua**. Situación en la que **María Eustolia Martínez Martínez** es la responsable de estos comportamientos

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

violentos, mismos que ha ejercido durante más de seis meses (criterio para la existencia de acoso laboral) de manera consiente, constante y totalmente dirigida a algunas personas.”

Con lo cual no se advierte, contrario a lo referido por la quejosa, conclusiones respecto a la acreditación de conductas relacionadas con “violencia sexual” alguna.

2. Consideraciones sobre la valoración de los medios de prueba.

En el diverso INE/RI/SPEN/10/2020, la recurrente aduce de manera específica en los agravios identificados con los numerales III y V de su escrito de inconformidad que no se hizo una adecuada valoración de las pruebas analizadas y que, a su juicio, las mismas fueron manipuladas al arbitrio del órgano investigador, al respecto esta autoridad señala lo siguiente:

Sobre las pruebas testimoniales que fueron desahogadas y valoradas por la autoridad señalada como responsable, atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y de la experiencia, tomando en cuenta las disposiciones especiales señaladas en el artículo 16 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación, el cual en su numeral 3 dispone que entre otras, las testimoniales harán prueba plena cuando a juicio del órgano competente para resolver, los demás elementos que obren en el expediente, las afirmaciones de las partes, la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guardan entre sí, generen veracidad sobre los hechos afirmados, aunado a lo anterior en miras de robustecer la correcta valoración de la prueba se estima que inclusive un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, conforme a lo dispuesto en el artículo 820 de la Ley Federal del trabajo, si fue el único que se percató de los hechos; la declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y concurren con el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad. Sirven de apoyo los siguientes criterios jurisprudenciales:

"TESTIGOS LIGADOS A LA PARTE QUE LOS PRESENTA. VALOR DE SUS DECLARACIONES. La circunstancia de que los testigos propuestos por una de las partes estén ligados a ella, no es causa forzosa de parcialidad, toda vez que no los induce necesariamente a dejar de manifestar la verdad, y, por lo mismo, para que puedan desestimarse sus declaraciones, debe demostrarse que falsearon los hechos investigados.⁸

⁸ Primer Tribunal Colegiado Del Decimo Circuito. Tesis aislada, Amparo directo 83/96. 15 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Leonardo Rodríguez Bastar. Secretaria: Olga María Josefina Ojeda Arellano.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

TESTIGOS EN JUICIO LABORAL. SURELACIÓN CON EL OFERENTE DE LA PRUEBA O CON LA CONTRAPARTE DE ÉSTE, NO ES CAUSA SUFICIENTE PARA ATRIBUIRLE PARCIALIDAD A SU TESTIMONIO.

De conformidad con el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas y expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen. De acuerdo con tal dispositivo, la relación del testigo en un juicio laboral, con el oferente de la prueba o con la contraparte de éste, no es determinante, por sí misma, para estimar que no concurre el elemento imparcialidad, pues la declaración, al ser valorada, no debe calificarse por ese solo hecho, sino que, haciendo un análisis a conciencia, a verdad sabida y buena fe guardada, deben considerarse todos aquellos elementos objetivos y subjetivos que contribuyan a formar convicción en el ánimo del juzgador, quien debe externar los razonamientos en los que sustente dicha valoración. Por tanto, la circunstancia de que el testigo haya entablado una diversa demanda en contra del mismo patrón, no inhabilita su testimonio por sí sola.⁹

En tal sentido la calidad de testigo no debe ser determinante, por sí mismo para descalificarlo, sino que su declaración debe ser valorada considerando todos aquellos elementos que contribuyan a formar convicción en el ánimo de la autoridad que los valora, quien debe externar los razonamientos en los que sustente dicha valoración.

Es así que, en las pruebas testimoniales vertidas se aprecia que existe una concomitancia en las declaraciones rendidas por las y los deponentes con lo que se evidenció un trato desigual y selectivo entre las personas que laboran en el Módulo de Atención Ciudadana.

