

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

INE/JGE44/2021

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, EN EL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/18/2020 POR LA QUE SE CONFIRMA EL AUTO DE DESECHAMIENTO DE FECHA VEINTITRÉS DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL VEINTE, EMITIDO EN EL EXPEDIENTE INE/DESPEN/AD/23/2020, POR LA DIRECTORA EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL.

Ciudad de México, a veinticinco de febrero de dos mil veintiuno.

Vistos para resolver los autos del Recurso de Inconformidad identificado con el número de expediente **INE/RI/SPEN/18/2020**, promovido por **BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**, quien ocupaba el puesto de Abogado Resolutor Senior en la Unidad Técnica de Fiscalización, en contra del auto de desechamiento de 23 de septiembre de 2020, emitido por la Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional en el expediente número INE/DESPEN/AD/23/2020.

ÍNDICE

GLOSARIO	2
ANTECEDENTES	4
CONSIDERANDOS	6
Primero. Competencia.	6
Segundo. Determinación Impugnada.	6
Tercero. Agravios.	6

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

Cuarto. Fijación de la litis.	11
Quinto. Estudio del asunto	12
PUNTOS RESOLUTIVOS	36

G L O S A R I O

Acto Impugnado:	Auto de desechamiento de 23 de septiembre de 2020, identificado con el expediente número INE/DESPEN/AD/23/2020, emitido por la Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Autoridad Responsable:	Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Consejo General:	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DEA:	Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional Electoral.
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral.
Estatuto anterior:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de enero de 2016, bajo el que se sustanció la determinación impugnada y se sustancia el presente asunto.
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.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

Instituto:	Instituto Nacional Electoral.
Junta General Ejecutiva:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
LGIPE:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
LGSMIME:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
Lineamientos:	Lineamientos aplicables al Procedimiento Laboral Disciplinario y a su Recurso de Inconformidad para el Personal del Instituto.
Protocolo:	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.
Recurrente:	Baudel González Rodríguez.

CONSIDERACIONES PREVIAS

I. Suspensión y reanudación de plazos

1. El 17 de marzo de 2020, esta Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo INE/JGE34/2020, por medio del cual se determinaron medidas preventivas y de actuación, con motivo de la pandemia del COVID-19, decretándose, entre otras acciones, la suspensión de plazos procesales en la tramitación y sustanciación de los procedimientos administrativos que son competencia de los diversos órganos del Instituto, con excepción de aquellos vinculados directamente con los procesos electorales en curso o de urgente resolución, suspensión que se estableció del dieciocho de marzo al diecinueve de abril de dos mil veinte.
2. El 16 de abril de 2020, se emitió el Acuerdo INE/JGE45/2020, mediante el cual se aprobó ampliar la suspensión de los plazos procesales en la tramitación y sustanciación de los procedimientos administrativos competencia de los diversos

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

órganos del Instituto Nacional Electoral, así como, cualquier plazo de carácter administrativo aprobado inicialmente mediante el Acuerdo INE/JGE34/2020, ello hasta que, con base en la información sobre las condiciones sanitarias relacionadas con la pandemia, se acordara su reanudación.

3. El 24 de junio de 2020, esta Junta emitió el Acuerdo INE/JGE69/2020, mediante el cual se aprobó la estrategia y la metodología para el levantamiento de la suspensión de plazos relacionados con actividades administrativas, así como, para el regreso paulatino a las actividades presenciales por parte del personal.
4. El 30 de julio de 2020, el Consejo General de este organismo electoral aprobó el Acuerdo INE/CG185/2020, por el que se determinó la reanudación de plazos en la investigación, instrucción, resolución y ejecución de los procedimientos laborales disciplinarios, así como de los recursos de inconformidad, bajo la modalidad a distancia o semipresencial, con motivo de la pandemia COVID-19, generada por el virus SARS-COV2.

II. Reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa

1. El 15 de enero de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo INE/CG909/2015, mediante el cual el Consejo General del Instituto Nacional Electoral aprobó el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en adelante, Estatuto anterior.
2. El 23 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo INE/CG162/2020, mediante el cual el Consejo General del Instituto Nacional Electoral aprobó la reforma al Estatuto anterior, en adelante, Estatuto vigente.

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

I. DENUNCIA.

1. **Presentación.** El 8 de enero de 2020, el recurrente presentó ante la autoridad responsable escrito de denuncia en contra de Sócrates Pérez Portillo, Subdirector de Resoluciones y Normatividad en la Unidad Técnica de Fiscalización por la probable comisión de hechos irregulares consistentes en acoso laboral perpetradas en su contra.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

2. **Investigación.** A través del diverso INE/DESPEN/0496/2020, del 11 de febrero de 2020, la autoridad responsable requirió al denunciado un informe respecto de los hechos negativos que se le imputan, dicha petición fue atendida en tiempo y forma el 25 de febrero del año en curso.

Asimismo, con los diversos INE/DESPEN/1628/2020, INE/DESPEN/1629/2020, INE/DESPEN/1630/2020 e INE/DESPEN/1631/2020 del 10 de septiembre de 2020 (sic), la autoridad responsable requirió a diverso personal adscrito en la Unidad Técnica de Fiscalización a efecto de llevar a cabo diligencias en torno a los hechos controvertidos, las que tuvieron verificativo el día 14 de septiembre de 2020, una vez que fueron citados de manera virtual, dadas las condiciones sanitarias imperantes.

3. **Desechamiento.** El 23 de septiembre de 2020, de conformidad con lo previsto en los artículos 419 fracción I y 420 del Estatuto anterior, la autoridad responsable al no encontrar elementos que pudieran indicar la comisión de alguna conducta probablemente infractora por parte del denunciado, determinó el desechamiento

II. Presentación del recurso de inconformidad. Disconforme con esa determinación, el 7 de octubre de 2020, el recurrente interpuso ante la Oficialía de Partes Común del Instituto Nacional Electoral, el medio de impugnación al rubro citado y expresó los agravios que consideró pertinente.

III. Turno.

1. El 13 de octubre de 2020, el Director Jurídico del Instituto Nacional Electoral, mediante auto de turno, firmado electrónicamente designó a la DEA como el órgano encargado de elaborar el proyecto de resolución, que en derecho proceda, respecto del recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/18/2020 interpuesto por el recurrente.
2. El 16 de octubre del año en curso, el Director de Asuntos Laborales, a través de diverso INE/DJ/DAL/7380/2020, remitió a la DEA las constancias electrónicas que integran el recurso de inconformidad interpuesto, asimismo, el 23 de octubre de la presente anualidad, a través del sistema SAI, personal adscrito en la Dirección Jurídica envió a la DEA las constancias electrónicas que integran el expediente INE/DESPEN/AD/23/2020.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

III. Admisión y proyecto de resolución.

1. El 24 de febrero de 2021, se emitió el auto de admisión del recurso de inconformidad al cumplir con los requisitos de procedibilidad cronológica, objetiva y formal, previstos en los artículos 453, fracción I, 454 y 455 del Estatuto anterior y en concordancia con la jurisprudencia 1/2016 emitida por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación; por ende, se admitieron las pruebas señaladas en el mismo, se puso el expediente en estado de resolución, por lo que se elaboró el proyecto correspondiente que se somete a la consideración del Pleno de esta Junta para su análisis, discusión y, en su caso, aprobación.

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

PRIMERO. Competencia. Esta Junta General Ejecutiva es competente en el ámbito laboral para conocer y resolver el presente asunto, en función de lo dispuesto por los artículos 453 fracción I, 455, 463 y 464 del Estatuto anterior.

SEGUNDO. Determinación impugnada. El 23 de septiembre de 2020, en su carácter de autoridad responsable, emitió auto de desechamiento en el número de expediente INE/DESPEN/AD/23/2020 abierto con motivo de los probables hechos irregulares atribuibles a Sócrates Pérez Portillo, Subdirector de Resoluciones y Normatividad en la Unidad Técnica de Fiscalización, en la que se 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 a las partes de manera electrónica en cumplimiento al Acuerdo INE/CG185/2020 emitido por el Consejero General, para su conocimiento.

(...)"

TERCERO. Agravios. Del análisis del escrito de inconformidad presentado por el recurrente, se desprenden los siguientes motivos de inconformidad:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

- **Solicitud de suplencia.** El recurrente solicita la suplencia en la expresión de agravios, en los siguientes términos:

*“En este mismo acto, solicito la suplencia de la deficiencia en la expresión de agravios al tratarse de violación de derechos humanos, de conformidad con la Jurisprudencia XXVI1.1 o.(VIII Región) J13 (10a.), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al rubro: **SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL JUICIO DE AMPARO. PROCEDE CUANDO EL JUZGADOR ADVIERTA LA VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS**, que refiere: todas las "...autoridades, en el ámbito de sus competencias, están obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en aquella y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, interpretando las normas relativas a esos derechos de conformidad con dichos ordenamientos (principio de interpretación conforme) favoreciendo en todo tiempo a las personas con la protección más amplia (principio pro homine). Lo anterior, acorde con los principios de interdependencia, indivisibilidad, universalidad y progresividad, de los cuales se advierte que los derechos humanos se interrelacionan y dependen recíprocamente unos de otros y tienen como origen común la dignidad humana, por lo cual no es procedente relegar algunos para conceder prioridad a otros ni puede existir jerarquía entre ellos, lo que significa que todos los derechos humanos deben ser objeto de protección sin distinción alguna...” (sic)*

- **Agravios. Postura general.** En términos generales, el recurrente pretende hacer sus agravios, bajo los argumentos siguientes:

“Hubo una falta de exhaustividad a cargo de la autoridad instructora ya que realizó un inadecuado análisis de los agravios, hechos y elementos de prueba, además de que no llevó a cabo las diligencias de investigación necesarias, que establece el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa, los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario (Estatuto) y a su recurso de inconformidad, para el personal del Instituto (Lineamientos) y el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral (Protocolo HASL), y demás normativa aplicable al caso concreto.

Asimismo, el auto de desechamiento que se combate transgrede lo establecido en los artículos 1º, 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los cuales refieren que es obligación de las autoridades hacer un análisis exhaustivo en los juicios o recursos sometidos a su consideración, pues la autoridad instructora emitió una resolución llena de valoraciones y razonamientos carentes de imparcialidad, legalidad y objetividad, además de que no llevó a cabo una verdadera investigación como correspondía a un caso de acoso laboral y violación de derechos humanos, lo cual afecta mi efectivo acceso a la justicia.

