

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

INE/JGE59/2022

Recurso de Inconformidad:
INE/RI/SPEN/21/2021
Recurrente: Demetrio Cabrera Hernández
Responsable: Secretario Ejecutivo del Instituto
Nacional Electoral

**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/21/2021**

Ciudad de México, siete de marzo de dos mil veintidós

G L O S A R I O

Autoridad resolutora o Secretario Ejecutivo	Secretaria Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
INE	Instituto Nacional Electoral
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Inconforme, recurrente denunciado	o Demetrio Cabrera Hernández
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa, aprobado mediante acuerdo INE/CG909/2015

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

<i>Estatuto vigente</i>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa, aprobado mediante acuerdo INE/CG162/2020
<i>Quejosa denunciante</i>	o María Nayely Flores Terrones, Vocal del Registro Federal de Electores de la 04 Junta Distrital Ejecutiva de Quintana Roo
<i>DESPEN</i>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
<i>Junta General</i>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
<i>Lineamientos</i>	Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad, para el Personal del Instituto
<i>Lineamientos vigentes</i>	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad

R E S U L T A N D O

I. PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO INE/DESPEN/PLD/13/2020

1. Denuncia. El diecinueve de diciembre de dos mil diecinueve, a través de correo electrónico, se recibió en la DESPEN, el oficio INE-QR/JDE/04/04/VRFE/01017/19 de la misma fecha, suscrito por María Nayely Flores Terrones, Vocal del Registro Federal de Electores de la 04 Junta Distrital en el estado de Quintana Roo, mediante el cual denunció a Demetrio Cabrera Hernández, entonces Vocal Ejecutivo en la citada junta, por probables conductas infractoras de la normativa vigente. Posteriormente, el nueve de enero de dos mil veinte, se recibió el escrito original.

2. Investigación. La autoridad instructora ordenó como parte de las diligencias de investigación, requerir al probable infractor, un informe en torno a las conductas

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

atribuidas, el cual fue remitido por el denunciado el once de febrero de dos mil veinte.

3. Medidas preventivas y de actuación. El diecisiete de marzo de dos mil veinte, por acuerdo INE/JGE34/2020, la Junta General Ejecutiva determinó diversas medidas preventivas y de actuación, con motivo de la pandemia del COVID-19, entre otras, suspender los plazos procesales de los procedimientos administrativos competencia de los diversos órganos de este Instituto, a partir de esa fecha y hasta el diecinueve de abril dos mil veinte. Posteriormente, por acuerdo INE/JGE45/2020 de dieciséis de abril siguiente, dicho plazo fue ampliado hasta en tanto se determinara reanudar los plazos procesales, con base en la información sobre las condiciones sanitarias relacionadas con la **pandemia**.

4. Suspensión de plazos. A través del acuerdo INE/CG82/2020 de veintisiete de marzo de dos mil veinte, el Consejo General del INE determinó como medida extraordinaria, entre otros, la suspensión de los plazos y términos en el trámite, resolución y ejecución de los procedimientos laborales disciplinarios.

5. Estatuto vigente. El veintitrés de julio de dos mil veinte, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el acuerdo INE/CG162/2020, *POR EL QUE SE APRUEBA LA REFORMA AL ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL Y DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA, A PROPUESTA DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA.*

6. Reactivación de plazos. El treinta de julio de dos mil veinte, mediante acuerdo INE/CG185/2020, el Consejo General del Instituto ordenó reanudar los plazos y términos, entre otros, para la resolución y ejecución de los procedimientos laborales disciplinarios.

7. Diligencias de investigación. La autoridad instructora ordenó recabar los días veinte, veintiuno y veinticuatro de agosto de dos mil veinte, testimonios del personal de la 04 Junta Distrital Ejecutiva de este Instituto en el estado de Quintana Roo, todos ellos de manera virtual, como parte de las diligencias de investigación.

8. Inicio del procedimiento. El tres de septiembre de dos mil veinte, la autoridad instructora determinó iniciar, a petición de parte, el procedimiento laboral disciplinario INE/DESPEN/PLD/13/2020, por la presunta comisión de las conductas probablemente infractoras consistentes en:

“Apretarle las mejillas a la denunciante cuando la saluda; hacerle un comentario frente al personal de la Junta Distrital, en relación a si la denunciante estaba embarazada. Negarse a proveer un vehículo para el MAC 230453 y para las actividades en materia registral; no apoyar a la denunciante en los trámites administrativos para la compra del mobiliario del PREP y del MAC 230451; negarse a firmar documentación correspondiente a procedimientos del Registro Federal de Electores; afectar los intereses laborales y profesionales de la denunciante, al no permitirle la revisión previa de su evaluación de competencias clave, ni brindar retroalimentación, como lo prevé la guía de evaluación; instruir al personal para que no se hiciera limpieza en la oficina de la quejosa.”

9. Notificación. El cuatro de septiembre de dos mil veinte, la autoridad instructora notificó al probable infractor el inicio del procedimiento laboral disciplinario en su contra. Para tal efecto, se le corrió traslado con la copia del acuerdo respectivo y las correspondientes pruebas de cargo.

10. Contestación al procedimiento. El diecisiete de septiembre de dos mil veinte, la autoridad instructora recibió el escrito de contestación y alegatos, por medio del cual el recurrente ofreció las pruebas que consideró oportunas para su defensa y realizó las manifestaciones que a su derecho convinieron.

11. Admisión y desahogo de pruebas. El veintiocho de septiembre de dos mil veinte, la autoridad instructora admitió las pruebas de cargo y descargo que consideró se encontraban apegadas a derecho; tuvo por desahogadas por su propia y especial naturaleza aquellas que así lo permitieron; y señaló fecha y horario para llevar a cabo el desahogo de las testimoniales ofrecidas por el probable infractor.

12. Desahogo de pruebas. El veintitrés de octubre de dos mil veinte, se llevó a cabo el desahogo virtual de las testimoniales referidas en el numeral **anterior**.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

13. Alegatos. Por auto de veintitrés de octubre de dos mil veinte, la autoridad instructora ordenó hacer del conocimiento de las partes el plazo de cuarenta y ocho horas para presentar alegatos adicionales que consideraran oportunos.

14. Cierre de instrucción. El veintiocho de octubre siguiente, al no haber diligencias o pruebas pendientes de desahogo, la autoridad instructora determinó el cierre de la instrucción para formular la resolución que en Derecho corresponda.

15. Remisión del procedimiento a la autoridad resolutora. El nueve de noviembre de dos mil veinte, a través de correo electrónico y mediante oficio INE/DESPEN/1893/2020, la autoridad instructora remitió el expediente electrónico al rubro citado a la Secretaría Ejecutiva, para efecto de que se emitiera la resolución correspondiente.

16. Recepción del expediente. El mismo día se recibió en la Dirección Jurídica el expediente electrónico del procedimiento laboral disciplinario INE/DESPEN/PLD/13/2020.

17. Remisión del proyecto a la Secretaría Ejecutiva. Una vez elaborado el proyecto de resolución respectivo, se remitió al Secretario Ejecutivo para los efectos precisados en el artículo 439, párrafo tercero, fracción I, del estatuto.

18. Aprobación del dictamen. El veinte de agosto de dos mil veintiuno, se aprobó el Dictamen del Procedimiento Laboral Disciplinario citado, en la Octava Sesión extraordinaria de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

19. Resolución. El primero de septiembre de dos mil veintiuno, el Secretario Ejecutivo de este Instituto, resolvió el procedimiento laboral disciplinario instaurado en contra del C. Demetrio Cabrera Hernández, cuando se desempeñó como Vocal Ejecutivo en la Junta Distrital 04, en el Estado de Quintana Roo, actualmente desempeña el mismo **cargo** en la 01 Junta Distrital Ejecutiva en el Estado de Oaxaca, determinando imponer la medida disciplinaria, consistente en **Destitución**.

II. Recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2021

20. Interposición del recurso. Por escrito presentado el veintiocho de septiembre de dos mil veintiuno, el inconforme interpuso **recurso de inconformidad** en contra de la resolución descrita en el resultando precedente.

21. Acuerdo de turno. Mediante acuerdo del Director Jurídico de este Instituto, de fecha cinco de octubre del dos mil veintiuno, se ordenó formar el expediente respectivo y registrarlo con la clave **INE/RI/SPEN/21/2021**; y turnarlo a la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, a fin de que, en términos del *Estatuto vigente*, elaborara el proyecto de resolución **correspondiente**.

22. Auto de admisión. Mediante proveído de uno de marzo de dos mil veintidós, el Secretario Ejecutivo dictó acuerdo de admisión del recurso de inconformidad interpuesto por el recurrente y procedió a la elaboración del presente proyecto de resolución.

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

PRIMERO. COMPETENCIA

Esta Junta General es competente para conocer y resolver el presente asunto, en términos de lo dispuesto en los artículos 360, fracción I; del *Estatuto vigente*, por tratarse de un recurso de inconformidad mediante el cual se reclama una resolución emitida por el Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral, que puso fin al procedimiento laboral disciplinario **INE/DESPEN/PLD/13/2020**.