Como ya se mencionó en párrafos anteriores, en su mayoría de quienes rindieron sus testimonios fueron contestes y no se desprenden elementos que presuman su aleccionamiento; por el contrario, se evidencia que los deponentes tenían conocimiento pleno de los hechos narrados por así constarles, ya que se observa

⁹ Contradicción de tesis 25/96. Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito. 4 de abril de 1997. Cinco votos. Ponente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Secretario: Juan José Franco Luna. Tesis de jurisprudencia 18/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de cuatro de abril de mil novecientos noventa y siete, por cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

que de los mismos se pueden desprender las circunstancias de modo, tiempo y lugar, con lo que las conductas reprochadas por las otras “denunciantes”, quedaron acreditadas.

Ahora bien, como quedó también de manifiesto en párrafos precedentes, la autoridad instructora, en uso de las facultades establecidas en el artículo 407 del Estatuto anterior, se apoyó de personal auxiliar con un grado de expertiz en la materia, para la fase de investigación, cuyo propósito consistió en recabar indicios de la presencia o no de conductas relacionadas con las de acoso laboral, del personal que laboraba en los Módulos de Atención Ciudadana del 03 Distrito en el estado de Chihuahua.

Así también, respecto de los dictámenes en materia de psicología, éstos se realizaron con el apoyo de un profesional en la materia, que fue encargado de elaborar el perfil psicológico de personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, quien determinó que se contaba con los elementos psicológicos suficientes tanto cuantitativos como cualitativos para afirmar que existe una situación de acoso laboral en el Distrito 03 de Chihuahua. Situación en la que la C. María Eustolia Martínez Martínez, es la responsable de estos comportamientos violentos, mismos que ejerció durante más de seis meses de manera consciente, constante y totalmente dirigida a algunas personas; por lo que se trata de un documento científico y objetivo, firmado y fechado por un perito psicológico que expone sus consideraciones y conclusiones sobre los hechos objeto de evaluación.

Con la adminiculación del cúmulo de probanzas aportadas por las partes del recurso laboral primigenio y las recabadas por la instructora en la etapa de investigación (entre las que destacan documentales públicas y privadas, fotografías, pruebas de audio, entre otras) en el presente asunto, esta Junta General Ejecutiva considera que la autoridad resolutora efectuó un análisis correcto de los elementos que obran en el expediente integrado con motivo del procedimiento laboral disciplinario INE/DESPEN/PLD/01/2020, acreditándose el nexo causal entre la conducta imputada a la recurrente del diverso INE/RI/SPEN/10/2020, consistente en que no se condujo con respeto, acosó laboralmente al personal a su mando, incurrió en una falta de rectitud, se demostró que revela un trato diferenciado y no justificado con el personal a su cargo, y que presenta comportamientos agresivos, y el efecto o consecuencia que tuvo entre el personal como humillaciones que provocaron, entre otras cosas, miedo, angustia, ansiedad y estrés en los afectados pues ello repercute al generar un ambiente negativo de trabajo, acreditándose y; por tanto se actualiza la responsabilidad de la conducta imputada consistente por la que se hizo acreedora a las sanciones previstas en el artículo 446 del Estatuto anterior.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

En virtud de las consideraciones anteriores, esta Junta General Ejecutiva estima **INFUNDADOS** los agravios manifestados por la recurrente respecto de la incorrecta valoración de los medios de prueba.

3. Consideraciones respecto a la gravedad de la conducta:

Las quejas del recurso INE/RI/SPEN/08/2020 aducen que las conductas acreditadas ameritaban la aplicación de la sanción relativa a la destitución “y/o rescisión de la relación laboral”, señalando que no se hizo un adecuado análisis de los elementos contenidos en el artículo 441 del Estatuto anterior (vigente al momento de emitir la resolución), el cual es del tenor siguiente:

Artículo 441. Para determinar las medidas disciplinarias a imponerse deberán valorarse, entre otros, los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta en que se incurra;
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y económicas del infractor;
- III. La intencionalidad con la que realice la conducta indebida;
- IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones, y
- VI. Los beneficios económicos obtenidos por el infractor, así como el daño y el menoscabo causado al Instituto. Las faltas podrán clasificarse como levísimas, leves o graves, y éstas, como grave ordinaria, grave especial o grave mayor, o particularmente grave.