Pues de inicio, no atendió lo establecido en el artículo 415 del Estatuto el cual indica que, cuando medie la presentación de una queja o denuncia, la autoridad instructora deberá analizarla y valorar si cuenta con elementos de prueba suficientes para iniciar el procedimiento o si requiere realizar diligencias de investigación previas. Asimismo, prevé que, en casos de acoso laboral, deberá realizar las diligencias necesarias para recabar las pruebas respectivas, situación que no aconteció pues la autoridad instructora no fue exhaustiva con los medios de prueba en los que baso su determinación. “(sic)

- (i) **Primer agravio.** Señala el recurrente que, en la determinación reclamada, la autoridad responsable desestima las conductas del denunciado en minimizar y desacreditar su desempeño laboral y que las testimoniales desahogadas

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

carecen de total valor probatorio pues están viciadas de origen, manifestándolo literalmente conforme a lo siguiente:

“1. La autoridad instructora desestima las conductas del denunciado consistentes en minimizar y desacreditar mi desempeño laboral, sin un motivo o justificación objetivos, aludiendo que, de las manifestaciones de este, así como de las testigos, las C.C. Nayeli del Carmen Muro, Susana Dayanira Mejía Gómez, "no se desprende elemento alguno que le permita a esta autoridad arribar a la conclusión de que el probable infractor se condujo de la manera que aseveró el denunciante...":

*Cabe mencionar que las testimoniales **carecen de total valor probatorio pues están viciadas de origen**, toda vez que las C.C. Nayeli del Carmen Muro, Susana Dayanira Mejía Gómez no son testigos idóneos pues guardan una relación de supra subordinación con el probable infractor, dicha relación influye ya que puede provocar que las personas inmersas en esa relación no distingan el maltrato en virtud de la gratitud, la habituación o normalización institucional o estructural de ciertos comportamientos, aunque éstos resulten agresivos, además, al depender su estabilidad laboral de las manifestaciones que puedan emitir en contra de su superior jerárquico, carecen de objetividad, situación que la autoridad instructora debió de advertir al realizar sus diligencias de investigación.” (sic)*

- (ii) **Segundo agravio.** Señala el recurrente que la autoridad responsable avala el actuar del denunciado al no considerar que el coartar su derecho a establecer y desarrollar relaciones con otras personas es una conducta constitutiva de acoso laboral, manifestando lo siguiente:

*“2. Avala el actuar del denunciado al no considerar que el coartar mi derecho a establecer y desarrollar relaciones con otras personas, como una conducta constitutiva de acoso laboral, pues la autoridad instructora considera que limitar la interacción de comunicación en el horario laboral está plenamente justificado, **aunque ello implique una tajante violación a mis derechos humanos de libre desarrollo de la personalidad y a un medio ambiente laboral sano**, además de que dicha conducta, contrario a lo que determina la autoridad instructora, si está considerada como un trato de acoso laboral o mobbing de conformidad con diversas normativas nacionales e internacionales, así como de reiterados criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.” (sic)*

- (iii) **Tercer agravio.** Señala el recurrente que, la autoridad responsable determinó plenamente justificada la terminación anticipada de su encargaduría, por lo que para mejor proveer se transcribe lo conducente del escrito de inconformidad:

*“3. Determinó plenamente justificada la terminación anticipada de mi Encargaduría, a partir de los dichos de las personas entrevistadas, quienes manifestaron que en "diversas platicas" me indicaran que debía mejorar mi desempeño laboral, **sin allegarse de más elementos probatorios** como correos electrónicos, actas administrativas u oficios que evidenciaran lo manifestado por el denunciado o por las testigos.*

Asimismo, determinó como suficiente la prueba documental que exhibió el denunciado consistente en el archivo que contiene la revisión hecha por este al proyecto de resolución INE/P-COF-UTF/02/2016, sin referir cómo es que dicha prueba corrobora su dicho.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

De igual manera y pese a que como autoridad instructora se encuentra obligada a realizar un análisis exhaustivo de los elementos de prueba, para corroborar la conducta denunciada, se limitó a considerar como suficientes las manifestaciones y dichos emitidos por el denunciando y las testigos, y la prueba documental ofrecida, la cual no analiza ni justifica porqué es certera ni idónea.

*Inclusive reitera su falta de exhaustividad al afirmar que infiere que la propuesta del denunciado de terminar anticipadamente mi encargaduría atendió a mi mal desempeño, **sin realizar ninguna otra diligencia de investigación que le corroborara de manera objetiva que esas fueron las razones.**" (sic)*

- (iv) **Cuarto agravio.** Se duele el recurrente que, la autoridad responsable determinó que no es un acto discriminatorio el hecho de que el denunciado lo haya restringido el acceso a la carpeta compartida que utiliza todo el equipo de la Subdirección, así como eliminarlo del grupo de WhatsApp que tenía la Subdirección para dar indicaciones, entre otras cuestiones, lo que formula a la letra de la siguiente te manera:

"4. Determinó que no es un acto discriminatorio el hecho de que el denunciado me restringió el acceso a la "carpeta compartida que utiliza todo el equipo de la Subdirección, así como eliminarme del grupo de WhatsApp que tenía la Subdirección para dar indicaciones, pese a que este admitió haberlo hecho un mes antes del término de mi encargaduría, corroborando dicho señalamiento con lo manifestado por las testigos, actuando la autoridad de manera parcial pues solo se limitó a analizar sus manifestaciones, sin realizar un estudio exhaustivo que corroborara que efectivamente en la Unidad Técnica de Fiscalización ese protocolo debe seguirse al momento del término de relación de una persona o si fue una situación exclusiva hacia mi persona, ya que como lo refiere tanto la normativa en materia de acoso laboral como reiterados criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima es una conducta constitutiva de violencia laboral.

Cabe precisar que contrario a lo manifestado por el denunciado, el grupo WhatsApp al que hago referencia en mi demanda si se utilizaba para dar instrucciones de trabajo, por lo que, en este acto exhibo capturas de pantalla del referido grupo y las ofrezco como prueba técnica superveniente de conformidad con el artículo 332 del Estatuto, ya que me fueron proporcionadas el 25 de septiembre del año en curso.

Asimismo, quiero evidenciar la falta de diligencia por parte de la autoridad instructora, ya que aseguró que efectivamente nunca me dejaron de asignar trabajo, corroborando lo manifestado por el denunciando y su testigo con la presentación de correos electrónicos, dejando de observar que los correos electrónicos ofrecidos son de fechas posteriores a la presentación de la demanda, sin exhibir correos previos a esa fecha que corroboraran la negación del hecho que se le imputa.

En virtud de que, las conductas constitutivas de acoso laboral lesionan la dignidad y la integridad personal pues provocan sentimientos de temor, angustia e inferioridad, susceptibles de humillar y, eventualmente, quebrar la resistencia física o moral de la persona, es que la autoridad instructora debió respetar el principio de respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad, además de que sus investigaciones debieron realizarse de manera que durante ellas, no se revictimice a quien denuncia, ya sea desestimando su relato o estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas.

Es notoria la revictimización de la autoridad instructora hacia mi persona, pues desestima mi señalamiento en relación a que durante el periodo que laboré en la Unidad Técnica de Fiscalización tuve un buen

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

desempeño laboral, al referir que: "esta Dirección sostiene, en nada le beneficia al denunciante la mención que realiza en su escrito de las evaluaciones del desempeño que fue objeto de su ingreso en 2017, ya que la calificación que obtuvo de 8, no es indicativa... que haya realizado un trabajo de buena calidad o eficiente, tomando en cuenta que, los Lineamientos en la materia, contemplan como calificación mínima aprobatoria 7, esto es, que el denunciante se encontraba un punto arriba de la calificación mínima y 2 puntos debajo de la calificación de excelencia ". . .

Juicio que emite de manera unilateral y sin fundamento alguno, pues si hubiese llevado a cabo un análisis exhaustivo de los medios probatorios que ofrecí, los cuales no solo expresan la calificación de 8, sino que también exhiben las observaciones de mi evaluadora sobre el desempeño de mi trabajo, los cuales son positivos en su mayoría.

*Asimismo, me establece una carga probatoria al manifestar que: "...la verdad legal es aquella, que se puede demostrar mediante pruebas, porque al momento de emitir la determinación, esta autoridad instructora está obligada a hacerlo **con base en los argumentos y pruebas de la parte denunciante** y del probable infractor, aproximándose lo más posible a la verdad real más allá cae cualquier duda. Por lo tanto, no es suficiente afirmar, sino que su dicho se debe enlazar con cualquier otro indicio, que permita en conjunto integrar una prueba de valor pleno..."*

*Razonamiento que resulta totalmente contrario al Estatuto, los Lineamientos, el Protocolo HASL, así como a los demás instrumentos aplicables en materia de violación de derechos humanos y acoso laboral, pues es criterio reiterado la obligación de la autoridad investigadora actuar con la debida diligencia, la cual, de acuerdo con diversos precedentes interamericanos, incluye la prevención razonable, **la investigación exhaustiva**, la sanción proporcional y la reparación suficiente.*

*En este mismo sentido, es notorio el actuar negligente de la autoridad instructora al no acatar lo establecido en el artículo 29 de los Lineamientos, el cual dispone que, bajo el estándar de la debida diligencia, en los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la responsabilidad del ofrecimiento de testigos estará a cargo de la autoridad instructora. Igualmente, señala que esta autoridad **se allegará de todas las pruebas necesarias para su integración en el expediente.***

*En consecuencia, el órgano investigador debió bajo el estándar de **debida diligencia**, ejecutar mayores actuaciones de investigación. Por ejemplo, investigar a fondo sobre el ambiente laboral en el que el denunciado y el suscrito se desempeñaban; analizar si se podían desahogar más testimoniales de las ofrecidas por las partes; estudiar las dinámicas de trabajo de acuerdo con las funciones fácticas y normativas de las personas involucradas; entre otras.*

*Así, pues es evidente la **deficiencia en la investigación**, ya que realmente no hubo una actividad con la cual se indagará si realmente existían los hechos generadores de las conductas denunciadas, con lo cual se transgredió la obligación constitucional de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como su deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.*

*Además, la autoridad instructora dejó de observar que, al tratarse de acoso laboral, la carga de la prueba recae en el victimario, más no en la víctima, de conformidad con la Tesis Aislada 1.4o.A. 189 A (10a.), de la Suprema Corte de Justicia de la nación, al rubro: "**ACOSO LABORAL (MOBBING) Y TRATO DISCRIMINATORIO. EN LOS PROCEDIMIENTOS SUSTANCIADOS ANTE LAS COMISIONES DE DERECHOS HUMANOS BASTA QUE SE ACREDITE INDICIARIAMENTE LA CONDUCTA CONFIGURATIVA DE ACOSO LABORAL PARA QUE CORRESPONDA AL DENUNCIADO LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR LOS HECHOS Y LAS CIRCUNSTANCIAS QUE EXCLUYAN O IMPIDAN CONSIDERAR QUE ESA CONDUCTA ES VIOLATORIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES**; la cual establece que: "... la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto a los derechos humanos y, en razón de la naturaleza de éstos, debe*

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

tener en consideración que basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público y alguna de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal de demostrar tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impidan o excluyan la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales, en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlos y, en su caso, de demostrarlos. "

En conclusión, resulta evidente la falta de diligencia, legalidad, certeza y exhaustividad en la actuación y determinación de la autoridad instructora, pues resulta importante señalar que, si bien la denuncia se presentó el 8 de enero del presente año, las diligencias de investigación realizadas por el personal de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional se llevaron a cabo hasta el 14 de septiembre, emitiendo el auto de desechamiento del 23 del mismo mes.