1. CUESTIÓN PREVIA

Este órgano colegiado tiene presente que el procedimiento laboral disciplinario del que deriva el presente asunto, inició durante la vigencia del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016, toda vez que la denuncia correspondiente fue presentada el 19 de diciembre de 2019 y, por tanto, fue resuelto bajo la luz de dicho ordenamiento legal.

Lo anterior, atento a que aun cuando el veintitrés de julio de dos mil veinte, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *Estatuto vigente*, conforme a lo establecido en su artículo Vigésimo transitorio, *Los procedimientos laborales disciplinarios **que se encuentren en curso legal a la entrada en vigor del presente Estatuto** se desahogarán conforme a las disposiciones del Estatuto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.*

Ahora bien, respecto del Recurso de Inconformidad que nos ocupa, la hipótesis es diferente, pues fue interpuesto **después de la publicación del Estatuto vigente**, no obstante que a la instancia primigenia le hubiese sido aplicable otra norma jurídica, pues la misma **fue abrogada** el veinticuatro de julio de dos mil veinte, es decir, al día siguiente de la publicación en el periódico oficial, del Acuerdo INE/CG162/2020 y su anexo, con fundamento en el artículo segundo transitorio del referido Acuerdo.

En este sentido, cabe destacar que el *Estatuto vigente* no lesiona, disminuye ni desaparece derecho alguno constituido en favor de los recurrentes, pues no suprimió la procedencia del Recurso de Inconformidad para revisar la regularidad de las resoluciones dictadas en los procedimientos laborales disciplinarios, ni mengua los derechos procesales de los recurrentes, sino que subsiste tanto su procedencia como la competencia de esta *Junta* para conocer de las controversias derivadas de las resoluciones emitidas por la Secretaría Ejecutiva, ya sea que pongan fin al procedimiento laboral sancionador, o cuando la autoridad instructora decreta el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento; así como en contra de la negativa de cambio de adscripción y rotación.

Al respecto, resulta aplicable la jurisprudencia de rubro *RETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS PROCESALES*,¹ la cual, en lo sustantivo, señala que las normas procesales no pueden considerarse retroactivas, puesto que solo establecen las atribuciones, términos y los medios de defensa con que cuentan las partes, de manera que los derechos procesales nacen del procedimiento mismo, se agotan en cada etapa procesal y se rigen por la norma vigente. Por tanto, **si antes de que se actualice una etapa del procedimiento, el legislador modifica la tramitación de ésta, no puede hablarse de aplicación retroactiva.**

En este sentido, es de concluir —como antes quedó dicho—, que al presente asunto le resulta aplicable el estatuto vigente, aun cuando el procedimiento laboral disciplinario cuya resolución se reclama, se originó durante la vigencia del estatuto abrogado, pues dio inicio después del veinticuatro de julio de dos mil veinte; y con ello no se afecta ni se hace nugatorio derecho alguno adquirido durante la vigencia del estatuto abrogado.

SEGUNDO. PROCEDENCIA

El presente recurso de inconformidad cumple con los requisitos de procedencia previstos en los artículos 361 y 365 del Estatuto, en los términos siguientes:

- a) **FORMA.** El recurso se presentó por escrito ante la Oficialía de Partes Común del INE, dirigido a la Junta General Ejecutiva, señalando el nombre completo del recurrente, domicilio para oír y recibir notificaciones; la resolución impugnada y su fecha de notificación; los agravios y argumentos de derecho en contra de la resolución y su firma autógrafa.
- b) **OPORTUNIDAD.** El recurso fue presentado en tiempo, toda vez que la resolución impugnada le fue notificada el tres de septiembre de dos mil veintiuno.

¹ Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Novena Época; Materia(s): Civil; Tesis: I.8o.C. J/1; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo V, Abril de 1997, página 178.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Baja esta tesitura, si el recurso fue presentado el veintiocho de septiembre del dos mil veintiuno, en la Oficialía de Partes Común del INE, es incuestionable que el escrito fue presentado dentro del plazo de diez días hábiles establecido en la normativa, como de manera esquemática se advierte a continuación en el cuadro que para tal efecto se inserta:

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
SEPTIEMBRE						
		01	02	03 Se notifica la resolución	04 Día inhábil	05 Día inhábil
06 Día inhábil	07 Día inhábil	08 Día inhábil	09 Día inhábil	10 Día inhábil	11 Día inhábil	12 Día inhábil
13 Día inhábil	14 Día inhábil	15 Día inhábil	16 Día inhábil	17 Día inhábil	18 Día inhábil	19 Día inhábil
20 Día inhábil	21 Día uno	22 Día dos	23 Día tres	24 Día cuatro	25 Día inhábil	26 Día inhábil
27 Día cinco	28 Día seis Se presentó el recurso de inconformidad	29 Día siete	30 Día ocho			

Lo anterior es así, ya que mediante “*AVISO RELATIVO AL DÍA DE ASUETO, DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO Y PRIMER PERIODO VACACIONAL A QUE TIENE DERECHO EL PERSONAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL DURANTE EL AÑO 2021*”,² publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día nueve de julio de dos mil veintiuno, se estableció como primer periodo vacacional, el comprendido entre el seis y el veinte de septiembre de dos mil veintiuno, señalando además que durante dicho periodo se suspenderían las labores, con el objeto de otorgar al personal de este Instituto dicha prestación.

En consecuencia, no corrieron plazos para los procedimientos laborales disciplinarios, incluidos los recursos de inofortuna durante el periodo comprendido del seis al veinte de septiembre del dos mil veintiuno.

² http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5623474&fecha=09/07/2021

TERCERO. ESTUDIO DE FONDO

1. Resolución reclamada

En el caso, se objeta la resolución recaída al procedimiento laboral disciplinario identificado con la clave **INE/DESPEN/PLD/13/2020**, de fecha primero de septiembre del año en curso; dictada por el Secretario Ejecutivo de este Instituto, notificada el tres de septiembre siguiente, en la que se determinó, entre otras cuestiones:

...

***PRIMERO.** Han quedado acreditadas las transgresiones atribuidas, relativas a los artículos 82, fracción XVI y 83 fracciones XXIV y XVIII del Estatuto, consistentes en faltar al respeto, obstaculizar el desempeño de la quejosa y hostigar laboralmente a la denunciante, en términos de la presente resolución, de ahí que resulte responsabilidad laboral de Demetrio Cabrera Hernández, por lo que se le impone la medida disciplinaria de **DESTITUCIÓN**.*

2. Agravios

Causa de pedir

El recurrente considera indebida e ilegal la decisión del Secretario Ejecutivo, de tener por acreditadas las infracciones cometidas por él y, como consecuencia de ello, la imposición de la sanción máxima correspondiente a la destitución de su cargo.

El recurrente aduce, esencialmente lo siguiente:

Le causa agravio el punto resolutivo primero al tener por acreditadas las supuestas infracciones y como consecuencia imponer la sanción máxima de la destitución. A juicio del recurrente la autoridad señalada como responsable soslayó en su totalidad la observancia de las formalidades esenciales del procedimiento, en específico las formalidades del debido proceso, así como la valoración indebida del caudal

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

probatorio, con lo que existió una inexacta interpretación de las normas aplicables, que violentó en su perjuicio los derechos fundamentales de acceso a la justicia, presunción de inocencia y a la fuente de empleo como un derecho fundamental, al imponer la sanción máxima de destitución.

Además, alegó que no se acreditó que las supuestas conductas imputadas a su persona fueran realizadas de manera reiterada, constante y recurrente, esto es, carecen del elemento de sistematicidad.

Lo anterior lo sostiene bajo las razones siguientes:

- a. La inobservancia a las formalidades esenciales del procedimiento, en específico al debido proceso.** La instructora como la resolutora fueron omisas en observar los términos y plazos concedidos por el estatuto aplicable, para sustanciar y resolver el procedimiento. El recurrente aduce que se encontraba prescrita aplicaba la prescripción de la facultad sancionadora de la autoridad electoral (4 meses), y al no decretarla causó agravio en su esfera de derechos.
- b. Valoración indebida e inexacta del caudal probatorio.** La resolutora potenció la perspectiva de género e inobservó el debido proceso, elevando a un rango desproporcional las testimoniales, que requerían, según el recurrente, pericia, conocimiento especializado y técnica para tener por acreditado un daño a la salud física o emocional de la denunciante. Así tampoco, la autoridad se allegó de elementos de convicción idóneos para determinar la existencia de un daño, y de que el recurrente fuera quien causó dicho daño.
- c. Desproporcionalidad en la sanción impuesta.** El recurrente considera que la sanción impuesta es ilegal y arbitraria, ya que no existe cuerpo jurídico que vincule la tipicidad con la infracción.

Lo anterior, en concepto del recurrente, vulnera sus derechos fundamentales de acceso a la justicia, presunción de inocencia, y a la fuente de empleo.

Pretensión:

La revocación de la resolución impugnada, así como el sobreseimiento en el procedimiento laboral disciplinario por haber prescrito la facultad de la autoridad instructora de iniciar el procedimiento.

