

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021**

INE/JGE25/2022

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD REGISTRADO BAJO EL NÚMERO INE/RI/19/2021, INTERPUESTO EN CONTRA DEL ACUERDO DE FECHA 16 DE AGOSTO DE 2021, DICTADO EN EL EXPEDIENTE INE/DJ/HASL/218/2021

Ciudad de México, 20 de enero de dos mil veintidós.

VISTOS los autos del Recurso de Inconformidad identificado con el número de expediente **INE/RI/19/2021**, promovido por la recurrente en contra del acuerdo de fecha 16 de agosto de 2021, dictado por la Directora de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL) en el expediente INE/DJ/HASL/218/2021; y,

R E S U L T A N D O:

GLOSARIO:

CG	Consejo General del Instituto Nacional Electoral
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DEA	Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional Electoral
DEOE	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral
Denunciada	C. ***** **** ***** *****, Secretaria de Vocalía Ejecutiva Distrital en la 15 Junta Distrital Ejecutiva de la Ciudad de México
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Recurso de inconformidad	INE/RI/19/2021

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

HASL	Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral
INE	Instituto Nacional Electoral
JDC	Juicio para la Protección de los Derechos Político-Electorales del Ciudadano
JGE	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
RE	Reglamento de Elecciones del Instituto Nacional Electoral
Protocolo HASL	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral
Recurrente/ Quejosa	C. *****, secretaria en la 15 Junta Distrital Ejecutiva de la Ciudad de México

ANTECEDENTES GENERALES:

1. Mediante escrito de fecha treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, recibido en la DEA el primero de junio de la misma anualidad, la quejosa solicitó el inicio del procedimiento laboral sancionador en contra de la denunciada, por la presunta comisión de conductas probablemente infractoras.
2. Por medio de correo electrónico de fecha tres de junio de dos mil veintiuno, la Jefa de Departamento de Relaciones Laborales adscrita a la Dirección de Personal de la DEA notificó a la Dirección de Asuntos de HASL de la Dirección Jurídica del INE, el oficio número INE/DEA/DP/1717/2021, de fecha dos de junio de dos mil veintiuno, a través del cual el Director de Personal de la DEA remitió la denuncia de mérito y sus anexos, para que, en el ámbito de sus atribuciones y, en caso de considerarlo procedente, realizara el análisis y las indagaciones pertinentes respecto a las manifestaciones realizadas por la referida ciudadana; lo anterior, en virtud de que esa dirección era competente dentro de un eventual procedimiento laboral sancionador.
3. Con fecha cuatro de junio de dos mil veintiuno, el Director Jurídico del INE tuvo por recibida la denuncia de cuenta, radicando y registrando el expediente bajo el número INE/DJ/HASL/218/2021.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021**

4. El dieciséis de agosto de dos mil veintiuno, la Directora de Asuntos de HASL acordó el cierre del procedimiento de conciliación y dio por concluido el asunto ante la falta de voluntad de las partes para participar en un procedimiento de conciliación; advirtiendo, además, que la conducta atribuida a la parte denunciada se trataba de una diferencia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto que no se encuentra sancionable, quedando sin materia; acuerdo que le fue notificado a la parte denunciante el día veinte de agosto de dos mil veintiuno.
5. Inconforme con dicha determinación, con fecha veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno, la recurrente interpuso ante la Oficialía de Partes común del Instituto Nacional Electoral recurso de inconformidad a efecto de controvertir el contenido del acuerdo de fecha 16 de agosto de 2021, referido en el antecedente previo.
6. Mediante auto de turno de fecha veinticinco de agosto de dos mil veintiuno, la Directora de Normatividad y Consulta de la Dirección Jurídica del INE, en ausencia del Director Jurídico, ordenó formar el expediente respectivo y registrarlo con la clave INE/RI/19/2021; asimismo, turnarlo a la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral como órgano encargado de elaborar el proyecto de auto de admisión, de desechamiento o, en su caso, el proyecto de resolución que en Derecho corresponda, respecto del recurso de mérito a efecto de someterlo a consideración de la Junta General Ejecutiva.
7. Mediante oficio INE/DJ/8953/2021, de fecha treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, el Director de Asuntos Laborales de la Dirección Jurídica del INE informó de tal determinación a la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral, adjuntando las constancias electrónicas que integran el recurso de inconformidad de mérito para los efectos legales conducentes.