Situación que permite cuestionar la debida diligencia en las actuaciones de la autoridad instructora, pues en un periodo no mayor a 10 días llevó a cabo las investigaciones y el análisis de los medios de prueba, hecho que permite corroborar que la falta de elementos probatorios que refiere la autoridad no obedeció a que el suscrito no concatenó sus dichos con otros elemento de prueba, sino que la instructora de los cuatro meses que tiene para sustanciar las investigaciones, decidió llevar a cabo su "debida diligencia" en un periodo menor a 10 días, lo cual genera incertidumbre sobre la atención que pone la Dirección Ejecutiva en el tratamiento de las demandas de acoso laboral, lo cual a todas luces contraviene la legislación y normativa en materia de derechos humanos y violencia laboral.

Asimismo, y de manera reiterada se corrobora que la autoridad instructora no cumplió con la debida diligencia al no ser exhaustiva en sus investigaciones, revictimizar a la víctima, utilizar pruebas viciadas y estableciendo cargas probatorias al a víctima cuando no se encuentra obligada al tratarse de un asunto de acoso laboral y violación a derechos humanos.

*En consecuencia, se solicita respetuosamente a esta Junta General Ejecutiva, revoque el auto de desechamiento combatido y determine el inicio del procedimiento laboral disciplinario al Lic. Sócrates Pérez Portillo por llevar acabo conductas constitutivas de acoso laboral y violación a derechos humanos; de conformidad con la Tesis Aislada 1a. CCL/2014 (10a.) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al rubro: **ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE**; la cual establece que el trabajador acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario, las cuales se traducen en diferentes acciones que la ley prevé como mecanismos para garantizar el acceso a la justicia y el recurso judicial efectivo a que se refieren los artículos 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 25, numeral 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 10 de la Ley General de Víctimas, por lo que, podrá incoar la vía administrativa **para que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito.** " (sic)*

CUARTO. - Fijación de Litis. La controversia del presente asunto se constriñe en términos generales, en determinar, si como lo asegura el recurrente, por parte de la autoridad responsable, hubo deficiencias que afectaron el desarrollo de la investigación desarrollada para esclarecer los hechos controvertidos en su perjuicio, por lo que no habría sido exhaustiva, ni diligente, lo que llevó a determinar el desechamiento hoy controvertido, y de ser el caso, determinar los alcances de ello, a efecto de confirmar, modificar o revocar la determinación impugnada.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

QUINTO. - Estudio del asunto. Precisados los motivos de inconformidad, esta Junta General Ejecutiva procede a realizar el estudio de los agravios que hace valer el recurrente.

El recurrente solicitó la suplencia de la deficiencia en la expresión de agravios al tratarse según su dicho de violación de derechos humanos, al respecto, no pasa inadvertido que de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del Estatuto anterior, el Instituto promoverá que su personal realice su función bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficios de los grupos discriminados, incluidos los adultos mayores.

Ahora bien, de la lectura integral de las constancias que integran el expediente de mérito, no se advierte violación alguna a los derechos humanos del recurrente, ni tampoco que se situó en una situación de vulnerabilidad como consecuencia de los hechos denunciados, por ende, no ha lugar a proveer de conformidad con lo solicitado, sirve de ejemplo de manera ilustrativa, el siguiente criterio jurisprudencial:

Décima Época, Jurisprudencia Constitucional Penal, Número de Registro: 2022149, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, septiembre de 2020, Libro 78, Materia (s): Constitucional, Tesis 1ª/J.38/2020, Página: 360.

SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL RECURSO DE APELACIÓN. ES IMPROCEDENTE EN FAVOR DE LAS VÍCTIMAS U OFENDIDOS QUE NO SE ENCUENTREN EN UNA SITUACIÓN PARTICULAR DE VULNERABILIDAD, CUANDO LO INTERPONEN CONTRA UNA SENTENCIA EMITIDA EN UN PROCESO PENAL SEGUIDO CONFORME AL SISTEMA TRADICIONAL O MIXTO.

*Hechos: Los tribunales colegiados sostuvieron criterios distintos al analizar si procede la **suplencia** de la **deficiencia** de la queja en favor de víctimas u ofendidos que no se encuentren en una situación particular de vulnerabilidad, cuando interponen el recurso de apelación contra una sentencia definitiva, emitida en un proceso penal tramitado conforme al sistema tradicional o mixto.*

*Criterio jurídico: La Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que aunque las víctimas u ofendidos están legitimados para interponer la apelación contra sentencias definitivas emitidas en procesos penales tradicionales o mixtos, los tribunales de alzada que conocen de ese recurso, no están en posibilidad de suplir sus **agravios**, pues esa **suplencia** haría que el órgano jurisdiccional asuma una función que constitucionalmente no le corresponde, al permitirle jugar un papel activo en favor del poder punitivo estatal, siempre que las víctimas u ofendidos no se encuentren en una situación particular de vulnerabilidad.*

*Justificación: Lo anterior, porque la participación de las víctimas u ofendidos debe guardar armonía con el debido proceso penal, en convergencia con los **derechos humanos** de defensa y presunción de inocencia de los imputados, como principios rectores del garantismo penal, el cual es una herramienta para analizar la igualdad entre los **derechos** de las víctimas, ofendidos e imputados. Esa igualdad, de índole procesal, implica la posibilidad de hacer valer sus respectivos intereses con similitud de armas jurídicas, siempre y cuando no conduzca al desconocimiento de las directrices fundamentales del procedimiento penal moderno, entendido como un conflicto entre el Estado y el justiciable, donde la parte débil es el imputado. El primero, como titular del derecho a castigar, ejerce la acción penal por conducto del Ministerio Público, quien además de ser perito en derecho, cuenta*

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

con los medios suficientes para allegar las pruebas necesarias para esclarecer lo sucedido, correspondiéndole al juez, como ente imparcial, decidir lo conducente. Bajo esa óptica, la legitimación de las víctimas u ofendidos para interponer un recurso ordinario de apelación contra una sentencia definitiva emitida en un proceso penal seguido conforme al sistema tradicional o mixto, no conlleva la posibilidad de que el tribunal de alzada supla sus **agravios**, pues esa **suplencia** haría que el órgano jurisdiccional asuma una función que constitucionalmente no le corresponde, al obligarlo a desempeñar un papel activo en favor del poder punitivo estatal. El artículo 21 de la Constitución General separa de manera tajante la función de perseguir el delito, propia del Ministerio Público, de la de juzgar, y si bien el Constituyente reconoció a víctimas y ofendidos el derecho a coadyuvar con el mencionado representante social, no contempló la obligación de subsanar sus deficiencias argumentativas. Por tanto, aunque las víctimas u ofendidos están legitimados para interponer el recurso de apelación contra sentencias definitivas emitidas en procesos penales tradicionales o mixtos, los tribunales de alzada no están en posibilidad de suplir sus **agravios**, pues ello sería en detrimento del justiciable y en favor del poder punitivo estatal. Finalmente, es verdad que en términos generales las víctimas y ofendidos no son juristas, sin embargo, tienen derecho a recibir asesoría jurídica, la cual debe provenir de entes públicos o privados ajenos a los órganos jurisdiccionales. Lo anterior no contradice la jurisprudencia 1a/J. 29/2013 (10a.), de la Primera Sala, de título y subtítulo: "SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN MATERIA PENAL. OPERA EN FAVOR DE LA VÍCTIMA U OFENDIDO POR EL DELITO, CONFORME AL MARCO CONSTITUCIONAL SOBRE DERECHOS HUMANOS QUE RESGUARDAN LOS ARTÍCULOS 20, APARTADO B Y 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, NO OBSTANTE QUE EL ARTÍCULO 76 BIS, FRACCIÓN II, DE LA LEY DE AMPARO, LA PREVEA SÓLO EN BENEFICIO DEL REO.", pues el criterio contenido en ésta aplica exclusivamente al juicio de amparo, donde la controversia se suscita entre los gobernados (ya sea que se trate de imputados, víctimas u ofendidos) y las autoridades.

Contradicción de tesis 77/2017. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, actual Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Décimo Segundo Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Civil del Vigésimo Circuito. 8 de julio de 2020. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Ana Margarita Ríos Farjat, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Juan Luis González Alcántara Carrancá, quien reservó su derecho para formular voto concurrente. Disidente: Norma Lucía Piña Hernández, quien reservó su derecho para formular voto particular. Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Secretario: Jorge Vázquez Aguilera.

Tesis y/o criterios contendientes:

El emitido por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, al resolver el amparo directo 40/2016, en el que consideró que la suplencia de la queja no debe hacerse extensiva en favor de víctimas u ofendidos que interpongan un recurso de apelación, ni siquiera con apoyo en el principio pro persona, pues aduce que el tratamiento diferenciado respecto del imputado es racional; de tal manera que sus alegaciones deben apreciarse bajo las reglas del estricto derecho y la llamada "causa de pedir", a menos que se trate de personas en una especial situación de vulnerabilidad.