Al respecto, deviene importante referir que la Secretaría Ejecutiva al ser la encargada de resolver los procedimientos disciplinarios en el ámbito laboral, por lo que tiene arbitrio para imponer las medidas disciplinarias a los trabajadores del Instituto, debe tomar en consideración tanto las circunstancias en que se cometió la falta y su gravedad.

Gravedad de la falta. Una vez acreditadas las infracciones y su imputación subjetiva, en primer lugar, la autoridad resolutora debió determinar si las faltas fueron levísimas, leves o graves.

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

Para efectos de lo anterior, a fin de calificar las conductas con mayor objetividad, se tuvo en cuenta: el tipo de infracción; las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos realizados (contexto fáctico y medios de ejecución); y la magnitud de la afectación al bien jurídico tutelado o del peligro a que hubiera sido expuesto.

Tipo de infracción. Las infracciones señaladas como A), B), C) y D) derivaron de conductas de acción, consistentes en acosar laboralmente a las denunciadas y al personal de la junta distrital.

Circunstancias de modo, tiempo y lugar del hecho realizado (contexto fáctico y medios de ejecución).

Modo. De las constancias que obran en autos, se observa que la conducta señalada como A) trasgredió la normativa del Instituto, al acosar laboralmente a la denunciante 1, derivado de ridiculizarla, amenazarla, excluirla, negarle la palabra, callarla, e insinuarle que pudo ser la responsable de la pérdida de un dispositivo USB, sin que tuviera pruebas de tal situación.

La conducta señalada como B) trasgredió la normativa del Instituto, ya que acosó laboralmente a la denunciante 2, al cambiarla de MAC sin justificación y sin seguir el procedimiento establecido para tal fin.

La conducta señalada como C) trasgredió la normativa del Instituto, acosó laboralmente a la denunciante 3, al cambiarla de módulo sin justificación, cancelarle un permiso previamente otorgado y solicitarle que anticipara su permiso para asistir al sepelio de su suegra.

La conducta señalada como D) trasgredió la normativa del Instituto, al acosar laboralmente a la denunciante 4, derivado de instruir dejar constancia de un retardo sin fundamento legal para ello y negar que con anticipación la denunciante solicitó un permiso, aun cuando hubo testigos de que fue así.

Tiempo. Los hechos constitutivos relacionados con las conductas infractoras se realizaron:

La conducta señalada como A) se realizó los días 7 y 16 de junio de 2018, así como el 23 de mayo de 2019.

La conducta señalada como B) se ejecutó el 9 de julio de 2019.

RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020

La conducta señalada como C) se realizó el 17 de diciembre de 2018, así como los días 4 y 24 de junio de 2019.

La conducta señalada como D) se llevó a cabo el 7 de febrero de 2019 y el 24 de junio de 2019.

Lugar. Las conductas señaladas como A), B), C) y D) se ejecutaron en las instalaciones de la 03 Juta Distrital Ejecutiva en el estado de Chihuahua.

Magnitud de la afectación al bien jurídico tutelado.

El valor jurídico que tutela la norma infringida es la dignidad de las personas que se encuentren en la Junta Distrital o en cualquier instalación del Instituto.

Ello, porque la dignidad es el máximo valor en el interior de la persona que la ostenta, que le permite tener independencia o le posibilita manifestarse libremente y de manera autónoma; por tanto, no se puede proteger la integridad física de una persona, sino que la tutela a la dignidad comprende el reproche a cualquier acto infligido en menoscabo psíquico y moral, de tal suerte que una persona pueda desarrollar sus funciones sin humillaciones y en un ambiente libre de violencia.