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

PRIMERO. Competencia. La JGE es competente para conocer y resolver el medio de impugnación, de conformidad con lo establecido en los artículos 360, fracción 1, del Estatuto y 52, párrafos 1 y 2 de los Lineamientos para regular el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad, al tratarse de un recurso de inconformidad a través

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

del cual se controvierte la determinación de la autoridad instructora de dar por concluido el asunto por el que la recurrente denunció conductas probablemente infractoras que atribuyó la denunciada.

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

Oportunidad. Se debe tener presente que, de las constancias que obran en autos, se advierte que el auto de fecha dieciséis de agosto de dos mil veintiuno, dictado por la Dirección de Asuntos de HASL en el expediente que se resuelve; fue notificado a la quejosa por correo electrónico a los veinte días del mismo mes y año, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 281 del Estatuto vigente, surtió efectos ese mismo día.

De esta manera, atendiendo lo dispuesto en el artículo 361 del Estatuto, la recurrente contaba con diez días hábiles para la interposición del recurso de inconformidad, por lo que dicho plazo corrió a partir del 23 de agosto al 3 de septiembre, ambos de 2021, toda vez que los días 21, 22, 28 y 29 de septiembre correspondieron a sábados y domingos, los cuales son inhábiles en términos del artículo 279, párrafo segundo del Estatuto vigente.

Por lo anterior, esta autoridad estima que el presente medio cumple con el requisito establecido en el artículo 361 del Estatuto vigente.

Forma y legitimación. En el recurso interpuesto se hizo constar el nombre completo de la parte recurrente y su domicilio para oír y recibir notificaciones; se manifiestan los agravios y se asienta la firma autógrafa de la misma.

En este sentido, no se presenta ningún supuesto señalado en el artículo 364 del Estatuto vigente y sí contiene todos los elementos señalados en los artículos 361 y 365 del ordenamiento referido, motivo por el cual se cumplen con todos los criterios de procedibilidad.

TERCERO. Agravios. Previo al estudio de fondo del presente recurso, resulta pertinente señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Estatuto, el escrito mediante el cual se interponga el recurso de inconformidad

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

deberá contener, entre otros, los agravios, los argumentos de Derecho en contra de la resolución que se recurre y el señalamiento de las pruebas que ofrezca.

En ese contexto, de la revisión realizada al escrito de inconformidad presentado por la parte recurrente, se advierte que dicho requisito es colmado, por lo que del análisis al mismo se desprende que, para sustentar la acción impugnativa que nos ocupa, adujo los siguientes agravios en su escrito de impugnación:

- Considera que el auto que hoy impugna es ilegal y carece de la debida fundamentación y motivación; lo anterior, debido a que, a su parecer, vulnera lo establecido por el artículo 25, numeral 1, inciso f) de los *Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad*, toda vez que, con base en éstos, no serán objeto del procedimiento de conciliación los conflictos cuya naturaleza encuadren en las definiciones de Hostigamiento y Acoso sexual establecidas en los presentes Lineamientos.
- En este sentido, la recurrente reitera que lo supuestamente expresado por la parte denunciada en contra de su persona, lastimó su dignidad como persona y como mujer, además de difamarla públicamente con terceras personas y constituir acoso laboral y violencia sexual hacia su persona.
- Por lo que, a su consideración, la conducta señalada sería violatoria a lo dispuesto por los artículos 71, fracción XVII, 72 fracciones XXV y XXVIII del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa; 10 de la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; el *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral* y los *Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad*; motivo por el cual, se debió haber iniciado el procedimiento en contra de la parte denunciada, realizar las investigaciones correspondientes y, de ser el caso, imponer una sanción a la infractora; en lugar de haberlo desechado bajo el argumento, desde su punto de vista simplista, de considerarlo como un conflicto laboral.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

CUARTO. Fijación de la litis. La litis en el presente asunto se constriñe en determinar si, como lo asegura la recurrente, el acuerdo dictado por la Directora de Asuntos de HASL en el expediente, es ilegal y carece de la debida fundamentación y motivación que deben revestir todos los actos de la autoridad, y, de ser el caso, determinar los alcances de ello, a efecto de confirmar, modificar o revocar el mencionado auto.

QUINTO. Estudio de fondo.