El sostenido por el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Segundo Circuito, actual Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Décimo Segundo Circuito, al resolver el amparo directo 543/2013, que dio origen a la tesis aislada XII.2o.1 P (10a.), de título y subtítulo: "SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN MATERIA PENAL. EL ARTÍCULO 379 DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL ESTADO DE SINALOA, AL ESTABLECER QUE EN LA SEGUNDA INSTANCIA AQUÉLLA OPERA ÚNICAMENTE A FAVOR DEL INculpADO O SU DEFENSOR, SIN COLOCAR EN ESE MISMO PLANO A LA VÍCTIMA U OFENDIDO DEL DELITO, ES INCONVENCIONAL Y DEBE INAPLICARSE POR VULNERAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE LAS PARTES Y EL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY.", publicada en el Semanario

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

Judicial de la Federación del viernes 20 de junio de 2014 a las 10:35 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 7, Tomo II, junio de 2014, página 1862, con número de registro digital: 2006785, y

El sustentado por el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, actualmente Primer Tribunal Colegiado en Materias Penal y Civil del Vigésimo Circuito, al resolver el amparo directo 672/2014, que dio origen a la tesis XX.2o.4 P. (10a.), de título y subtítulo: "SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN LA APELACIÓN. EL ARTÍCULO 384, PÁRRAFO PRIMERO, DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS PENALES PARA EL ESTADO DE CHIAPAS ABROGADO, AL DISPONER QUE LA SALA PODRÁ REALIZARLA ANTE LA FALTA O DEFICIENCIA DE AGRAVIOS CUANDO EL RECURRENTE SEA EL PROCESADO O SENTENCIADO, SIN COLOCAR EN EL MISMO PLANO A LA VÍCTIMA U OFENDIDO, VULNERA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE LAS PARTES Y EL DERECHO DE IGUALDAD ANTE LA LEY Y, POR TANTO, EN EJERCICIO DEL CONTROL DE CONVENCIONALIDAD Y CONSTITUCIONALIDAD DIFUSO, DEBE INAPLICARSE.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 13 de marzo de 2015 a las 9:00 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 16, Tomo III, marzo de 2015, página 2510, con número de registro digital: 2008702.

Tesis de jurisprudencia 38/2020 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada a distancia de cinco de agosto de dos mil veinte.

Nota: La tesis de jurisprudencia 1a./J. 29/2013 (10a.) citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXVI, Tomo 1, noviembre de 2013, página 508, con número de registro digital: 2004998.

Esta tesis se publicó el viernes 25 de septiembre de 2020 a las 10:34 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 28 de septiembre de 2020, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 16/2019.

En cuanto a **la postura general del recurrente**, respecto de que hubo una falta de exhaustividad a cargo de la autoridad responsable ya que realizó un inadecuado análisis de los agravios, hechos y elementos de prueba, además de que no llevó a cabo las diligencias de investigación necesarias que establece el Estatuto, los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad, para el personal del Instituto (Lineamientos) y el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral (Protocolo HASL), y demás normativa aplicable al caso concreto, en los siguientes apartados esta autoridad se avocará al estudio y análisis correspondiente, concatenándolos con las pruebas ofrecidas por el recurrente en el presente recurso a efecto de estar en posibilidades de determinar si le asiste o no la razón.

En lo concerniente al **primer agravio**, se advierte lo siguiente:

De las constancias que integran el expediente de mérito, se precisa que, de conformidad con las facultades de investigación previstas en el artículo 415 del Estatuto anterior, así como, en armonía con lo previsto en los artículos 9 fracción I y 10 primer párrafo de los Lineamientos, la autoridad responsable se avocó a la sustanciación de la denuncia presentada por el recurrente en contra de Sócrates

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

Pérez Portillo, Subdirector de Resoluciones y Normatividad en la Unidad Técnica de Fiscalización.

La autoridad instructora aborda el estudio de la denuncia en cuestión bajo los siguientes rubros:

- Haber prohibido al recurrente de manera amenazante, hablarle a Diana Consuelo Durán Villafuerte.
- Haber desestabilizado el ámbito laboral del recurrente, al solicitar anticipadamente el término de su encargaduría al cargo de Abogado Resolutor Senior, por sostener una relación de amistad con Diana Durán Villafuerte.
- Haber descalificado y criticado, sin ningún motivo y justificación, el desempeño laboral del recurrente, humillándolo y exhibiéndolo ante las dos jefas de departamento de la Subdirección de Resoluciones y Normatividad.
- Haber restringido el acceso del recurrente a la carpeta compartida que utilizan los integrantes de la de la Subdirección de Resoluciones y Normatividad, por medio del cual accedía a su trabajo y expedientes, así como eliminarlo del grupo de WhatsApp del cual formaban parte todos los integrantes de la citada Subdirección, de manera anticipada al término de su encargaduría, discriminándolo con su actuar.
- Haber instruido no asignarle trabajo al recurrente, así como, mencionarle que dejara de ir a laborar, a pesar de que su relación laboral concluía hasta el 15 de enero de 2020.
- Evaluar el trabajo del recurrente de forma inequitativa y sesgada, desvalorizando sistemáticamente su esfuerzo profesional al señalarle errores pequeños e intrascendentes.
- Propiciar un ambiente insano para el recurrente al grado de cuestionarle una publicación que realizó en la red social Facebook.
- No haber obtenido ayuda por parte de la Mtra. Erika Estrada Ruiz, Directora de Resoluciones y Normatividad en la Unidad Técnica de Fiscalización, con relación a su solicitud de hablar con el Lic. Sócrates Pérez Portillo para que cesaran los actos de intimidación que el citado funcionario le realizaba, mismos que le generaban incertidumbre y estrés al pensar que podía ser despedido, situación que se consumó.

Por otra parte, no pasa inadvertido que la conducta genérica denunciada por el recurrente es *acoso laboral*, el que, de conformidad con el Protocolo, con base en un

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹ lo define como los actos o comportamientos en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia del orden jerárquico 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.

De ese criterio, también se desprenden los siguientes elementos:

I) Tiene como objetivo intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.

II) En cuanto a su tipología, se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo.

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

b) Vertical descendente. La agresividad o el hostigamiento laboral, se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto del sujeto pasivo.

c) Vertical ascendente. El hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

III) Se presenta a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral de manera continua.

IV) La dinámica en las conductas hostiles varía, pueden ir de la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada al sujeto pasivo o las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar,

¹ Tesis 1ª. CCLII/2014, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: "**ÁCOSO LABORAL MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**", correspondiente a la Décima Época; publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, del mes de julio de 2014; tomo I, materia Laboral consultable en la página 138.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona hostigada.

Asimismo, las conductas siguientes, de manera enunciativa más no limitativa, pueden ser constitutivas de acoso laboral:

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

Asimismo, el artículo 83 fracción XXVIII del Estatuto anterior, establecía como una prohibición al personal del Instituto, realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.

No se omite mencionar que, este tipo de asuntos deben atenderse bajo el principio de que la víctima dice la verdad, contenido en el Protocolo de referencia, por otra parte, si bien es cierto que en los casos de acoso laboral el dicho del quejoso debe tomarse

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

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 como lo mandata la teoría de la prueba.

Ahora bien, el recurrente se duele que, en este agravio que básicamente la autoridad responsable desestima las conductas del denunciado consistentes en minimizar y desacreditar su desempeño laboral, sin motivo o justificación objetivos, aduciendo que de las manifestaciones del denunciado y de las testigos Nayeli del Carmen Muro Ortega y Susana Dayanira Mejía Gómez no se desprende elemento alguno que le permita a esa autoridad arribar a la conclusión de que el denunciado se condujo de la manera que aseveró el denunciante.

En primer término, en lo tocante a que el denunciado haya minimizado o desacreditado el desempeño laboral del recurrente, del análisis de los elementos de prueba en autos, en específico los consistentes en evaluaciones del desempeño del inconforme como Abogado Resolutor Senior de la Dirección de Resoluciones y Normatividad de la Unidad Técnica de Fiscalización, se advierte como Evaluadora a Nayeli del Carmen Muro Ortega, Jefa del Departamento de Resoluciones y Normatividad, instrumentó el mencionado que aborda elementos de valoración y ponderación del desempeño laboral de manera integral como habilidades, conocimientos, aprovechamiento de herramientas, comunicación asertiva, socialización de información, entre otras, y en la especie, es el único instrumento reconocido e idóneo de medición de capacidades y desarrollo laboral del evaluado, sin dejar de mencionar que, no se advierte en momento alguno la participación o intervención del denunciado en la elaboración de tales evaluaciones.

Ahora bien, el hecho de que, en algunas ocasiones se señalaran por parte del denunciado errores o comentarios de manera enérgica, pero respetuosa respecto de las actividades laborales del recurrente, como se abundará en lo sucesivo, ello no implica minimización o desacreditación del desempeño laboral, ni violación o trasgresión a código de conducta alguno, pues como se mencionó, las evaluaciones del desempeño en cita no advierten intervención del denunciado y tampoco calificaciones bajas o deficitarias en perjuicio del recurrente, por ende, tal imputación carece de elementos objetivos de prueba para ser acreditada.

Por otra parte, de la lectura integral de las testimoniales a cargo de las comparecientes mencionadas, en resumen, se advierte que el denunciado tiene siempre como política de trabajo, contar con la presencia de los jefes de departamento que integran la subdirección en comento a efecto de tratar diversos temas con los abogados

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

correspondientes, como son los proyectos o resoluciones pendientes por desahogar o cuestiones meramente de índole laboral, circunstancia que también refiere el denunciado, situación la antes descrita que no puede considerarse como una forma de buscar exhibir o humillar al personal asistente a dichas reuniones, pues se trata de una política o forma de trabajo adoptada por el denunciado, bajo el argumento de que son un equipo laboral.

Asimismo, refieren los testigos que, durante el año 2019, el recurrente habría presentado bajas considerables en la calidad del trabajo presentado, no ordenando la información como se la habían solicitado, haciendo especial énfasis en lo concerniente al expediente INE/P-COF-UTF/52/2019/TAMPS o expediente 52, donde el desempeño del recurrente no fue el óptimo. Asimismo, agregan que el denunciado emite llamadas de atención de manera enérgica, pero no de manera personal ni amenazante y que dichas actitudes son en general y no es específico con determinada persona.

En consecuencia, no se advierten elementos que corroboren lo señalado por el recurrente en cuanto a que el denunciado minimizaba o desacreditaba su desempeño laboral, pues más bien, dichos comentarios se habrían dado dentro del ámbito estrictamente laboral, de manera enérgica pero respetuosa y en presencia del correspondiente equipo de trabajo, puesto que, como Subdirector le asiste la facultad y superior del recurrente, puede realizar comentarios, llamadas de atención, señalamientos, siempre dentro del cauce del respeto.