3. Materia de la controversia

De lo sostenido por la autoridad responsable en la determinación impugnada y de los agravios del inconforme, se desprende que la controversia se centra, básicamente en los puntos siguientes:

- a) Determinar si prescribió o no la facultad de iniciar el procedimiento laboral disciplinario a cargo de la DESPEN, a partir del conocimiento formal de los hechos denunciados.
- b) Determinar si la autoridad analizó debidamente el caudal probatorio.
- c) Determinar si la sanción impuesta fue o no proporcional.

4. Consideraciones de la Junta General Ejecutiva

4.1. Marco teórico

a) Derechos de las mujeres a una vida libre de violencia

Previo al estudio de los agravios planteados por el recurrente, es importante precisar que el análisis de este caso debe hacerse desde una perspectiva de género, toda vez que los hechos que dieron origen a este juicio versan sobre **hostigamiento laboral**, lo que implica una vulneración al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se encuentra reconocido expresamente en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención Belém do Para). En

este instrumento, se reconoce que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos que limita, total o parcialmente, el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres; este tipo de violencia constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres³.

Así mismo, del contenido de los artículos 1 y 2, de la citada Convención de Belém do Pará, se tiene que la violencia contra la mujer puede ser física, sexual o psicológica y la constituye cualquier acción o conducta, basada en su género, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o psicológico, tanto en el ámbito privado como en el público.

Por su parte, la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, sostiene que la violencia contra las mujeres constituye una grave forma de discriminación basada en el género e implica la violación de múltiples derechos humanos.⁴

De la misma forma, el artículo 7 de la citada Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, sostiene que el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. En igual sentido, obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Por lo anterior, **este caso debe analizarse bajo una perspectiva de género**, que se entiende como una metodología que se basa en reconocer la situación de desventaja que enfrentan las mujeres, como consecuencia de una construcción social basada en relaciones de dominación entre las mujeres y los hombres.⁵

³ Cfr. Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará."

⁴ Cfr. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas de Derechos Humanos, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (fecha de consulta: 25 de octubre de 2021)

⁵ Ver Tesis: 1ª XXVLL/2017 (10ª), de rubro "JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN"

Este reconocimiento trae aparejadas varias implicaciones; para el análisis y resolución del presente asunto, destaca la necesidad de reconocer que precisamente la situación de desventaja que enfrentan las mujeres, en un sistema basado en la dominación masculina, tiende a desembocar en una **vulneración a su derecho a una vida libre de violencia**.

Es decir, es necesario reconocer que la situación de desventaja y el sistema de dominación masculina permea en las dinámicas sociales y, por supuesto en las laborales, de forma que en ocasiones en las propias instituciones se reproducen patrones basados en la idea de que las mujeres tienen menos valor que los hombres y que, por tanto, agraviarlas incluso en su integridad física o sexual, tiene costos menores.

Además, estas dinámicas de dominación y de reproducción de roles y estereotipos de género han pasado por un proceso de normalización, que resulta necesario empezar a contrarrestar.

b) Acceso a la justicia con perspectiva de género

El acceso a la justicia es un elemento fundamental para la defensa de los derechos humanos de las mujeres víctimas de cualquier tipo de violencia; el acceso a la justicia constituye una pieza clave para la garantía de sus derechos humanos, para que con base en los estándares internacionales del Sistema Regional como del Sistema Universal de Derechos Humanos, así como en los estándares nacionales, las mujeres tengan acceso a un recurso judicial sencillo y eficaz, con las debidas garantías que las protejan cuando denuncien actos de violencia acorde con la obligación del Estado Mexicano de actuar con la debida diligencia en la prevención, juzgamiento, sanción y reparación de estos actos.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Bajo estos razonamientos, en distintas ocasiones la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que, para cumplir con el deber de **juzgar con perspectiva de género**, se deben observar los siguientes pasos:⁶

- a) Identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- b) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género;
- c) En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones;
- d) De detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo con el contexto de desigualdad por condiciones de género;
- e) Para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños, niñas y mujeres;
- f) Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

⁶ Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis de jurisprudencia 1ª/ J. 22/2016 (10ª), de rubro "ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIV DE GÉNERO" disponible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 29, abril de 2016, Tomo II.

Ahora bien, las situaciones de violencia contra las mujeres representan un reto particular, dado que, por las características de este tipo de actos, las mujeres suelen enfrentar muchos obstáculos al momento de pretender obtener justicia.

Es decir, la obligación que las autoridades jurisdiccionales tienen de juzgar con perspectiva de género, conduce a establecer parámetros diferenciados en la calificación jurídica de los hechos probados y examinar críticamente **estándares de pruebas**, cuando se trata de este tipo de acusaciones. No hacerlo y, por tanto, exigir a la víctima un caudal probatorio exhaustivo, implicaría un obstáculo para ella en su búsqueda por obtener justicia. Además, implicaría reforzar y reafirmar una serie de dinámicas que, como ya se señaló previamente, están basadas en relaciones de dominación de los hombres hacia las mujeres.

Ahora bien, la complejidad de este tipo de asuntos deriva de que, aun cuando se tiene una obligación de juzgar con perspectiva de género, esto no implica dejar a la persona denunciada en un estado de indefensión, o bien, en una situación donde se vulnere su derecho de presunción de inocencia. En este sentido, frente a este tipo de casos, suele ser recurrente una aparente tensión entre los derechos de la víctima a obtener justicia, y el derecho de la persona acusada a la presunción de inocencia. Sin embargo, las metodologías derivadas de la obligación de juzgar con perspectiva de género, ya ha ofrecido suficientes elementos para resolver esta aparente tensión.

En efecto, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ha sostenido en diversos precedentes la necesidad de contrarrestar la aplicación o interpretación neutral de una norma jurídica cuando ésta tiene efectos desproporcionados frente a un grupo de personas en una situación de desventaja. Es decir, ha establecido la obligación de interpretar las normas jurídicas desde una perspectiva no neutral, porque la aparente neutralidad juega, en realidad, a favor del grupo dominante.⁷

⁷ Vid. SUP-JLI-1/2020 y SUP-REC-61/2019.

En el caso que ahora se analiza, se considera aplicable este mismo razonamiento; es decir, aplicar los criterios jurídicos **ordinarios** que dan siempre preeminencia absoluta al derecho de presunción de inocencia de una persona acusada a casos de violencia implicaría un entendimiento de neutralidad que, en realidad, beneficia al grupo dominante y perjudica al grupo dominado. En todo caso, bajo el modelo de Estado constitucional de derecho, que prohíbe la arbitrariedad, después de analizar tanto las pruebas de cargo como las de descargo, deberá determinarse si las pruebas de cargo son suficientes o no para derrotar el derecho a la presunción de inocencia.

Esto es, exigirle a las víctimas de violencia (que usualmente se trata de mujeres) probar plenamente la culpabilidad de su agresor (que usualmente se trata de hombres) porque ese es el estándar que ordinariamente se ha venido manejando cuando una persona es acusada de haber cometido un ilícito, **implica no considerar la situación de desventaja estructural que enfrentan las mujeres**, así como la situación de discriminación institucionalizada en la cual se basan las dinámicas sociales e, incluso, laborales. Es decir, implica asumir una postura neutral cuya consecuencia será la negación de justicia para la víctima.

Es en este contexto que ya se ha fijado un criterio respecto de que, en estos casos, la declaración de la víctima juega un papel fundamental. Si bien, este testimonio debe ser corroborado con otros medios de prueba e, incluso, vencido por alguna prueba ofrecida por el denunciado, lo cierto es que es admisible un **estándar probatorio diferenciado**, sin que esto implique dejar de respetar los derechos de la persona imputada, especialmente el de presunción de inocencia.

Es decir, quien juzga este tipo de casos, debe partir de que existe una importante probabilidad de que la víctima esté diciendo la verdad, precisamente **i** por todos los obstáculos estructurales a los que ya se enfrentó y se seguirá enfrentando, por el solo hecho de haber decidido acceder a la justicia; y **ii**) por la dificultad en la que se encuentra la víctima respecto de la posibilidad de recaudar y ofrecer material probatorio que dé prueba plena de que su dicho es verdad.⁸

⁸ Este criterio ha sido sostenido por la Sala Superior al resolver el SUP-JLI-1/2020.

c) Acoso u hostigamiento laboral «mobbing»

Por otro lado, es importante establecer que el ***mobbing*** proviene del verbo en inglés “*to mobb*”, que significa acosar u hostigar. El término en inglés se refiere al acoso de tipo psicológico en el lugar de trabajo y el término equivalente en español es **acoso u hostigamiento laboral**.⁹

El *mobbing* o acoso u hostigamiento laboral, ha sido conceptualizado como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico e incluye la violencia y el acoso por razón de género.¹⁰

Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver el juicio de amparo directo 47/2013, determinó que el acoso u hostigamiento laboral es un fenómeno en el que una persona o varias ejercen una violencia psicológica extrema, sistemática y recurrente, —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar del trabajo. Este actuar, supone un tipo de violencia en el que la persona es excluida y relegada, viéndose imposibilitada para desarrollarse plenamente de manera física y emocional.