Del análisis del acuerdo dictado por la Dirección de Asuntos de HASL y de las constancias que obran en el expediente, se desprende que:

- Fincó su competencia en los artículos 28, fracción IV y 299 del Estatuto; los cuales facultan a la Dirección Jurídica para Atender y agotar el procedimiento de conciliación, dentro o fuera del procedimiento laboral sancionador.
- Advirtió que la conducta denunciada versaba sobre un conflicto laboral — al tratarse de una diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre personal del Instituto que impactaba las relaciones de la organización del trabajo — por lo que fue procedente tratar el asunto a través de la Subdirección de Capacitación, Conciliación y Seguimiento, a efecto de que el área de conciliación realizara la sesión informativa y el procedimiento de conciliación respectivo.
- La recurrente manifestó su deseo de no participar en el procedimiento de conciliación, tal y como se advierte del correo de fecha 16 de junio de 2021, que obra en el expediente.
- Se concluyó que el conflicto laboral no constituía una conducta susceptible de imposición de sanciones, al no derivar en el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 71 del Estatuto, ni actualización de las prohibiciones establecidas en el artículo 72 del mismo ordenamiento.
- La responsable, con base en los artículos 71, 72, 299 y 300 del Estatuto; 3, numeral 1, inciso b), fracción XI, 23 numeral 1 y 24, inciso d), de los Lineamientos para regular el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Laboral Sancionador y el Recurso de

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

Inconformidad; determinó el cierre del procedimiento de conciliación y dio por concluido el asunto ante la falta de voluntad para participar en el mismo, aunado a que la conducta atribuida trataba de una diferencia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto que no se encuentra sancionable, quedando sin materia.

Precisado lo anterior, se procede al estudio de los agravios planteados por la recurrente en el presente recurso de inconformidad:

- La recurrente considera que el auto que hoy impugna es ilegal y carece de la debida fundamentación y motivación; lo anterior, debido a que, a su parecer, vulnera lo establecido por el artículo 25, numeral 1, inciso f) de los *Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad*, toda vez que, los conflictos cuya naturaleza encuadren en las definiciones de Hostigamiento y Acoso sexual no serán objeto del procedimiento de conciliación.
- En este sentido, la recurrente reitera que lo supuestamente expresado por la parte denunciada en contra de su persona, lastimó su dignidad como persona y como mujer, además de difamarla públicamente con terceras personas y constituir acoso laboral y violencia sexual hacia su persona.
- Por lo que, a su consideración, la conducta señalada sería violatoria de lo dispuesto por los artículos 71 fracción XVII, 72 fracciones XXV y XXVIII del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa; 10 de la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia; el *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral y los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad*; motivo por el cual, se debió haber iniciado el procedimiento en contra de la parte denunciada, realizar las investigaciones correspondientes y, de ser el caso, imponer una sanción a la infractora; en lugar de haberlo desechado bajo el argumento, desde su punto de vista simplista, de considerarlo como un conflicto laboral.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021**

De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución todo acto de autoridad debe estar fundado y motivado, entendiéndose por “fundado” que debe expresarse con precisión el artículo o marco legal aplicable al caso, y por “motivado” que deben señalarse las circunstancias, razones o causas por las que aplique el marco jurídico al caso en concreto y en razón de ello se configure o encuadre la hipótesis normativa al caso particular, como lo ha definido la Suprema Corte de Justicia de la Nación dentro de la tesis 226 de rubro FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN¹.

Por ello, habrá falta de fundamentación y motivación, cuando se omita expresar el marco legal aplicable al asunto y no se expongan las razones o circunstancias que se hayan considerado para estimar que el caso encuadre en la hipótesis prevista en esa norma jurídica.

Ahora bien, la indebida fundamentación de un acto o resolución existirá cuando la autoridad responsable invoque alguna norma no aplicable al caso concreto, porque las características particulares no actualizan su adecuación a la prescripción normativa. Mientras que, la indebida motivación será cuando la autoridad responsable sí exprese las razones que tuvo en consideración para tomar determinada decisión, pero sean discordantes con el contenido de la norma jurídica aplicable al caso.

Del análisis del acto impugnado, se advierte que la responsable acordó el cierre del procedimiento de conciliación y dio por concluido el asunto ante la falta de voluntad de las partes para participar en un procedimiento de conciliación; advirtiéndose, además, que la conducta atribuida a la parte denunciada encuadra de un conflicto laboral o profesional al tratarse de una diferencia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto que no se encuentra sancionable, quedando sin materia.

Al respecto, el artículo 3, fracción XIII de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, define al conflicto laboral como:

Conflicto laboral o profesional: Aquella diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto y/o las y los prestadores de servicios, prestadores de servicio social o prestador de prácticas profesionales que provocan o pueden producir efectos adversos al ambiente laboral.