De manera que cuando alguien afecta la dignidad de una persona, la norma estatutaria vela precisamente para que las conductas del personal del Instituto no pongan en riesgo o peligro; o bien, trastoquen el núcleo esencial de los principios de igualdad y el respeto a la dignidad humana reconocidos en el artículo 1º de la CPEUM.

En este contexto, ante un hecho grave y materialmente antijurídico que atente contra la dignidad de las personas, la autoridad resolutora debe actuar en consecuencia y no puede permitirlo, porque la dignidad constituye el valor supremo de las personas a la luz de lo dispuesto en el citado precepto constitucional y la norma estatutaria que ha sido referida en esta determinación.

De prevalecer conductas de este tipo, afectarían, o en el menor de los casos, pondrían en peligro el derecho del personal del Instituto a gozar de una vida digna y un ambiente positivo de trabajo. Consecuentemente, el abuso verbal, las amenazas, el no conducirse con respeto, la intimidación, y otras formas de tratos humillantes, son conductas que afectan el ánimo, la estima y vulneran en menor o mayor medida, la dignidad e integridad de las personas dentro del Instituto afectando su desempeño laboral.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

Por tal razón, en los artículos 278 al 357 del Estatuto vigente, se regula la facultad disciplinaria del Instituto, consistente en la posibilidad de aplicar medidas disciplinarias a su personal que infrinja la normativa aplicable, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la función electoral.

Calificación de la conducta. Dada la naturaleza de la conducta y tomando en consideración que de las pruebas que obran en el expediente se acreditó el acoso laboral hacia las denunciadas y el personal de los MAC en la junta distrital, la denunciada infringió la normativa electoral al no conducirse con rectitud ni respeto ante sus subordinados, atentar contra su dignidad y dejó de observar la prohibición de acosar laboralmente a sus colaboradores, con lo que dejó de cumplir con las disposiciones del Estatuto, por lo que la resolutora estimó que la conducta es de gravedad ordinaria, atendiendo al grado de afectación del bien jurídico tutelado, en virtud de que no se tienen elementos probatorios en autos que permitan demostrar una incidencia en las funciones sustantivas del Instituto, ni repercusión en el cumplimiento de las funciones institucionales y la tolerancia cero ante este tipo de conductas en el Instituto.

Por otra parte, de la Ficha Técnica de la infractora como miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional, se advierte que durante su trayectoria si bien se le han instruido procedimientos laborales disciplinarios, se advirtió haber sido sancionada por una conducta distinta a las relacionadas con el acoso laboral, por lo que la autoridad resolutora no acreditó la reincidencia de la infractora.

En ese sentido, se acredita que el Secretario Ejecutivo de este Instituto en la Resolución de fecha seis de agosto, dictada en el Procedimiento Laboral Disciplinario **INE/DESPEN/PLD/01/2020**, realizó un adecuado análisis de los elementos contenidos en las fracciones del artículo 355 del Estatuto vigente (441 del Estatuto anterior), incluyendo que la infractora no es reincidente, considerando que los parámetros o condiciones del ejercicio de la facultad disciplinaria no fueron definidos casuísticamente por el legislador. En ese orden de ideas, se considera que, de acuerdo con su criterio, al determinar la sanción se especificaron las circunstancias que llevaron a establecer como gravedad ordinaria y determinó imponerle una sanción de suspensión de quince días naturales sin goce de sueldo, lo cual se robustece con la siguiente jurisprudencia aplicada por analogía:

SERVIDORES PÚBLICOS, GRAVEDAD DE LA RESPONSABILIDAD DE LOS. *El artículo 54 fracción I, de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos señala entre otros*

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

elementos para imponer sanciones administrativas, la gravedad de la responsabilidad en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de la propia ley o las que se dicten con base en ella, sin que especifique qué tipo de conducta pueda generar una responsabilidad grave, esto es, el referido precepto no establece parámetros que deban respetarse para considerar que se actualiza tal situación. Por tal motivo, si la autoridad que sanciona a un servidor público no señaló tales parámetros, no incumple con el requisito a que alude tal numeral, pues de su redacción no se advierte que se imponga esa obligación a la autoridad sancionadora, por lo que queda a su criterio el considerar qué conducta puede ser considerada grave.”