Así, la dinámica en la conducta hostil varía, pues ésta puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada contra la persona que se ejerce, agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en las labores que ha de desempeñar, ello, con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad,

⁹ Véase, Juicio de Amparo Directo 47/2013. Resuelto en sesión del 07 de febrero de 2014.

¹⁰ Artículo 1º del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo. Accesible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (fecha de consulta 26 de octubre de 2021).

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

libertad o seguridad, lo cual causa un agravio a la persona pasiva en razón de su vulnerabilidad.¹¹

Las conductas constitutivas de acoso u hostigamiento laboral han sido clasificadas de acuerdo al papel del sujeto activo, será horizontal, cuando la agresividad o las conductas hostiles se realicen entre compañeros de trabajo, ello quiere decir, que tanto el sujeto activo, como la sujeta pasiva ocupe un nivel similar jerárquicamente respecto de la víctima.¹² Será vertical ascendente, cuando quien realiza las conductas hostiles es el superior jerárquico; y vertical descendente cuando las conductas hostiles las realice quien ocupe un cargo inferior de la persona a la que se le ejerce.¹³ Es importante señalar que este último ocurre con menor frecuencia.

Ahora bien, en cuanto el estándar de prueba que se considera para probar el acoso u hostigamiento laboral, atiende a los elementos que tendrán que demostrarse son, en cuanto al tema de ilicitud: a) el objeto de intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar y destruir por el hostigador; b) que esa agresividad o el hostigamiento laboral haya ocurrido ya sea entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, donde activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos; c) que esas conductas se hayan presentado de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno o una de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.¹⁴

¹¹ Cfr. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138, Registro: 2006870, Tesis: 1a. CCLII/2014, de rubro: ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.

¹² Olmedo, M. y González, P., "La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento", Acción psicológica, páginas 107-128, consultable en <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:AccionPsicologica2006-numero2-0005&dsID=Pdf>, (fecha de consulta 26 de octubre de 2021).

¹³ 4 Lugo Garfias, M. E. Acoso Laboral "mobbing", Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Primera Edición 2017, página 9. Accesible en: <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf> (fecha de consulta 26 de octubre del 2021).

¹⁴ Véase, Juicio de Amparo Directo 47/2013. Fallado en sesión del 07 de febrero de 2014 por unanimidad de 5 votos a favor.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Además, las conductas que configuran el hostigamiento o acoso laboral pueden generar daños o afectaciones susceptibles de reclamarse mediante distintas vías, de acuerdo a la pretensión que alegue la persona demandante, una de las vías es la administrativa, procedimiento que da lugar a la distribución de cargas probatorias distintas, según la normatividad sustantiva y procesal aplicable al caso específico.

Así, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido que, conforme al principio lógico de la prueba, quien tiene mejor capacidad para probar, más facilidad y acceso para aportar la prueba, es en quien recae la carga probatoria; es por ello que quien afirma debe probar, pues resulta más fácil probar las afirmaciones positivas que las afirmaciones negativas, de modo tal que quien hace una afirmación positiva tiene que probar frente al que hace una afirmación negativa.

Por otro lado, de acuerdo con el principio ontológico de la prueba, lo ordinario se presume y lo extraordinario se prueba; este principio determina la carga de la prueba sobre la base de la naturaleza de las cosas de modo tal que se presumen determinados hechos sobre la base de las cualidades que generalmente tienen las personas, cosas o fenómenos y en consecuencia debe probarse lo contrario.¹⁵

No obstante lo anterior, esta autoridad considera que en el presente asunto, no pueden aplicarse por analogía la regla probatoria mencionada, toda vez que se trata de una controversia que se refiere no solo al fenómeno de hostigamiento o acoso laboral, sino también al acoso sexual y a la violencia por razón de género, lo que cambia diametralmente el trato sobre las cargas probatorias, especialmente porque las conductas relacionadas con acoso sexual en el entorno laboral ocurren de manera oculta, esto es, sin presencia de testigos, de ahí que a diferencia de lo que sucede en el mero acoso laboral, la declaración de la presunta víctima es esencial.

Además, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha afirmado que los efectos revictimizantes del trato estereotipado y discriminatorio recibido por las mujeres durante las investigaciones o el desarrollo de pruebas psicológicas o periciales, constituye a su vez una forma de discriminación por razón de género, por lo que tampoco es válido practicar dictámenes periciales que tengan por objeto

¹⁵ Ibidem

revelar el comportamiento social o “rol de vida” de la víctima, esto es, la apertura de líneas de investigación sobre el comportamiento social o sexual previo de las víctimas en casos de violencia de género no es más que la manifestación de políticas o actitudes basadas en estereotipos de género.¹⁶

4.2. Marco normativo

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

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

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

- Que dicho ordenamiento tiene como objeto, entre otros, regular el procedimiento laboral disciplinario (artículo 1, fracción III); que son obligaciones del personal del Instituto conducirse con rectitud y respeto ante sus compañeras y compañeros (artículo 82, fracción XVI), mientras que queda prohibido al personal del instituto abstenerse de entregar a sus subordinados los resultados obtenidos en sus evaluaciones en el lapso establecido en la normativa correspondiente, (artículo 83, fracción XXII); incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias y cualquier omisión que atente contra la dignidad del Personal del Instituto, prestadores de servicios o cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores, (artículo

¹⁶ Cfr. y Caso mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs México. Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de noviembre de 2018, página 116, párr. 315 y 316.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

83, fracción XXVI); 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.

- Que se entiende por procedimiento laboral disciplinario, la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes dirigidos a resolver sobre **la imposición de medidas disciplinarias al Personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo** o infrinja las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones aplicables (artículo 400).
- Que **la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral disciplinario prescribirá** en el plazo de cuatro años a partir de que se haya cometido la conducta probablemente infractora, o **cuatro meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta probablemente infractora** (artículo 402, fracciones I y II).

De acuerdo con el artículo 415 fracciones I, II y III, la autoridad instructora se sujetará a lo siguiente:

- I. *Cuando tenga conocimiento directo o por conducto de otro órgano, área o unidad del Instituto de la comisión de una conducta probablemente infractora imputable al Personal del Instituto, **procederá, en su caso, a realizar las diligencias de investigación previas al inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario.***

Si considera que existen elementos de prueba suficientes de una conducta probablemente infractora, deberá determinar el inicio del procedimiento y su sustanciación;

- II. ***Cuando medie la presentación de una queja o denuncia, deberá analizarla y valorar si cuenta con elementos de prueba suficientes***

para iniciar el procedimiento o, si requiere realizar diligencias de investigación previas para determinar el inicio, en su caso, y

- III. *En los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, **deberá realizar las diligencias necesarias para recabar las pruebas respectivas.***

(Énfasis añadido)

El **auto de admisión** es la primera actuación con la que da inicio formal el Procedimiento Laboral Disciplinario, **interrumpiendo el plazo para la prescripción** (artículo 418).

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

- Que los Lineamientos tienen por objeto, entre otros, establecer parámetros de actuación por parte de las autoridades competentes en la investigación preliminar que determine el inicio o no del procedimiento laboral disciplinario (artículo 1).
- Que por **prescripción** se entenderá la extinción por inacción de la facultad de las autoridades del Instituto, en un asunto específico, por el fenecimiento del plazo previsto en el Estatuto para iniciar el procedimiento laboral disciplinario en contra del probable infractor (artículo 2).
- Que, tratándose de quejas o denuncias recibidas vía correo electrónico, se requerirá al quejoso o denunciante para que cumpla con los requisitos previstos en el artículo 414 del Estatuto. En el supuesto de que el quejoso o denunciante no atienda dicho requerimiento y no existan indicios sobre la conducta denunciada se desechará de plano el asunto (artículo 4).
- Que las actuaciones previas al inicio de una investigación o del procedimiento laboral disciplinario, podrán iniciarse a juicio de la autoridad instructora cuando

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

tenga conocimiento de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que guíen la determinación o no del inicio del procedimiento laboral disciplinario, y que estas diligencias previas no podrán exceder en su trámite y desahogo **más de cuatro meses a partir de que se tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora**, en orden a lo establecido en el artículo 402, fracción II del Estatuto (artículo 7).

- Que, tratándose de quejas o denuncias por **violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral**, se tendrá por formalizada cuando se reciba en forma física y cumpla con los requisitos previstos en el artículo 414 del Estatuto, en el entendido de que la autoridad deberá suplir las omisiones, errores o deficiencias de la parte quejosa. En estos casos, **el plazo para la prescripción** previsto en el artículo 402, fracción II, del Estatuto, comenzará a correr **a partir de la recepción formal** de la queja o denuncia (artículo 13, fracción III).

Finalmente, en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional -aplicable supletoriamente, con fundamento en el artículo 410, fracción II, del Estatuto- se dispone que, para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan; el primer día se contará completo y cuando sea inhábil el último, no se tendrá por completa la prescripción; sino cumplido el primer día hábil siguiente, (artículo 117 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).