¹ Consultable en Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 97-102, Tercera Parte, página 143, Segunda Sala.

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

Para identificar estas de situaciones, es menester conocer las diversas etapas en las que se desarrolla un conflicto, para ello, el Protocolo HASL, establece en la sección 2 que un conflicto es el proceso en el que una de las partes de una relación, percibe que la otra parte le afectó o va a afectar algo que le interesa (incluso puede ser afectar a otra persona).

Asimismo, la sección 2.1 define como componente de un conflicto la interacción humana, entendida como la que surge en los espacios de trabajo– supone infinidad de relaciones de poder, establecimiento de jerarquías y de reglas o pautas de convivencia (algunas se traducen en normas jurídicas). Estos elementos no constituyen algo negativo *per se* y más bien son necesarias para la organización social; sin embargo, la forma y los fines para los que se utilizan pueden dar lugar a distintos tipos de problemáticas. Destacan entre éstas los conflictos, así como las situaciones de discriminación y/o violencia.

En ese sentido, el referido Protocolo establece que en las relaciones humanas los conflictos surgen de manera natural en cualquier grupo u organización, y existen muchas teorías que demuestran que esto no es necesariamente negativo pues, dependiendo de cómo se maneje el conflicto (disenso), puede incluso beneficiar el trabajo del equipo. En ese sentido es que los conflictos se pueden clasificar en funcionales o disfuncionales. Los primeros son aquellos que sirven a las metas del grupo y mejoran el desempeño del mismo. Los disfuncionales, en cambio, obstaculizan el desempeño del grupo.

Al respecto, el referido instrumento dispone que un conflicto en los espacios de trabajo es un desacuerdo o desavenencia entre las personas que laboran en una institución; de ahí que su definición haga referencia a la percepción de “afectación” de “mis intereses” o el temor de que les afecten. Un interés incluye tanto bienes como personas, e incluso cosas intangibles (una opinión, por ejemplo), el punto es que se trata de algo que la persona defiende o considera valioso, importante. Los conflictos son, de algún modo, problemas cotidianos y se distinguen de la discriminación y/o la violencia porque no tienen los efectos de daño y consecuencias que generan la discriminación y la violencia. Para identificar este tipo de situaciones es pertinente conocer cuáles son las etapas en que se desarrolla un conflicto:

RECURSO DE INCONFORMIDAD

EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

ETAPAS DEL DESARROLLO DE UN CONFLICTO

1º. OPOSICIÓN POTENCIAL O INCOMPATIBILIDAD

Condiciones que hacen propicio el desarrollo del conflicto: comunicación deficiente o ineficaz; estructura de la organización; variables personales (por ejemplo: infra o supra valoraciones de las personas con base en sus características de identidad como el género y su color de piel, o de contexto, como su ingreso económico)

2º. COGNICIÓN Y PERSONALIZACIÓN

- o Conflicto aparente: consciencia y percepción de dos o más partes, de que hay condiciones para que se desarrollen conflictos
- o Conflicto latente: participación emocional en un conflicto que crea tensión, frustración, ansiedad e incluso hostilidad

3º. INTENCIONES

Decisiones con base en las cuales las personas actúan de determinada manera ante los comportamientos de las y los demás: colaborar, competir, transigir, evadir, complacer. Congruencia entre el sentir, pensar y actuar frente a una situación de conflicto.

4º. COMPORTAMIENTOS

Disputa (parte observable o pública del conflicto): comportamiento o conducta de una parte, reacción de la otra. Involucra las declaraciones, actos y reacciones de las partes en conflicto. Aquí son relevantes las técnicas de manejo de conflictos para resolverlo de forma adecuada y que no escale a situaciones como la violencia.

5º. RESULTADOS

Mayor desempeño (funcionales) o menor desempeño del grupo (disfuncionales, pueden derivar en discriminación y/o violencia).

En este sentido, los conflictos en los espacios de trabajo, como acontece en el caso concreto, hacen referencia a la percepción de “*afectación*” de los intereses de las personas o el temor de que les sean afectados, lo cual es normal debido a los largos periodos que comparte el personal del Instituto en los centros de trabajo; sin embargo, el propio Protocolo también enfatiza que se trata de problemas cotidianos o normales que se distinguen de la discriminación y/o la violencia porque no tienen los efectos de daño y consecuencias de éstos últimos, tal y como se percibe en el presente asunto.