En ese orden de ideas, en el Estatuto aplicable en el presente asunto, no se establecen reglas concretas, parámetros o tabuladores para la imposición de las sanciones, por lo que es una facultad discrecional de la autoridad resolutora determinar la sanción que considere conveniente para sancionar las faltas administrativas en que incurran los servidores públicos, tendientes a suprimir conductas contrarias a la ley, la cual resulta equitativa con la conducta desplegada conforme a los argumentos vertidos en la presente Resolución.

No es óbice manifestar que tanto la levedad o gravedad de las infracciones y la imposición de la sanción revisten un carácter subjetivo, quedando sujeta únicamente al criterio discrecional de la autoridad competente para sancionarla, pues el uso de esa facultad es a juicio de la autoridad resolutora, por lo que dicho criterio no puede ser sustituible, máxime que está debidamente razonado bajo los fundamentos legales expuestos en la resolución que el Secretario Ejecutivo de este Instituto emite.

Por lo tanto, el ejercicio de esta facultad discrecional otorgada, se basa en aplicar de manera razonada y justa esa facultad discrecional, por lo que se considera que la sanción aplicada a la infractora consistente en la suspensión por quince días naturales sin goce de sueldo, a razón de los hechos objetivos y datos comprobados que permitieron a esta autoridad acreditar fehacientemente la conducta sancionable, se encuentra debidamente emitida.

Sirve a lo manifestado con antelación la siguiente tesis: Tesis Aislada (Común) 5a. Época; 2a. Sala; S.J.F.; Tomo LXVI; Pág. 1599 **“AUTORIDADES, FACULTAD**

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

DISCRECIONAL DE LAS. Es verdad que el otorgamiento a una autoridad, de facultades para resolver en conciencia, no implica por sí mismo, violación de garantías individuales; pero ello no significa, como reiteradamente lo ha sostenido esta Suprema Corte, que el uso de tales facultades no tenga limitación alguna, pues las autoridades que deciden en conciencia deben fundar y motivar sus resoluciones, y particularmente, no suponer hechos ni desestimar los acreditados.” SEGUNDA SALA Amparo administrativo en revisión 878/37. Compañía Mexicana de Agua Caliente, S. A. 18 de noviembre de 1940. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Fernando López Cárdenas.

En tal sentido, conforme al análisis realizado por la autoridad resolutora en la resolución que se estudia, se acredita que se fundó y motivó la sanción recaída a la C. María Eustolia Martínez Martínez, consistente en la suspensión de quince días naturales sin goce de sueldo, por lo que esta Junta General Ejecutiva estima **INFUNDADO** el agravio manifestado por las recurrentes del recurso de inconformidad identificado con el número INE/RI/SPEN/08/2020.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 358, 360 fracción I y 368 del Estatuto vigente, esta Junta General Ejecutiva:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **confirma** la resolución recurrida, en los términos precisados en la presente Resolución.

SEGUNDO. Notifíquese a través de la Dirección Jurídica la presente determinación a las recurrentes para su conocimiento y efectos conducentes, a través de sus respectivos correos electrónicos institucionales, en miras de preservar las medidas sanitarias implementadas en virtud del estado de emergencia sanitaria y semaforización en la que se encuentra el país.

TERCERO. Se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional para que sea agregada una copia de la presente Resolución al expediente personal que se tiene formado a nombre de la recurrente María Eustolia Martínez Martínez.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2020 e INE/RI/SPEN/10/2020**

CUARTO. En la declaración Archívese este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 2 de febrero de 2021, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Administración, Licenciada Ana Laura Martínez de Lara; de los Directores de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestra Jacqueline Vargas Arellanes; 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 la Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López.

**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**