Una vez establecido el marco jurídico aplicable al presente caso, conviene reiterar que, los **hechos materia de la denuncia** consistieron:

- a) Determinar si prescribió o no la facultad de iniciar el procedimiento laboral disciplinario a cargo de la DESPEN, a partir del conocimiento formal de los hechos denunciados.
- b) Determinar si la autoridad debidamente analizó el caudal probatorio.
- c) Determinar si la sanción fue proporcional.

5. Estudio de los agravios del recurrente

Esta autoridad (o Junta) considera **que no le asiste la razón** al recurrente y, por tanto, debe **confirmarse** la resolución combatida, por las siguientes razones:

En primer lugar, el recurrente argumenta que se **inobservó la prescripción de la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral**, a su juicio, porque:

La autoridad instructora tomó conocimiento formal de la conducta probablemente infractora el **19 de diciembre de 2019**; debiéndose considerar comunicación formal, la realización por la vía electrónica, cuya formulación se materializa mediante correos electrónicos institucionales, ya que es la vía formal que utiliza el Instituto Nacional Electoral.

...

Luego entonces, si autoridad responsable tuvo conocimiento el 19 de diciembre de 2020: el primer mes computado de fecha a fecha fue el 19 de enero de 2021, el segundo mes correspondió a la fecha calendario del 19 de febrero de 2021; el tercer mes calendario fue el 19 de marzo de 2021; y el cuarto mes correspondió a la fecha 19 de abril de 2021.

Esto es, la potestad de la autoridad instructora para determinar el inicio del PLD en mi contra prescribió el 19 de abril de 2021 y fue hasta el 4 de septiembre de 2021 cuando le notificó al suscrito, vía electrónica; dicho inicio.

... circunstancia que permite que opere a mi favor, la causal de sobreseimiento que implica que ante la actualización de una causal de improcedencia, la autoridad responsable se encuentra impendida de entrar al estudio del presente asunto, en tanto han prescribieron en su oportunidad sus facultades sancionadoras, optando por el silencio administrativo y su inaplicación al presente asunto. (sic)

Por lo que solicita que opere a su favor el sobreseimiento, en función de que sobrepasó los cuatro meses con los que se cuenta para tramitar y sustanciar el

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

procedimiento sancionador laboral, de lo contrario se atentaría contra el principio de certeza y seguridad jurídica.

Sobre este particular, no le asiste la razón al recurrente, ya que del expediente INE/DESPEN/PLD/13/2020, se advierte que, si bien la denuncia fue presentada el diecinueve de diciembre de dos mil diecinueve, **a través del correo electrónico**, fue hasta el **nueve de enero de dos mil veinte, cuando se recibió** la denuncia en forma física.

Ello es así, pues como ya ha quedado citado de conformidad con lo que establece el artículo 13, fracción III de los *Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad, para el Personal del Instituto*, tratándose de quejas o denuncias por **violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, se tendrá por formalizada cuando se reciba en forma física** y cumpla con los requisitos previstos en el artículo 414 del *Estatuto*.

Como se observa, existe una clara distinción normativa para el cómputo del plazo de prescripción dependiendo del tipo de conducta o hecho denunciado: para los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, el plazo de cuatro meses empieza a partir de la recepción formal de la queja o denuncia y, por exclusión, para el resto de los hechos y conductas infractoras distintas a las anteriores, el plazo de prescripción comienza a partir del conocimiento formal de los hechos.

En el caso que nos ocupa, **el plazo para la prescripción** previsto en el artículo 402, fracción II, del *Estatuto*, comenzará a correr **a partir de la recepción formal** de la queja o denuncia, es decir el momento en el que la autoridad tiene conocimiento formal de los hechos cobra especial relevancia porque, entre otras cuestiones, marca el inicio del plazo de cuatro meses previsto para la prescripción, como lo establece la normativa electoral antes expuesta.

De esta manera, deben distinguirse ambas hipótesis normativas de formalidad:

- a. **El conocimiento formal de los hechos**, consiste en la información que se aporta a la autoridad instructora, a través de canales institucionales, de las

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

circunstancias de modo tiempo y lugar en que se cometió una infracción, de manera que aquella cuenta con insumos suficientes para, cuando menos, establecer una línea de investigación respecto a tales acontecimientos, y

- b. **La presentación formal de la queja o denuncia**, consiste en la presentación física de una queja o denuncia que, además, cumpla con los requisitos a que se refiere el artículo 414 del *Estatuto*.

En suma, del marco normativo descrito con anterioridad y su interpretación jurídica, se pueden obtener las siguientes conclusiones:

- a. El procedimiento laboral disciplinario constituye la expresión del *ius puniendi* del estado, para sancionar a las y los empleados y prestadores de servicios del INE, por la realización de las conductas prohibidas o la omisión de las ordenadas, establecidas en el *Estatuto*;
- b. El punto de partida del plazo de cuatro meses para realizar la investigación preliminar en el procedimiento, lo constituye el momento en que la autoridad competente conoce las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la infracción, suficientes para determinar al menos una línea de investigación;
- c. El conocimiento formal de los hechos presuntamente irregulares, resulta sustancialmente distinto a la presentación formal de la queja o denuncia;
- d. La autoridad investigadora se encuentra obligada a desplegar sus atribuciones legales, a partir del conocimiento formal de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que sucedieron los hechos presuntamente infractores;
- e. El incumplimiento de los requisitos formales de la queja, no implica necesariamente que la autoridad investigadora no conozca formalmente la conducta presuntamente infractora;
- f. Las normas procesales aplicables al procedimiento laboral disciplinario regulan un tipo genérico del mismo y uno específico, relativo a que la

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

conducta probablemente infractora constituya violencia, discriminación, hostigamiento o acoso sexual o laboral;

- g. El cómputo de los plazos establecidos en meses, debe hacerse conforme al número de días que les correspondan, conforme lo previsto en las normas supletorias al Estatuto;
- h. El acto procesal que interrumpe el plazo de la prescripción, es el dictado del auto de admisión y vinculación a proceso del presunto responsable;
- i. La prescripción de la acción sancionadora tiene como propósito prevenir que las y los justiciables permanezcan indefinidamente en un estado incertidumbre respecto a si las autoridades competentes iniciarán o no un procedimiento sancionador en su contra, por la comisión de ciertas conductas.

Sentadas las premisas anteriores, se arriba a la conclusión de que la responsable actuó conforme a Derecho, en virtud de que **no se actualizó prescripción** en el presente caso, pues **entre el conocimiento formal de los hechos y el dictado del acuerdo de admisión, mediaron menos de cuatro meses, pues como quedó asentado, el conocimiento formal de la queja sucedió el nueve de enero del año dos mil veinte, y no, como lo señala el recurrente el diecinueve de diciembre de dos mil diecinueve.**

Por lo anterior, es inconcuso que no se actualiza la prescripción que se encuentra prevista en el artículo 402, párrafo II del *Estatuto*, lo que se advierte al realizar el cómputo del plazo respectivo, conforme a lo siguiente:

- **Recepción de la denuncia.** La autoridad señalada como responsable recibió el original de la denuncia el nueve de enero de dos mil veinte.
- **Primer mes.** El primer mes que transcurrió para la prescripción fue al 9 de febrero del 2020.

- **Segundo mes.** El segundo mes que transcurrió para la prescripción fue al 9 de marzo de 2020.
 - **Medidas preventivas y de actuación.** El 17 de marzo de 2020, por acuerdo INE/JGE34/2020, la Junta General Ejecutiva, emitió diversa medidas preventivas y de actuación, con motivo de la pandemia del COVID-19, entre otras, **suspender los plazos procesales de los procedimientos administrativos competencia de diversos órganos del instituto**, a partir de esa fecha hasta el 19 de abril; por acuerdo INE/JGE45/2020 del 16 de abril siguiente, **dicho plazo fue ampliado hasta en tanto se determinara reanudarlo**, con base en la información sobre las condiciones sanitarias relacionadas con la pandemia.
 - **Acuerdo de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.** El 18 de marzo de 2020, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, emitió el acuerdo por el que determinó la suspensión del cómputo de los plazos legales y normativos previstos para el cumplimiento de sus funciones, con motivo de la pandemia del COVID-19, entre ellos, el vencimiento de plazos, actuaciones, diligencias y **prescripciones en los asuntos que se encuentran en etapa de investigación**. Especificándose que la reanudación de los plazos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional sería a partir del 20 de abril de 2020.
 - **Acuerdo de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.** El 20 de abril de 2020, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, emitió el acuerdo por el que prorroga la suspensión de cómputo de los plazos legales, (incluidas las actuaciones, diligencias y prescripciones en los asuntos que se encuentran en etapa de investigación), durante el periodo del veinte de abril de dos mil veinte y hasta que las autoridades del INE determinen la reanudación.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

- **Suspensión de plazos.** A través del acuerdo INE/CG82/2020 de 27 de marzo de 2020, el Consejo General del Instituto determinó como medida extraordinaria, entre otras, la suspensión de los plazos y términos en el trámite, resolución y ejecución de los procedimientos laborales disciplinarios.
- **Reactivación de los plazos.** El 30 de julio de 2020, mediante acuerdo INE/CG185/2020, el Consejo General del Instituto ordenó reanudar los plazos y términos, entre otros, para la resolución y ejecución de los procedimientos laborales disciplinarios.
- **Periodo vacacional.** Mediante acuerdo INE/JGE14/2020, se aprobó el programa de vacaciones para el año 2020, así como los días de descanso obligatorio, siendo el primer período al vacacional el comprendido del 27 de julio al 7 de agosto de 2020. En dicho acuerdo se precisó que, con el objeto de otorgar certeza jurídica y se precise que en los periodos vacacionales y los días inhábiles se suspendan los plazos judiciales, administrativos y en materia electoral, siempre y cuando los asuntos no estén vinculados a algún Proceso Electoral.
- **Tercer mes.** Dado la suspensión de plazos procesales de los procedimientos administrativos competencia de diversos órganos del Instituto, y que han quedado descritos en párrafos anteriores, el tercer mes transcurrió del 10 al 16 de marzo del 2020 (7 días) reactivándose el 8 de agosto; por lo que del 8 al 31 de agosto transcurrieron los restantes días del tercer mes (24 días). **Por lo que el tercer mes concluyó el 31 de agosto de 2020.**¹⁷
- **Cuarto mes.** El cuarto mes que transcurrió para la prescripción fue al 30 de septiembre de 2020.