En cuanto a que las testimoniales **carecen de total valor probatorio pues están viciadas de origen**, toda vez que Nayeli del Carmen Muro y Susana Dayanira Mejía Gómez no son testigos idóneos pues guardan una relación de supra subordinación con el probable infractor, y que dicha relación influye ya que puede provocar que las personas inmersas en esa relación no distingan el maltrato en virtud de la gratitud, la habituación o normalización institucional o estructural de ciertos comportamientos, aunque éstos resulten agresivos, además, al depender su estabilidad laboral de las manifestaciones que puedan emitir en contra de su superior jerárquico, carecen de objetividad, situación que la autoridad instructora debió de advertir al realizar sus diligencias de investigación.

Al respecto, debe decirse que, si bien es cierto, los testigos guardan una relación de supraordinación con el denunciado en virtud de que este es el Subdirector del área a la cual se encuentran adscritas, pues se desempeñan como jefas de departamento de resoluciones bajo la supervisión de éste, no menos cierto es que, dentro del desahogo de las diligencias en comento, de conformidad con lo estipulado en el artículo 82

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

fracción XIX del Estatuto anterior, ambas servidoras fueron conminadas por el personal actuante a conducirse con verdad y rectitud en el desarrollo de tales actuaciones, sabedoras de las probables consecuencias de las que pudieran ser objeto en caso de no apegarse en su actuación bajo los principios antes citados, asimismo, están obligadas a regirse como funcionarias de este organismo electoral bajo los principios rectores de la función electoral referidos en el artículo 5 del Estatuto anterior y 30 numeral 2 de la LGIPE.

Asimismo, las servidoras en comento son idóneas para ser testigos, puesto que, es el mismo recurrente quien refiere en su escrito de denuncia a foja 8, textualmente lo siguiente: *“además de que, la acción de exhibirme ante las C.C. Susana Deyanira Mejía Gómez y Nayeli del Carmen Muro Ortega, causa no solo un acoso laboral en contra de mi persona, sino también un acoso moral, ya que, al tratarme de una forma humillante, el Lic. Sócrates afecto mi esfera ética moral, al ridiculizarme y amedrentarme ante el equipo de trabajo.”* (sic)

En consecuencia, al ser señaladas por el propio recurrente como personas ante quienes se habrían perpetrado en su contra hechos negativos, las servidoras en comento adquieren viabilidad como testigos idóneos, pues estuvieron presentes en el lugar de los hechos señalados como negativos, sirve de apoyo de manera ilustrativa la siguiente tesis aislada:

Novena Época, Tesis aislada (Penal), Número de Registro: 174167, Fuente Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, septiembre de 2006, Materia (s): Penal, Tesis II.2º. P.202 P, Página: 1539.

TESTIGOS. PARA QUE SU DECLARACIÓN SE CONSIDERE UN AUTÉNTICO TESTIMONIO SE REQUIERE QUE TENGAN UN CONOCIMIENTO ORIGINAL Y DIRECTO DE LOS HECHOS Y NO DERIVADO O PROVENIENTE DE INDUCCIONES O REFERENCIAS DE OTRO.

El testigo debe tener un conocimiento de tipo histórico y original, es decir, obtenido mediante un contacto directo con el hecho o de un fragmento de esa realidad, admisible esto último sólo en la medida de que se trate del contacto personal con los restos o huellas materiales y concretas de ese suceso real, pero de ningún modo a través de narraciones provenientes de terceros, por más que éstas pretendan ser concernientes al hecho que se quiere conocer, pues esto último se traduce en un "conocimiento derivado", que no es racional, y que ni doctrinaria ni legalmente es admisible como parte de un auténtico testimonio; o sea, que mientras la confianza del conocimiento directo u original se basa en la idoneidad de los propios órganos sensoriales para recoger o captar el hecho o suceso histórico y producido en el mundo fáctico, en el llamado "conocimiento derivado", en cambio, resultaría necesario otorgar confianza sobre la idoneidad de las narraciones que respecto del supuesto hecho hace un tercero al tratar de "transmitir" el conocimiento que dice haber tenido de aquél. De lo anterior se concluye que el único conocimiento propio del auténtico testigo (que no es un simple declarante), es el conocimiento original y directo, tal como lo refiere la doctrina mexicana, que es congruente con la seguida por los países que ejercen un Estado de derecho. Esta afirmación no sólo proviene del plano dogmático o doctrinario sino que también es reconocida por nuestra legislación positiva concretamente en la fracción III del artículo 289 del Código Federal de Procedimientos Penales, la cual es clara en exigir no únicamente que la naturaleza del hecho, en sí, permita afirmar su

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

susceptibilidad de haber podido ser captado o conocido por los sentidos, sino que esté acreditado que el declarante (llamado testigo) realmente hubiera conocido el hecho por sí mismo, esto es, de manera original y directa, quedando excluido de tal carácter (testigo) aquel que dice conocer un hecho cuando ese supuesto conocimiento proviene de "inducciones" o "referencias de otro".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA PENAL DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 306/2004. 9 de junio de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Nieves Luna Castro. Secretaria: Alma Jeanina Córdoba Díaz.

Por ello, dado lo antes expuesto y fundado, no existen elementos de convicción de que el denunciado haya minimizado o desacreditado el desarrollo profesional del recurrente y que las testimoniales señaladas no sean idóneas, como pretende hacerlo valer el recurrente, por lo que las actuaciones de la autoridad responsable en este punto están ajustadas a derecho, luego entonces, el presente agravio resulta inoperante.

En lo tocante al **segundo agravio**, consistente en que la autoridad responsable avala el actuar del denunciado al no considerar que el coartar el derecho del recurrente a establecer y desarrollar relaciones con otras personas, como una conducta constitutiva de acoso laboral, pues se considera que limitar la interacción de comunicación en el horario laboral está plenamente justificado, aunque ello implique una tajante violación a sus derechos humanos de libre desarrollo de la personalidad y a un medio ambiente laboral sano, además de que dicha conducta, contrario a lo que determina la autoridad responsable, si está considerada como un trato de acoso laboral o mobbing, de conformidad con diversas normativas nacionales e internacionales, así como de reiterados criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En la especie, de la lectura integral del escrito de denuncia se advierte que, el recurrente refiere como uno de sus motivos de queja que el denunciado le habría prohibido tajantemente entablar comunicación con Diana Consuelo Durán Villafuerte, Jefa de Departamento en la Dirección de Resoluciones y Normatividad en la Unidad Técnica de Fiscalización.

Del análisis de las declaraciones vertidas en la investigación de mérito, en específico de Nayeli del Carmen Muro Ortega y Dayanira Mejía Gómez, en resumen, refieren que, los hechos ocurrieron de manera distinta a como pretende hacerlos valer el recurrente, aseverando que el denunciado le solicitó que se abstuviera de platicar con Diana Consuelo Durán Villafuerte durante su horario laboral, toda vez que solían hacerlo por largos periodos situación que en la especie, entorpecía las actividades laborales de ambos, lo que repercutía en el trabajo general del equipo, haciendo esta petición de manera tajante, pero sin llegar a considerarse amenazante o intimidante.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

En abono de lo anterior, la Mtra. Erika Estrada Ruiz, en ese entonces Directora de Resoluciones y Normatividad, declara que, en efecto, era recurrente que Diana Consuelo Durán Villafuerte estuviera en el lugar del promovente, situación que le consta pues al mirar al lado derecho de la ubicación de su oficina ubica directamente el lugar del recurrente, cerciorándose que era frecuente la interacción verbal entre los mencionados.

En consecuencia, el hecho de que el denunciado solicitara de forma enérgica o tajante al recurrente limitar las conversaciones durante el horario laboral con Diana Consuelo Durán Villafuerte, de ninguna manera implica limitación alguna o una tajante violación a sus derechos humanos de libre desarrollo de la personalidad y a un medio ambiente laboral sano, puesto que, es más bien una llamada de atención a efecto de que no se distrajera en el desarrollo de sus actividades laborales, máxime que, como ha quedado asentado en autos existe la presunción ordinaria de que el desempeño laboral de éste se habría visto seriamente mermado durante el año 2019, y a su vez, tales circunstancias impedían que pudieran acercarse a otros compañeros para tratar temas laborales, asimismo, tal situación no implica la existencia de una restricción en el ámbito personal de convivencia, como pudiera ser, la hora de la comida, la hora de salida o inclusive fuera de las instalaciones del Instituto.

Por ello, en razón lo antes expuesto y fundado, no existen elementos de convicción de que el denunciado haya coartado el derecho del recurrente a establecer y desarrollar relaciones con otras personas, como pretende hacerlo valer, puesto que se concatenaron tanto lo esgrimido por las partes en sus escritos respectivos, así como lo manifestado por los testigos en las diligencias de mérito, sin existir indicios o elementos de prueba de que las cosas fueron de manera distinta, inclusive si la prohibición fue durante el horario laboral, nada impedía que continuaran con su relación de amistad terminando su jornada de trabajo, por lo que las actuaciones de la autoridad responsable en este punto, están ajustadas a derecho, por tanto, el presente agravio es inoperante.

En su **tercer agravio**, el recurrente se queja de que la autoridad responsable determinó la terminación anticipada de su encargaduría, basada en elementos como entrevistas y pláticas, considerando como suficiente la prueba documental que exhibió el denunciado consistente en el archivo que contiene la revisión hecha por el denunciado al proyecto de resolución INE/P-COF-UTF/02/2016, sin tomar en consideración elementos objetivos adicionales para tales efectos.

En la especie, de la revisión y análisis de las constancias correspondientes, específicamente de la testimonial a cargo de la Mtra. Erika Estrada Ruiz, entonces

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

Directora de Resoluciones y Normatividad se advierte que, el recurrente tuvo durante el año 2018 un desempeño laboral aceptable, sin embargo, durante el año 2019 el desarrollo de sus actividades laborales, fueron evidentemente en detrimento, situación a la que alude el denunciado en su escrito de contestación a foja 11, al señalar que, desconoce el motivo por el cual bajó considerablemente su rendimiento laboral durante la asignación de los expedientes INE/P-COF-UTF/02/2016, INE/Q-COF-UTF-696/2018 e INE/P-COF-UTF-107/2016, en los cuales no realizó de manera oportuna las diligencias correspondientes que se requerían.