Por lo anterior, como lo advirtió en su momento la Dirección de Asuntos HASL, se estima que se trata de un conflicto laboral en los términos descritos en el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción XI de los *Lineamientos para regular el*

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021**

procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad; en correlación con la sección 2 del Protocolo HASL, y no así de un caso de acoso u hostigamiento laboral o sexual como lo pretende hacer valer la recurrente en su escrito recursal.

Por lo que, a fin de lograr un mutuo acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo — para evitar que crecieran las mencionadas desaveniencias — lo procedente era iniciar un procedimiento conciliatorio entre las partes, como lo procuró en su momento la responsable.

A este respecto, de la valoración de las pruebas agregadas al expediente se advierte que el 7 de junio de 2021, personal de la Subdirección de Capacitación, Conciliación y Seguimiento, en cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 292, 293, inciso a) y 306 del Estatuto, remitió correo electrónico a la hoy quejosa para programar la sesión informativa del procedimiento de conciliación. Además, a los quince días del mismo mes y año, se le proporcionó información relativa a la estructura y dinámica del procedimiento de conciliación, sin embargo, a través de correo electrónico del 16 de junio de 2021 ésta manifestó que no era su deseo participar en el mismo.

Al tratarse de un procedimiento de carácter estrictamente voluntario en términos de los artículos 8 fracción I, 299 y 300 del Estatuto; y 24, párrafo 1, inciso d) de los mencionados Lineamientos, referentes al acoso laboral y al procedimiento de conciliación y su sustanciación, al no haber voluntad de la parte denunciante para participar en el procedimiento de conciliación, lo procedente era dar por concluido el asunto; ya que los actos esgrimidos por la recurrente desde su escrito de fecha 31 de mayo de 2021, no encuadran dentro de la definición de acoso laboral, como lo son actos o comportamientos ejecutados de manera reiterada en el entorno del trabajo o motivo de éste, sino que se está ante un hecho único que además no ha producido daño alguno; máxime cuando los conflictos laborales no actualizan alguna de las causales de violación a las obligaciones y prohibiciones dispuestas en los artículos 71 fracción XVII y 72 fracciones XXV y XXVIII del *Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal de la rama administrativa*, como bien lo advirtió en su momento la autoridad responsable.

De lo antes expuesto, se concluye que no le favorecen a la recurrente las pruebas ofrecidas en su escrito de inconformidad, relativas a la instrumental de actuaciones

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021

y presuncional en su doble aspecto legal y humana, en virtud de que como se ha señalado en párrafos anteriores, los hechos encuadran en un conflicto laboral o profesional al tratarse de una diferencia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto que no se encuentra sancionable y no así en un caso de acoso laboral, ya que se trata de un hecho único que no ha trascendido en una afectación.

Por los motivos y las consideraciones antes expuestas, resulta **infundado** que el acuerdo de fecha 16 de agosto de 2021, dictado por la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL), en el expediente INE/DJ/HASL/218/2021, sea ilegal y carezca de la debida fundamentación y motivación, pues, como lo advirtió en su momento el área responsable a través de los diversos razonamientos lógico jurídicos que realizó, al tratarse de un conflicto laboral entre las partes, el procedimiento idóneo para dirimirlo lo era la conciliación, tal y como lo establecen los artículos 28 fracción IV y 299 del Estatuto, los cuales facultan a la Dirección Jurídica para atender y agotar el procedimiento de conciliación; máxime cuando dichos comportamientos no resultan sancionables en los términos establecidos en la normatividad referida a lo largo de la presente resolución, como lo sostuvo en su momento la autoridad que emitió el acto recurrido.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 358 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa se:

RESUELVE

PRIMERO. Se confirma el Acuerdo dictado por la Directora de Asuntos de HASL, en el expediente.

SEGUNDO. Notifíquese como corresponda a la recurrente, por conducto de la Dirección Jurídica.

TERCERO. Para los efectos legales procedentes, a través de la Dirección Jurídica, hágase del conocimiento la presente resolución a la DEA y por estrados a los demás interesados.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/19/2021**

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

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 20 de enero de 2022, por votación unánime de las y los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Claudia Urbina Esparza; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto y de Administración, Licenciada Ana Laura Martínez de Lara; de la Directora y 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 presentes durante el desarrollo de la sesión la Directora y el Director Ejecutivos del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López y de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas.

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

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

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**