¹⁷ De conformidad con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional -aplicable supletoriamente, con fundamento en el artículo 410, fracción II, del Estatuto- para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les correspondan, en este caso marzo cuenta con 31 días.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Para una mejor comprensión, a continuación, se inserta en cuadro que refleja lo anteriormente mencionado:

PLAZO PARA LA PRESCRIPCIÓN				
Recepción formal de la denuncia	Primer mes	Segundo mes	Tercer mes	Cuarto mes
9 de enero de 2020	9 de febrero de 2020	9 de marzo de 2020	10 al 16 de marzo del 2020, y del 8 de agosto al 31 de agosto del 2020 Suspensión de plazos (Del 17 de marzo al 7 de agosto del 2020, incluye el periodo vacacional)	30 de septiembre de 2020

En efecto, el recurrente parte de la premisa errónea de que por haber transcurrido casi ocho meses calendario —del nueve de enero al tres de septiembre de dos mil veinte— ello actualiza la hipótesis normativa concerniente a la prescripción, perdiendo de vista que, durante cinco de dichos meses, se encontraban suspendido los plazos procesales, durante los cuales **no era jurídicamente procedente realizar actuación alguna**.

Como se puede advertir, no operó la prescripción que hace valer el recurrente, toda vez que la autoridad instructora admitió la queja el tres de septiembre de dos mil veinte, esto es, antes de que concluyera el plazo de los cuatro meses que señala el artículo 402, fracciones I y II del *Estatuto*, de ahí lo **INFUNDADO** del agravio que hace valer.

Por otro lado, el recurrente refiere que hubo una incorrecta interpretación y aplicación de los acuerdos INE/JGE34/2020 e INE/CG84/2020, (sic) ya que tanto la autoridad instructora como la resolutora confundieron, en su perjuicio, dos instituciones importantes y diferentes: **instauración de los procedimientos**

laborales disciplinarios y prescripción de la facultad, existiendo entre ambos un deslinde conceptual que no fue valorado y por ende no fue determinado su alcance ni sus diferencias básicas.

Es decir, para el recurrente los acuerdos mandatan la suspensión del trámite, resolución y ejecución del procedimiento laboral disciplinario, no así la **suspensión de la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral disciplinario, figuras diferentes en esencia y efectos**, con lo que a su juicio se le afecta la garantía de seguridad jurídica concatenada al principio de proporcionalidad; al respecto, tampoco le asiste la razón al recurrente como se razona en párrafos subsecuentes.

En el **ACUERDO INE/JGE34/2020**, emitido el 17 de marzo del 2020, por la Junta General Ejecutiva, en el punto de acuerdo **Octavo** se determinó:

...

Octavo. *A partir de esta fecha hasta el 19 de abril no correrán plazos procesales en la tramitación y sustanciación de los procedimientos administrativos competencia de los diversos órganos de este Instituto, con excepción de aquellos vinculados directamente con los procesos electorales en curso o de urgente resolución.*

Respecto a las comunicaciones derivadas de los procedimientos, se privilegiarán las notificaciones electrónicas, sobre las personales, en términos de lo dispuesto en la normativa aplicable.

Énfasis añadido

Mientras que, el 27 de marzo del 2020, el Consejo General de este Instituto Nacional Electoral, emitió el **ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE DETERMINA COMO MEDIDA EXTRAORDINARIA LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS INHERENTES A LAS ACTIVIDADES DE LA FUNCIÓN ELECTORAL, CON MOTIVO DE LA CONTINGENCIA SANITARIA DERIVADA DE LA PANDEMIA DEL**

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

CORONAVIRUS, COVID-19. (INE/CG82/2020); en el que se estableció, en la parte que interesa, lo siguiente:

...

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

Actividades que se verán afectadas por la suspensión de actividades en el INE

1. Actividades cuya realización está sujeta a plazos normativamente establecidos

No	Unidad responsable	Actividad	Breve descripción de la afectación	Normatividad (Constitución o Ley)	Periodo de realización y/o plazo límite	Participa otra unidad responsable (indique cuales)
13	Dirección Jurídica	Atención de asuntos laborales	Suspensión de plazos en el trámite , resolución y ejecución de procedimientos laborales disciplinarios y recursos de inconformidad, que se encuentren en sustanciación y los que pudieran presentarse	400 a 450 Estatuto	30 y 35 días hábiles si se trata de rama administrativa o del servicio	DESPEN, DEA, SE y demás áreas integrantes de JGE

De los acuerdos anteriormente citados, se advierte que se suspendieron los plazos para el trámite, resolución y ejecución **de todos los procedimientos laborales disciplinarios**, incluso de los recursos de inconformidad que se encontraban en sustanciación **y los que pudieran presentarse**, y dentro de las diligencias que

corresponden al trámite y sustanciación se encuentran **las diligencias de investigación** que la autoridad estima pertinentes y que se encuentran previstas en el 413, del **CAPÍTULO III**, del **TÍTULO SEXTO** denominado “**EL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO Y LA CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO**”.

Aunado a lo anterior, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, el 18 de marzo de 2020, emitió un acuerdo por el que determinó **la suspensión del cómputo de los plazos legales y normativos previstos para el cumplimiento de sus funciones**, con motivo de la pandemia del COVID-19, entre ellos el vencimiento de plazos, actuaciones, diligencias y **prescripciones en los asuntos que se encuentran en etapa de investigación**. Especificándose que la reanudación de los plazos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional **sería a partir del 20 de abril de 2020**.

Posteriormente el 20 de abril de 2020, se emitió un segundo acuerdo por el que prorroga la suspensión de cómputo de los plazos legales, (incluidas las actuaciones, diligencias y prescripciones en los asuntos que se encuentran en etapa de investigación), durante el periodo del veinte de abril de dos mil veinte **y hasta que las autoridades del INE determinen la reanudación**.

Por lo que, de ningún modo se le afectó la garantía de seguridad jurídica concatenada al principio de proporcionalidad, que argumenta el recurrente, porque, contrario a lo que afirma, la facultad de iniciar el procedimiento disciplinario laboral **no había prescrito**, toda vez que la emisión del auto admisorio se ajustó a lo que establece el artículo 418, del *Estatuto*.

En el mismo sentido no le asiste la razón al recurrente al señalar que la autoridad responsable realizó una inexacta interpretación y aplicación de los términos concedidos por el *Estatuto* para la sustanciación del procedimiento laboral disciplinario.

Refiere el recurrente que, de conformidad con el artículo 431 del *Estatuto* la audiencia del desahogo de pruebas se llevará a cabo a los quince días hábiles

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

siguientes a la emisión del auto de admisión de pruebas; sin embargo, dicha diligencia no se realizó sino hasta el veintitrés de octubre de dos mil veinte, cuatro días después de vencido el término previsto en el estatuto. Al respecto, este órgano colegiado considera **INFUNDADO** su argumento en razón de las siguientes consideraciones:

Efectivamente, la autoridad instructora, el veintiocho de septiembre de dos mil veinte, emitió el auto de admisión de pruebas, y en el punto **SÉPTIMO**, acordó:

SÉPTIMO. Se fija como fecha para llevar a cabo la audiencia a distancia de manera virtual, para el desahogo de las pruebas testimoniales ofrecidas por el C. Demetrio Cabrera Hernández, el **9 de octubre de 2020**, a partir de las **10:00 horas**.

Es decir, la audiencia se fijó dentro de los quince días siguientes a la emisión del auto de admisión de pruebas, como lo refiere el artículo 431 del *Estatuto*, el cual a la letra reza:

Artículo 431. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo hasta los quince días hábiles siguientes a la emisión del auto de admisión de pruebas, en el lugar que previamente señale la autoridad instructora, pudiendo intervenir en ella exclusivamente quienes sean parte en el Procedimiento Laboral Disciplinario.