Asimismo, los testigos Nayeli del Carmen Muro Ortega y Susana Dayanira Mejía Gómez, refieren la comisión de varios errores del recurrente en el desarrollo y substanciación del denominado procedimiento 52, consistentes en no ordenar de manera adecuada los antecedentes, haber aplicado en el control de cambios modificaciones no acordadas en conjunto, entre otras. En resumidas cuentas, no había puesto el debido esmero y cuidado en el desarrollo y formulación de dicho proyecto.

Situación similar refiere la Mtra. Erika Estrada Ruiz, entonces Directora de Resoluciones y Normatividad, al señalar que, ella es muy responsable con la información que le transmiten sus jefes de departamento y sus subdirectores, y que la información que tiene al respecto es que el recurrente venía decreciendo en su rendimiento laboral, que se incorporó si no mal recuerda en 2018, y había empezado muy bien, pero en el segundo año le comentaron que ya no era el mismo rendimiento, la calidad de sus proyectos habían bajado, el profesionalismo con que desarrollaba las diligencias venían en declive y por lo tanto, eso habría orientado la decisión de sus superiores jerárquicos, en ese sentido, no habría desarrollado sus tareas laborales con la respectiva diligencia y cuidado como lo mandata el artículo 82 fracción X del Estatuto anterior, situación que le fue comentada por las jefas de departamento y por el denunciado, por lo que, el mal desempeño laboral del recurrente se fue configurando en diversos momentos, y no solo en lo relativo a los errores contenidos en el proyecto resolución INE/P-COF-UTF/02/2016, como pretende hacerlo valer.

Es de considerarse la manifestación al respecto formulada por Nayeli del Carmen Ortega Muro, Jefa de Departamento de Resoluciones en cuanto a que, el trabajo del recurrente había bajado mucho en cuanto a calidad, hecho que le causaba extrañeza, puesto que no trabaja de esa manera, situación que la orilló a hablar con el propio recurrente para solicitarle que le echara ganas, sin embargo, su desempeño laboral continuaba en declive, e inclusive mostraba actitudes de molestia cuando se le asignaba trabajo.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

Por otra parte, es de resaltarse que, el recurrente ocupaba en este organismo electoral un puesto por encargaduría que pertenece al Servicio Profesional Electoral Nacional, en términos del artículo 5 del Estatuto anterior, cuya vigencia, renovación y conclusión está sujeta a determinadas reglas, como lo refieren los artículos 26 y 29 de los Lineamientos para la designación de encargados de despacho para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral, que son del siguiente tenor:

*“**Artículo 26.** La solicitud para renovar una Encargaduría de Despacho deberá ser efectuada por el Director Ejecutivo o Vocal Ejecutivo correspondiente, con una anticipación, de al menos siete días hábiles, a la fecha de su vencimiento. De no hacerlo, la DESPEN procederá a dar por concluida la Encargaduría de Despacho.*

***Artículo 29.** La DESPEN podrá notificar la conclusión de la vigencia de una Encargaduría de Despacho, en cualquier momento cuando la plaza sea ocupada por alguna de las vías establecidas en la Ley y en el Estatuto, o cuando por necesidades del Servicio o determinación de autoridad competente del Instituto, así se requiera. (sic)*

En ese sentido, la autoridad responsable señala que, si bien es cierto, a través del diverso INE/UTF/DG/11976/2019, el Lic. Carlos Alberto Morales Domínguez, en ese entonces Encargado de Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, solicitó el término de la encargaduría anticipada del denunciante, es a través del diverso INE/DESPEN/3490/2019 firmado por el Dr. Rafael Martínez Puón, otrora Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral Nacional que el 13 de diciembre de 2019, se notificó al recurrente que su encargaduría al puesto que ocupaba concluía el 15 de enero de 2020.

En ese sentido, como obra en autos, el denunciado solicitó el término de la encargaduría anticipada del recurrente, empero, tal cuestión en ningún momento deviene en una decisión unilateral, pues en la especie, primero tenía que ser avalada por sus superiores jerárquicos, entre ellos, el Lic. Carlos Alberto Morales Domínguez, en ese entonces Encargado de Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, quien a su vez tenía que solicitarlo a la DESPEN para los efectos estipulados en el artículo 29 de los Lineamientos de mérito, siendo esta la instancia legalmente facultada para dar por terminada o no dicha encargaduría.

En cuanto a que, la autoridad responsable reitera su falta de exhaustividad al afirmar que infiere que la propuesta del denunciado de terminar anticipadamente su

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

encargaduría atendió a su mal desempeño, sin realizar ninguna otra diligencia de investigación que le corroborara de manera objetiva que esas fueron las razones, al respecto, el artículo 29 de los Lineamientos en cuestión, señalan claramente que la DESPEN podrá notificar la conclusión de la vigencia de una encargaduría de despacho, en cualquier momento, sin que de la lectura de dicho dispositivo legal, se advierta que para tales efectos sea necesario realizar una investigación para justificar dicha determinación.

Por ello, en razón de lo antes expuesto y fundado, el denunciado no está legalmente facultado para dar por concluida la encargaduría que ocupaba el recurrente, pues dicha atribución está delegada a la DESPEN y de conformidad con los Lineamientos en la materia, la terminación de la misma puede darse en cualquier momento, sin estipularse o requerirse mayores elementos que el mero pronunciamiento que se emita al respecto, por lo que las actuaciones de la autoridad responsable en este punto, están ajustadas a derecho, luego entonces, el presente agravio es infundado.

En lo referente al **cuarto agravio**, el recurrente aduce en términos generales que, la autoridad responsable determinó que no es un acto discriminatorio el hecho de que el denunciado le haya restringido el acceso a la carpeta compartida que utiliza todo el equipo de la Subdirección, un mes antes de terminar su encargaduría así como eliminarlo del grupo de WhatsApp que tenía la Subdirección para dar indicaciones, pese a que este admitió haberlo hecho un mes antes del término de su encargaduría, actuando de manera parcial, lo que según su apreciación deviene en una conducta de acoso laboral.

En lo tocante a este punto, de las declaraciones de Nayeli del Carmen Muro Ortega y Susana Dayanira Mejía Gómez, se advierte que, ambas servidoras coinciden en que, al recurrente le habría sido retirado el acceso a la carpeta compartida que utiliza el equipo de la subdirección, que quien había realizado tal acción fue el denunciado, asimismo, cobra relevancia las manifestaciones vertidas por la Mtra. Erika Estrada Ruiz, entonces Directora de Resoluciones y Normatividad quien al respecto señaló que, en efecto el denunciado había comentado que tomó esa decisión para proteger la información que manejan en la Unidad Técnica de Fiscalización, ya que manejan mucha información confidencial y reservada vinculada con secretos bancarios y fiscales.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

Asimismo, el denunciado en el informe rendido ante la autoridad responsable, refiere que, tomando en cuenta que la información que se maneja en la “carpeta compartida”² y debe ser resguardada para impedir su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento, difusión o inutilización indebidos, consideró que, ante la inminente terminación de la relación laboral del quejoso con el Instituto, lo pertinente era no dar acceso a dicha información al denunciante, situación que también implicó el no permitirle el acceso a los expedientes correspondientes.

Refiere también que, tal determinación la sustentó en lo previsto el artículo 82 fracciones XVII y XX del Estatuto anterior, así como, en concordancia con lo estipulado en el artículo 113, fracción XI de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En efecto, los dispositivos legales antes invocados imponen en términos generales al personal del Instituto la obligación de cuidar, proteger y guardar reserva de la información que dentro de su ámbito de competencia se encuentre, así como, los deberes correspondientes en materia de transparencia.

En consecuencia, el hecho de que, el denunciado una vez conocedor que la encargaduría del recurrente estaba próxima a concluir, optará por restringirle el uso y acceso a la denominada carpeta compartida y a los expedientes asignados, bajo el argumento de salvaguardar, preservar y conservar la información a su cargo en concordancia con los principios de confidencialidad y reserva, no puede ni debe considerarse como una conducta constitutiva de acoso laboral, ni tampoco una conducta de exclusión.

Lo anterior es así porque, dicha determinación con la anuencia de su superior se da en razón de que el denunciado ya conocía que el recurrente estaba próximo a dejar de prestar sus servicios para este organismo electoral, y dada la naturaleza de la información que se maneja en dicha área, como son secretos bancarios y fiscales, entre otras, *contrario sensu*, si dicha restricción se hubiese dado anteriormente a lo notificación de la terminación de la encargaduría de mérito, si reunía las características de acoso laboral, pues se estarían limitando los elementos para el desempeño y

² En mi Subdirección, por así permitirlo los recursos informáticos puestos a disposición por el Instituto se trabaja con un sistema de carpeta compartida. La computadora que tengo asignada funciona como disco duro a la cual tienen acceso solo los miembros de Subdirección. La carpeta compartida funciona identificando una dirección IP desde la red local del Instituto, indicando las claves de acceso (clave y password) y se tiene acceso a la carpeta compartida.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

desarrollo de las actividades laborales, colocándolo en una situación de inequidad laboral con el resto del equipo, desatendiendo lo mandatado en el artículo 83 fracción XXVI y XXVIII del Estatuto anterior.

Por otra parte, en cuanto a que el denunciado habría eliminado al recurrente del grupo de WhatsApp que tenía la Subdirección para dar indicaciones, pese a que este admitió haberlo hecho un mes antes del término de su encargaduría, actuando de manera parcial, lo que según su apreciación deviene en una conducta de acoso laboral, por lo que, exhibió capturas de pantalla del referido grupo y las ofreció como prueba ya que le fueron proporcionadas el 25 de septiembre del año en curso, la cual le fue admitida en el presente asunto.

En la especie, de las constancias que integran el expediente de mérito, se advierte que fue el propio denunciado quien habría eliminado al recurrente de un grupo de WhatsApp de la Subdirección en el que supuestamente se daban instrucciones laborales, lo que pretende acreditar con la prueba referida, al respecto, debe decirse que, un grupo de WhatsApp no es considerado por el Estatuto ni por ninguna normatividad del Instituto Nacional Electoral como un medio oficial de trabajo, pues más bien, dichos grupos son de índole personal puesto que, son sufragados con los recursos económicos de cada uno de quienes decidan de forma voluntaria formar parte de ellos, por ello, el hecho de que el recurrente haya sido eliminado del mismo, no puede considerarse una conducta constitutiva de acoso laboral, pues se trata más bien de una conducta o decisión de índole personal que no debe entrelazarse con el aspecto laboral.