Sin embargo, como quedó acreditado en el expediente de origen, el ocho de octubre del citado año, la autoridad instructora dictó un auto para suspender la audiencia de desahogo de pruebas en términos de los previsto en el artículo 434, así como el plazo contemplado en el artículo 431, ambos del *Estatuto*, ello derivado del Huracán Delta, fenómeno meteorológico que, en la fecha señalada, se encontraba desplazándose por el territorio de Quintana Roo; de manera que específicamente se determinó:

PRIMERO. Se suspende la audiencia de desahogo de pruebas programada para el 9 de octubre de 2020 a las 10:00 horas y se determina la suspensión del plazo para llevar a cabo la audiencia de desahogo de pruebas de conformidad con los artículos 431 y 434 del

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Estatuto, derivado de las condiciones meteorológicas que atraviesa la ciudad de Cancún, Quintana Roo.

SEGUNDO. Una vez que se cuente con las condiciones climáticas adecuadas para llevar a cabo la audiencia de desahogo de pruebas situación que determinará Protección Civil de la ciudad de Cancún y de conformidad al seguimiento que realizará esta autoridad a la página oficial del citado organismo, se emitirá el auto correspondiente mediante el cual esta Dirección Ejecutiva fijará la fecha y hora en que se llevará a cabo la referida audiencia reanudando el término establecido en el artículo 431 del Estatuto.

En este sentido, puede observarse que el plazo de quince días que señala el artículo 431 del *Estatuto* fue suspendido por una causa de fuerza mayor, en el caso, un evento de la naturaleza que resultaba imprevisible al momento de fijar la fecha de la diligencia, e irresistible al momento en que se citó a las partes a la audiencia; sin embargo, el veinte de octubre del dos mil veinte, la autoridad instructora, emitió el auto mediante el cual se reanuda el plazo previsto en el artículo 431 citado, fijando nueva fecha para llevar a cabo la audiencia de desahogo de pruebas que había sido suspendida de conformidad con el artículo 434 del citado *Estatuto*, acordándose lo siguiente:

PRIMERO. Se decreta la reanudación del plazo previsto en el artículo 431 del Estatuto, relativo a la audiencia de desahogo de pruebas testimoniales ofrecidas por el C. Demetrio Cabrera Hernández.

SEGUNDO. Se determina el levantamiento de la suspensión de la audiencia de desahogo de pruebas en el presente procedimiento laboral disciplinario y se fija como fecha para llevar a cabo la citada audiencia a distancia de manera virtual para el desahogo de las testimoniales ofrecidas por el C. Demetrio Cabrera Hernández, el día **23 de octubre de 2020**, a partir de las **10:00 horas**.

En este sentido, se afirma que se actualiza la figura jurídica del caso fortuito o fuerza mayor, en el entendido de que independientemente del criterio doctrinal que se adopte acerca de si dichos conceptos tienen una misma o diversa significación, no se puede negar que sus elementos fundamentales y sus efectos son los mismos,

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

pues se trata de sucesos de la naturaleza o de hechos del hombre que, siendo extraños al obligado, lo afectan en su esfera jurídica, impidiéndole temporal o definitivamente el cumplimiento parcial o total de una obligación, cuya afectación no puede evitar con los instrumentos de que normalmente se disponga en el medio social en el que se desenvuelve, ya para prevenir el acontecimiento o para oponerse a él y resistirlo, sin que tales hechos le sean imputables directa o indirectamente por culpa o cualquier otra cuestión.

Dicho criterio fue sostenido por la Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis aislada de rubro “CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. ELEMENTOS.”¹⁸

De esta forma, es inconcuso que un huracán (Delta), acontecido en el territorio del estado de Quintana Roo, justamente en la fecha prevista para la realización de la audiencia de desahogo de pruebas:

- a. Constituye un acontecimiento de la naturaleza;
- b. Es extraño al obligado
- c. Afecta la esfera jurídica del obligado;
- d. Impide temporalmente el cumplimiento de una obligación;
- e. Tiene proporciones irresistibles;
- f. No le es imputable al obligado, directa o indirectamente.

Derivado de lo anterior, es inconcuso que aun cuando la audiencia —de hecho— se celebró fuera del plazo de los quince días que establece el artículo 431 del *Estatuto*, lo cierto es que ello obedeció a causas de fuerza mayor, como quedó acreditado en el expediente de origen; sin que esto le deparara perjuicio en virtud de que la diligencia se llevó a cabo, desahogándose las testimoniales que ofreció en su defensa en el procedimiento laboral disciplinario, por lo que no le asiste la razón al recurrente.

De la misma manera el recurrente refiere que los artículos 439 y 440, del *Estatuto*, señalan los diversos plazos con los que cuenta la autoridad resolutora para emitir la

¹⁸ Consultable en <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/245709>.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

resolución que pone fin al procedimiento laboral disciplinario, mismos que fueron incumplidos, violentando su garantía de seguridad y certeza jurídica, al no existir equilibrio procedimental, agravio que resulta **INOPERANTE** en razón de lo siguiente:

Al respecto, el hoy recurrente formuló las argumentaciones que se citan enseguida:

“ ...

INEXACTA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS TÉRMINOS CONCEDIDOS POR EL ESTATUTO PARA LA SUBSTANCIACIÓN DEL PLD. En efecto, el Capítulo VII del Estatuto aplicado al suscrito, prevé las formalidades esenciales que rigen la instrucción y resolución del PLD, que tanto la autoridad instructora como la resolutora interpretaron de manera inexacta al inobservar los términos y formalidades que la rigen.

Efectivamente, el artículo 431 del Estatuto aplicado al suscrito, dispone que **la audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo hasta los quince días hábiles siguientes a la emisión del auto de admisión de pruebas ...** (Lo resaltado es propio). Por su parte, por lo que se refiere a la audiencia de desahogo de pruebas, la instructora la celebró el día 28 de septiembre de 2020 y los quince días hábiles siguientes vencieron el 19 de octubre de 2020; siendo celebrada la audiencia de desahogo de pruebas hasta el día 23 de octubre de 2020, esto es 4 días después de vencido el término.

A su vez, los artículos 439 y 440 señalan los diversos plazos con los que cuenta la autoridad resolutora para emitir la resolución que pone fin al PLD, que a saber son:

La Dirección Jurídica elaborará el proyecto de resolución dentro de los veinticinco días hábiles siguientes al que se reciba el expediente. (Fecha de recepción: 9 de noviembre de 2020)

Tratándose de Miembros del Servicio, lo remitirá [Secretario Ejecutivo] a la Comisión del Servicio para que emita el dictamen correspondiente.

Una vez que el Secretario Ejecutivo reciba para su consideración el dictamen aprobado por la Comisión del Servicio, dentro de los diez días hábiles siguientes emitirá la resolución que pone fin al Procedimiento Laboral Disciplinario.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Dentro de los treinta días hábiles siguientes a la recepción del proyecto de resolución, la Comisión del Servicio lo dictaminará y discutirá en la sesión inmediata que celebre.

El Secretario Ejecutivo, a través de la Dirección Jurídica, deberá notificar la resolución a las partes dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del dictamen.

Ahora bien, aplicando un criterio básico sobre cómputos de plazos se deduce que al ser remitida vía electrónica, la resolución notificada el 3 de septiembre de la presente anualidad, fueron incumplidos los plazos y términos concedidos a la resolutora para la emisión de la resolución que aquí se combate.

Este actuar omisivo de observancia a los términos y plazos concedidos por el Estatuto para que se lleve a cabo la secuela procedimental hasta la resolución que pone fin al PLD, violenta mi garantía de seguridad y certeza jurídica al no existir equilibrio procedimental, circunstancia que se reitera una vez más debe ser corregida mediante la resolución del presente RECURSO DE INCONFORMIDAD.

En este sentido, se puede observar que, además de los argumentos relacionados con la supuesta realización extemporánea de la audiencia de pruebas y alegatos, cuestión que fue materia de pronunciamiento párrafos arriba, el inconforme se constriñe a invocar el contenido de los artículos 439 y 440 del *Estatuto*, así como a indicar las fechas en que se realizaron distintos actos intraprocesales, **no obstante, pasó por alto señalar de manera clara e indubitable, cuál fue el término al que, en su concepto, no se ajustó el procedimiento laboral disciplinario, la actuación que fue postergada, ni la autoridad que era responsable de realizarla.**

Al respecto, el recurrente pasa por alto que, los artículos invocados prevén distintos plazos, relacionados con diferentes diligencias de sustanciación y resolución de los procedimientos laborales disciplinarios, además de que su cumplimiento corre a cargo de diferentes autoridades, por lo que sus alegaciones resultan vagas e imprecisas, toda vez que no cuestionan de manera frontal un acto o autoridad en particular.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

En efecto, los artículos 439 y 440 invocados por el recurrente, se refieren a las autoridades, diligencias y plazos siguientes:

- a. El Secretario Ejecutivo resolverá el Procedimiento Laboral Disciplinario (no se señala plazo).
- b. La Dirección Jurídica elaborará el proyecto de resolución dentro de los veinticinco días hábiles siguientes al que se reciba el expediente.
- c. Tratándose de Miembros del Servicio:
 - I. El Secretario Ejecutivo remitirá el proyecto a la Comisión del Servicio para que emita el dictamen correspondiente
 - II. Dentro de los treinta días hábiles siguientes a la recepción del proyecto de resolución, la Comisión del Servicio lo dictaminará y discutirá en la sesión inmediata que celebre;
 - III. Dictaminado el proyecto de resolución, los Consejeros Electorales integrantes de la Comisión del Servicio lo firmarán de inmediato, a efecto de que sea remitido al Secretario Ejecutivo para su valoración (no se previene plazo para su remisión).
 - IV. Una vez que el Secretario Ejecutivo reciba el dictamen aprobado por la Comisión del Servicio, emitirá la resolución dentro de los diez días hábiles siguientes;
- d. Tratándose de personal de la Rama Administrativa, emitirá la resolución definitiva dentro de los diez días hábiles.
- e. El Secretario Ejecutivo, a través de la Dirección Jurídica, deberá notificar la resolución a las partes dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del dictamen.