Ahora bien, del análisis de la prueba de referencia consistente en supuestas capturas de pantalla del referido grupo, en las que se apreciaría que el denunciado daba instrucciones laborales, se advierte lo siguiente:

- a) No se acredita fehacientemente quién es el autor de los mensajes que se exhiben en dicha documental, pues únicamente se aprecia un número telefónico y una serie de comunicaciones poco claras, por ende, no existen elementos para atribuir dicha autoría al denunciado;
- b) No se aprecia de manera alguna que, quien emite los mensajes de mérito, emita instrucciones claras y concisas de índole laboral, y menos aún que dichas indicaciones sean emitidas por el denunciado.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

En mérito de lo anterior, no puede darse el valor probatorio que pretende el recurrente, pues la prueba ofrecida no queda plenamente relacionada con los hechos que busca acreditar, esto es, es vaga e imprecisa.

Asimismo, el recurrente pretende evidenciar la falta de diligencia por parte de la autoridad responsable, ya que aseguró que efectivamente nunca le dejaron de asignar trabajo, corroborando lo manifestado por el denunciando y su testigo con la presentación de correos electrónicos, dejando de observar que los correos electrónicos ofrecidos son de fechas posteriores a la presentación de la demanda, sin exhibir correos previos a esa fecha que corroboraran la negación del hecho que se le imputa.

En la especie, si bien es cierto, los correos electrónicos insertos en el auto de desechamiento impugnado son del ocho y nueve de enero del año en curso, en los que se advierte que se dan instrucciones de índole laboral al recurrente, el hecho de que sean de fechas posteriores a la presentación de su escrito inicial de denuncia, de ninguna manera evidencian una falta de diligencia por parte de la autoridad responsable pues, de conformidad con la circular INE/DEA/DP/026/2019 el segundo periodo vacacional del ejercicio 2019, fue del 23 de diciembre de 2019 al 7 de enero de 2020, el cual disfrutó el recurrente según las declaraciones de la Mtra. Erika Estrada Ruíz, entonces Directora de Resoluciones y Normatividad, por ende, es razonable la existencia de pocos correos electrónicos con tales características con fechas anteriores, aunado al hecho de que, no siempre las instrucciones laborales deben darse a través de correo electrónico, máxime que en el tiempo de los hechos narrados las actividades de este organismo electoral se desarrollaban aún de manera presencial, por lo que, no le asiste la razón al promovente.

Por otra parte, refiere el recurrente que, las conductas constitutivas de acoso laboral lesionan la dignidad y la integridad personal pues provocan sentimientos de temor, angustia e inferioridad, susceptibles de humillar y, eventualmente, quebrar la resistencia física o moral de la persona, por lo que, la autoridad responsable debió observar el principio de respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad, además de que sus investigaciones debieron realizarse de manera que durante ellas, no se revictimice a quien denuncia, ya sea desestimando su relato o estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas.

En ese tenor, si bien es cierto de conformidad con distintos criterios sostenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por tratados internacionales al respecto, las

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

conductas constitutivas de acoso laboral, pueden lesionar de manera importante el autoestima y dignidad de la víctima, de la lectura de las constancias que integran el expediente de mérito, no se advierte de manera alguna que, la autoridad responsable con sus actuaciones de investigación conferidas en el artículo 415 del Estatuto anterior, así como, lo conducente de los Lineamientos, en correlación con las premisas que contienen el Protocolo, no haya respetado el principio de respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad del denunciante, revictimizándolo o estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas, puesto que, se realizaron las diligencias que dicha autoridad estimó pertinentes, formuló preguntas a los testigos respecto de los hechos controvertidos denunciados de manera exhaustiva y concatenó las pruebas ofrecidas tanto por el recurrente así como por el denunciado.

Ahora bien, no debe perderse de vista que, de conformidad con el Protocolo las víctimas deben recibir, por todas las instancias, una atención sin que se le revictimice, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia, reiterándose que de las constancias de mérito, no se advierte que se hayan realizado diligencias de investigación con tales características o conductas tendientes a ello, esto es, que se haya visto obligado a repetir o recordar los hechos que a su juicio le generaran sentimientos negativos y menos aún que se haya impuesto al denunciante una carga probatoria desproporcionada, pues posteriormente a su escrito inicial no se solicitó al recurrente puntualizar hechos o circunstancias que le hicieran retrotraerse a los hechos denunciados, por ende, no le asiste la razón al recurrente.

Asimismo, refiere el recurrente que es notoria la revictimización de la autoridad responsable hacia su persona, pues desestima su señalamiento en relación a que durante el periodo que laboró en la Unidad Técnica de Fiscalización tuvo un buen desempeño laboral, al referir que: *"esta Dirección sostiene, en nada le beneficia al denunciante la mención que realiza en su escrito de las evaluaciones del desempeño que fue objeto de su ingreso en 2017, ya que la calificación que obtuvo de 8, no es indicativa... que haya realizado un trabajo de buena calidad o eficiente, tomando en cuenta que, los Lineamientos en la materia, contemplan como calificación mínima aprobatoria 7, esto es, que el denunciante se encontraba un punto arriba de la calificación mínima y 2 puntos debajo de la calificación de excelencia "*. Juicio sin fundamento alguno, pues si hubiese llevado a cabo un análisis exhaustivo de los medios probatorios que ofreció, los cuales no solo expresan la calificación de 8, sino que también exhiben las observaciones de su evaluadora sobre el desempeño de su trabajo, los cuales son positivos en su mayoría.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

En la especie, debe decirse que, las manifestaciones vertidas por la autoridad responsable en cuanto a la calificación obtenida por el recurrente, es meramente una apreciación subjetiva y enunciativa la cual fue realizada dentro de los cauces del respeto, sin que en ningún momento se adviertan elementos que permitan arribar a la conclusión de que, con tales declaraciones se haya revictimizado o buscado revivir en el quejoso una situación desagradable o negativa para él, pues en efecto, solo representan un indicio de su desempeño laboral, el cual es representado con un numeral aprobatorio, empero, ello representa solo el punto de vista de quien emitió como evaluadora, esto es, de Nayeli del Carmen Muro Ortega, más no así del denunciado, de quien no se advierte intervención alguna en la formulación de dicha evaluación, en ese sentido, no le asiste la razón al recurrente.

Asimismo, refiere el recurrente que la autoridad responsable le establece una carga probatoria al manifestar que: *"...la verdad legal es aquella, que se puede demostrar mediante pruebas, porque al momento de emitir la determinación, esta autoridad instructora está obligada a hacerlo con base en los argumentos y pruebas de la parte denunciante y del probable infractor, aproximándose lo más posible a la verdad real más allá de cualquier duda. Por lo tanto, no es suficiente afirmar, sino que su dicho se debe enlazar con cualquier otro indicio, que permita en conjunto integrar una prueba de valor pleno..."*, razonamiento que resulta totalmente contrario al Estatuto, los Lineamientos, el Protocolo HASL, así como a los demás instrumentos aplicables en materia de violación de derechos humanos y acoso laboral, pues es criterio reiterado la obligación de la autoridad investigadora actuar con la debida diligencia, la cual, de acuerdo con diversos precedentes interamericanos, incluye la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

De la lectura del punto en cita, y del análisis del expediente en controversia, no se aprecia de manera alguna que la autoridad responsable le imponga una carga probatoria al recurrente, pues de conformidad con el Protocolo este tipo de asuntos deben atenderse en concordancia con el principio de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que le sea posible, al recaer el cargo de la prueba en la autoridad instructora.

En este orden de ideas, debe señalarse que, la autoridad responsable de conformidad con lo previsto en el artículo 415, fracciones II y III del Estatuto anterior, realizó una investigación preliminar, cuyo objeto era recabar elementos de prueba que guiarán la

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

determinación o no del inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario, por lo tanto, una vez concluida dicha investigación, la autoridad instructora emitió una resolución en la que determinó si existían elementos de prueba suficientes para tener por acreditada la conducta probablemente infractora, y en consecuencia, dictar el auto de admisión correspondiente, a efecto de que se sustanciara el procedimiento laboral disciplinario respectivo, por lo que a *contrario sensu*, si en el expediente no existen los elementos de prueba suficientes, se determinaría el desechamiento de la queja, en términos de lo dispuesto en el artículo 419, fracción I y 420 del mismo Estatuto.

No obstante lo anterior, no pasa por inadvertido que, de manera preventiva el Instituto Nacional Electoral, a través de sus diversos medios de difusión, ha promovido e impulsado entre su personal, la existencia del Protocolo un respeto a una cultura libre de violencia, equidad laboral y respeto a los derechos humanos.

Ahora bien, en lo tocante a la sanción proporcional y la reparación suficiente, en virtud de que se emitió por la autoridad responsable un auto de desechamiento dado que no existieron elementos de prueba suficientes para iniciar procedimiento laboral disciplinario en contra del denunciado por no configurarse la conducta de acoso laboral, no se emitió sanción alguna, así como, tampoco se advierten elementos de convicción para haber emitido una reparación en los términos solicitados.

De lo trasunto, no existen elementos que permitan establecer que la autoridad responsable no realizó una investigación exhaustiva respecto de los hechos controvertidos y que transfirió la carga de la prueba al ahora quejoso, por lo que, no le asiste la razón.

Refiere también el recurrente que es notorio el actuar negligente de la autoridad responsable al no acatar lo establecido en el artículo 29 de los Lineamientos, el cual dispone que, bajo el estándar de la debida diligencia, en los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la responsabilidad del ofrecimiento de testigos estará a cargo de la autoridad instructora. Igualmente, señala que esta autoridad se allegará de todas las pruebas necesarias para su integración en el expediente, en consecuencia, el órgano investigador debió bajo el estándar de debida diligencia, ejecutar mayores actuaciones de investigación. Por ejemplo, investigar a fondo sobre el ambiente laboral en el que el denunciado y el suscrito se desempeñaban; analizar si se podían desahogar más testimoniales de las ofrecidas por las partes; estudiar las dinámicas de trabajo de acuerdo con las funciones fácticas y normativas de las personas involucradas; entre otras.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

En lo concerniente a este punto, el artículo 29 de los Lineamientos, establece textualmente lo siguiente:

“Artículo 29. Será responsabilidad del oferente presentar a sus testigos, en la fecha y lugar fijado por la autoridad instructora para el desahogo de la prueba.

Bajo el estándar de la debida diligencia, en los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la responsabilidad del ofrecimiento de testigos estará a cargo de la autoridad instructora. Igualmente, esta autoridad se allegará de todas las pruebas necesarias para su integración en el expediente. “(sic)

En reforzamiento a lo anterior, de conformidad con lo estipulado en el artículo 407 del Estatuto anterior, en los casos de violencia, discriminación y hostigamiento y acoso sexual o laboral ejercido en contra del personal del Instituto, las autoridades competentes deberán suplir la deficiencia de la queja y los fundamentos de derecho, recabar elementos probatorios y, de ser necesarias, dictar medidas de protección que determine la autoridad competente.

Del análisis de las constancias correspondientes, la autoridad responsable se avocó al desarrollo de la investigación que le mandata el multicitado artículo 415 del Estatuto anterior, basándose en testimoniales vertidos por personas que tanto el recurrente como el denunciado señalaron como testigos de los hechos probablemente constitutivos de acoso laboral.

De la lectura de las manifestaciones vertidas por tales personas, se reitera que los planteamientos realizados por el personal actuante son exhaustivos e integrales, puesto que, abordan temas como dinámicas y formas de trabajo, desempeño, resultados, conductas, etc., relacionados con los hechos controvertidos, abordando en todo momento punto a punto los señalamientos de los que se dolía el denunciante.

De lo trasunto, se deriva que, dada la interacción continua y cercanía con el entorno laboral de las partes, las comparecientes son las personas idóneas a afecto de conocer las circunstancias de modo, tiempo y lugar de las condiciones laborales del recurrente y su entorno, situación que llevó a la autoridad responsable a requerirlas para comparecer y realizar las manifestaciones correspondientes respecto de lo que habían observado a través de sus sentidos, ello bajo el estándar de la debida diligencia. En mérito de lo anterior, no le asiste la razón al recurrente.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

El recurrente manifiesta también que, es evidente la deficiencia en la investigación, ya que realmente no hubo una actividad con la cual se indagará si realmente existían los hechos generadores de las conductas denunciadas, con lo cual se transgredió la obligación constitucional de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como su deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

En lo referente a este punto, para evitar repeticiones innecesarias, se retoman los argumentos señalados en el apartado inmediatamente anterior, pues la inconformidad versa en términos generales sobre el mismo tema, en cuanto a la protección y promoción de los derechos humanos, se reitera que de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del Estatuto anterior, el Instituto promoverá entre su personal que sus actuaciones se guíen bajo esos principios, amén de lo anterior, de las constancias de mérito, no se advierte vulneración alguna a los derechos humanos del recurrente por parte de la autoridad responsable, por ende, no es viable determinar reparación alguna, en consecuencia, no le asiste la razón.

Por otra parte, el recurrente manifiesta también que, en conclusión, resulta evidente la falta de diligencia, legalidad, certeza y exhaustividad en la actuación y determinación de la autoridad instructora, pues resulta importante señalar que, si bien la denuncia se presentó el 8 de enero del 2020, las diligencias de investigación realizadas por el personal de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional se llevaron a cabo hasta el 14 de septiembre, emitiendo el auto de desechamiento el 23 del mismo mes; situación que permite cuestionar la debida diligencia en las actuaciones de la autoridad instructora, pues en un periodo no mayor a 10 días llevó a cabo las investigaciones y el análisis de los medios de prueba, hecho que permite corroborar que la falta de elementos probatorios que refiere la autoridad no obedeció a que el suscrito no concatenó sus dichos con otros elemento de prueba, sino que la instructora de los cuatro meses que tiene para sustanciar las investigaciones, decidió llevar a cabo su "debida diligencia" en un periodo de 10 días, lo cual genera incertidumbre sobre la atención que pone la Dirección Ejecutiva en el tratamiento de las demandas de acoso laboral, lo cual a todas luces contraviene la legislación y normativa en materia de derechos humanos y violencia laboral.

Al respecto, debe decirse que, de conformidad con lo previsto en el artículo 402 fracción II del Estatuto anterior, la facultad para determinar el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario prescribirá en cuatro meses contados a partir del momento en

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta probablemente infractora.

Ahora bien, en efecto, la autoridad responsable tuvo conocimiento del escrito de denuncia presentado por el recurrente el 8 de enero de 2020, y que el 15 de enero del mismo año terminó su encargaduría; sin embargo, como ha quedado asentado con anterioridad, el 17 de marzo de 2020, esta Junta General Ejecutiva aprobó el Acuerdo INE/JGE34/2020³, suspensión que se estableció del dieciocho de marzo al diecinueve de abril de dos mil veinte, situación que evidentemente implicó la suspensión de plazos al haber transcurrido 2 meses y 9 días de haberse presentado la denuncia de mérito, cuestión reiterada por la autoridad responsable a través de acuerdo del 18 de marzo de 2020, con el que, en términos del artículo 404 del Estatuto anterior, determinó la suspensión del cómputo de los plazos legales y normativos previstos para el cumplimiento de sus funciones con motivo de la pandemia de COVID-19.

Así las cosas, fue hasta el 5 de agosto de 2020, que en cumplimiento al Acuerdo INE/CG185/2020⁴, la autoridad responsable dictó el acuerdo por el que se determinó la reanudación de plazos del Procedimiento Laboral Disciplinario.

En esa tesitura, al reanudarse el computo con que contaba la autoridad responsable para determinar el inicio o no de Procedimiento Laboral Disciplinario en contra del probable infractor, se advierte que la fecha límite para tales efectos es el 24 de septiembre de 2020.

Del análisis de las constancias que integran el expediente de mérito, se advierte que, en efecto las mencionadas diligencias de desahogo de testimoniales de referencia, tuvieron verificativo de manera semipresencial el 14 de septiembre de 2020.

³ Por medio del cual se determinaron medidas preventivas y de actuación, con motivo de la pandemia del COVID-19, decretándose, entre otras acciones, la suspensión de plazos procesales en la tramitación y sustanciación de los procedimientos administrativos que son competencia de los diversos órganos del Instituto, con excepción de aquellos vinculados directamente con los procesos electorales en curso o de urgente resolución.

⁴ Del Consejo General, por el que se determina la reanudación de plazos en la investigación, instrucción, resolución y ejecución de los Procedimientos Laborales, así como de los Recursos de Inconformidad, bajo la modalidad a distancia o semipresencial, con motivo de la pandemia COVID-19, generada por el virus SARS-COV2.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

En la especie, como se ha señalado con anterioridad, del contenido de las constancias de comparecencia en cita, se advierte que las mismas son exhaustivas e integrales, pues abordan rubros como dinámicas, formas y políticas de trabajo, desempeño, y resultados relacionados con los hechos controvertidos, abordando en todo momento punto a punto los señalamientos de los que se dolía el denunciante, haciendo énfasis en las circunstancias de modo, tiempo y lugar. Ahora bien, como ha quedado establecido, la facultad de la autoridad responsable para determinar el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario prescribirá en cuatro meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta probablemente infractora, sin embargo, el hecho de que haya agotado o realizado las investigaciones que estimó pertinentes en menor tiempo de ninguna manera significa que haya sido omisa o deficiente en la valoración y concatenación de las pruebas ofrecidas por las partes, así como de los indicios obtenidos de tales diligencias o en su defecto, que las mismas no hayan sido valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y de la experiencia en concordancia con lo estipulado en el artículo 16 numeral 1 LGSMIME, o que con ello se hayan vulnerado sus derechos humanos consagrados en el artículo 1 de la Constitución.

Aunado a lo anterior, no debe pasar por inadvertido que, dadas las circunstancias sanitarias imperantes desde marzo de 2020 a la fecha ha impedido el desarrollo presencial de diversas actividades de este organismo electoral, por ende, a través de diversos ordenamientos como los acuerdos INE/JGE34/2020, INE/JGE45/2020, INE/JGE69/2020 e INE/CG185/2020, se han establecido las rutas a seguir para el desarrollo de las labores básicamente a través de medios electrónicos y de manera semipresencial, salvaguardando en todo momento como bien jurídico mayor a tutelar, la salud de los integrantes de este Instituto.

En ese sentido, no existen elementos de convicción que permitan suponer que la autoridad responsable haya agotado la investigación en un plazo menor al concedido legalmente y por ello, hubiese utilizado pruebas viciadas, trasgrediendo la normatividad en la materia y violentando los derechos humanos del recurrente, por ende, no le asiste la razón.

En consecuencia, el recurrente solicita a esta Junta General Ejecutiva, se revoque el auto de desechamiento combatido y determine el inicio del procedimiento laboral disciplinario al Lic. Sócrates Pérez Portillo por llevar acabo conductas constitutivas de acoso laboral y violación a derechos humanos, al respecto debe decirse que, de la concatenación de los elementos de prueba valorados a la luz del artículo 16 numeral

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

1 de la LGSMIME, no se advierten elementos de prueba suficientes que pudieran configurar la comisión de una probable infracción por parte del denunciado y que pudiera trasgredir los dispuestos hipotéticos normativos previstos en los artículos 82 y 83 del Estatuto anterior, así como, tampoco se visualizan violaciones a los derechos humanos como pretende hacerlo valer el recurrente, por ende, no ha lugar a proveer de conformidad con lo solicitado, luego entonces, el presente agravio es infundado.

En consecuencia, atendiendo a lo 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 anterior, se:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **CONFIRMA** la resolución impugnada, emitida por la Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, dentro del expediente INE/DESPEN/AD/23/2020, mediante la cual se desechó la denuncia interpuesta por Baudel González Rodríguez, en los términos precisados en el último considerando de esta resolución.

SEGUNDO. Notifíquese la presente resolución a Baudel González Rodríguez, en la cuenta de correo electrónico (baudel.gonzalez@outlook.es), señalada para tales efectos en su escrito de inconformidad.

TERCERO. Notifíquese personalmente la presente resolución a Sócrates Pérez Portillo, en el domicilio señalado para oír y recibir notificaciones.

CUARTO. Hágase del conocimiento la presente resolución a las siguientes autoridades: Presidente del Consejo General, a los Consejeros integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Director Jurídico, todos ellos del Instituto, para los efectos legales a que haya lugar.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/18/2020
BAUDEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ**

QUINTO. Se instruye a las Direcciones Ejecutivas de Administración y del Servicio Profesional Electoral Nacional para que agreguen una copia simple de la presente resolución al expediente personal de Sócrates Pérez Portillo.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 25 de febrero de 2021, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; 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 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 el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez.

**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**