Así las cosas, el inconforme se limitó a señalar de manera genérica, que ***aplicando un criterio básico sobre cómputos de plazos se deduce que al ser remitida vía electrónica, la resolución notificada el 3 de septiembre de la presente anualidad, fueron incumplidos los plazos y términos concedidos a la resolutora para la emisión de la resolución que aquí se combate***; así como que, el actual *omisivo* —a juicio del recurrente— de observancia de los términos y plazos concedidos por el Estatuto ***para que se lleve a cabo la secuela procedimental hasta la resolución que pone fin al PLD***, violenta mi garantía de seguridad y certeza jurídica **al no existir equilibrio procedimental**.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Al respecto, es importante no perder de vista que el recurso de inconformidad por el que se impugne la resolución de un procedimiento laboral disciplinario, debe cumplir con los requisitos previstos en el artículo 460 del *Estatuto*, entre los que se encuentra el concerniente a precisar *los agravios, los argumentos de Derecho en contra de la resolución o acuerdo que se recurre y las pruebas que ofrezcan*, por lo que la sola afirmación de un justiciable sobre la supuesta vulneración de la norma respectiva, no puede dar lugar a que la autoridad resolutora obsequie su pretensión.

Lo anterior, deriva de la necesidad de que sea precisamente el inconforme quien ponga en conocimiento del *Ad Quem* los hechos concretos y específicos a los que atribuye la calidad de infractores de la normatividad, partiendo de que la autoridad jurisdiccional —incluso si es formalmente administrativa pero realiza funciones de administración de justicia, como en el caso— **no debe pronunciarse sobre hechos no aducidos por las partes, ni decidir sobre aquello que éstas no discuten**, pues de pronunciarse sobre acontecimientos que las partes no controvierten, la resolución correspondiente contravendría abiertamente el principio de congruencia externa.

En efecto, los hechos sobre los que versará el procedimiento deben ser afirmados **por las partes en sus respectivas intervenciones procesales**, de manera que si no proveen a la autoridad el conocimiento de aquello que pretenden sea materia de pronunciamiento, falta la materia misma del pronunciamiento que solicitan, en la resolución que ponga fin al procedimiento, **carga que, como antes quedó dicho la normativa dispuso expresamente deben soportar las partes**.

Adoptar una postura opuesta, significaría arrojar a la autoridad a la valoración de hechos no alegados por las partes, es decir, analizar de manera oficiosa la regularidad de un procedimiento laboral disciplinario, mismo que goza de una presunción de legalidad, por lo que, ante la omisión del recurrente de precisar, de manera clara cuál fue el plazo o término que no fue respetado durante la sustanciación y resolución del expediente de origen, esta autoridad considera que el agravio bajo análisis resulta INOPERANTE.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Por otro lado, *ad cautelam*, el recurrente hace valer como agravios la indebida e inexacta valoración del caudal probatorio, así como la omisión de valoración de elementos para la imposición de la sanción de destitución, porque la autoridad resolutora concluyó que su actuar ocasionó estrés y daño a la salud de la denunciante y, para arribar a dicha conclusión, valoró como medio de convicción idóneo, único y directo, las testimoniales ofrecidas por la quejosa, a su juicio:

- Los testigos fueron parciales, porque guardan relación directa de subordinación con la denunciante;
- La valoración de las testimoniales no es idónea para tener por acreditado el estado de salud sea físico o emocional de una persona;
- El medio de convicción eficaz son los dictámenes o diagnóstico del o los médicos tratantes de la denunciante.

Así, en concepto del recurrente, la autoridad responsable determinó que la conducta del ocursoante provocó una merma en la salud de la denunciante, sin tener ningún medio de convicción idóneo, porque en su opinión, no existió prueba que desvirtuara las testimoniales de descargo, además de que las testimoniales de cargo no resultan un medio de convicción idóneo para demostrar que ocasionó daño a la salud de la denunciante.

Además, que la autoridad instructora desestimó su facultad para atraer el expediente de dictamen médico que obran en los archivos de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, mismo que ofreció como prueba lo cual fue denegado; y que no se trata de conductas reiteradas, constantes y recurrentes, por lo que no debió imponerse como máxima sanción la **DESTITUCIÓN**, ya que atenta contra el principio de presunción de inocencia.

Sobre este particular, tampoco le asiste la razón al recurrente, pues como se advierte de la resolución impugnada, contrario a lo que argumenta, la valoración de las testimoniales se realizó conforme a derecho, lo anterior es así, ya que, dentro de este tipo de procedimientos, no puede dejar de admitirse ningún testimonio ofrecido por las partes que satisfaga las exigencias legales, no encontrándose prohibido el hecho de que las y los subordinados sean testigos, pues en el caso que nos ocupa, **pueden ser las únicas personas en presenciar o escuchar los**

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

hechos denunciados; lo que no implica en modo alguno que, al ser los testigos subordinados o subordinadas de la denunciante, sean parciales en su favor, pues no existe razón ni evidencia que conduzca a estimar que, por esa razón —o por alguna otra— dejaron de manifestar la verdad y que, por ello, pueda negarse valor a sus deposiciones; además, cabe mencionar que dicha subordinación también le fue aplicable al recurrente, al ocupar entonces la Vocalía Ejecutiva de la misma Junta Distrital Ejecutiva en que laboraba la quejosa.

Aunado a lo anterior, la autoridad responsable determinó que dichas testimoniales fueron idóneas, ya que, como se advierte del expediente de origen, los testigos fueron uniformes, congruentes, y en sus declaraciones expusieron las circunstancias de tiempo, modo y lugar; por lo que a juicio de esta autoridad electoral no le asiste la razón al recurrente cuando señala que la autoridad responsable debió de agregar al expediente los dictámenes o diagnóstico del o los médicos tratantes de la denunciante, ya que con las testimoniales quedaron acreditadas las conductas que constituyeron hostigamiento laboral, lo que trajo como consecuencia la vulneración de la autoestima, salud, integridad y dignidad de la quejosa, conductas que fueron reiteradas.

Lo anterior es así, toda vez que en el expediente en que se actúa, quedó acreditada la **reiteración** de las conductas al tenerse por acreditados los siguientes hechos:

- a) El recurrente se negó a proveer un vehículo para el MAC 23043 y para las actividades en materia registral a cargo de la denunciante.
- b) El recurrente nuevamente no asignó un vehículo para realizar la compra del mobiliario del PREP y del MAC 230451 a cargo de la denunciante.
- c) Se acreditó que el recurrente se negó a firmar documentación correspondiente a procedimientos del Registro Federal de Electores que se encuentran a dirigidos por la denunciante.
- d) Se tuvieron por acreditados los hechos consistentes en que no se llevó a cabo la revisión previa de la evaluación de competencias clave de la denunciante, no brindó retroalimentación, y no le dio oportunidad de

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

recopilar evidencia para la aplicación de la evaluación de desempeño, conforme lo establecido en el Instructivo para la evaluación de competencias.

- e) Apretar las mejillas de la denunciante sin su consentimiento al saludarla.
- f) Hacer un comentario en relación a si la denunciante estaba embarazada frente al personal de la Junta Distrital en torno de burla.
- g) Ocasionar estrés y daños en la salud de la quejosa del procedimiento laboral disciplinario.

Igualmente, de autos no se advierte que las y los testigos se hubieren conducido con falsedad o tendencia a beneficiar con sus testimonios a la parte denunciante, pues con la sola circunstancia de que sean subordinadas o subordinados no evidencia la inviabilidad de las declaraciones vertidas por las y los testigos.

Contrario a ello, por su nexo y proximidad laboral con la quejosa, eran quienes mejor pudieron informar sobre los hechos discutidos, pues **fue con ellas y ellos con quien la denunciante se acercó a platicarles lo que le estaba sucediendo**. Por tanto, sería contrario a la ley, privar de todo valor probatorio a ese medio de convicción por el motivo que se invoca, pues resulta adverso a la lógica jurídica que la ley permita el ofrecimiento, admisión y desahogo de la prueba en esas circunstancias y, al mismo tiempo, faculte a esta autoridad para privar totalmente de valor a la información que proporciona ese medio de convicción, con la única base de que las personas deponentes guarden subordinación al oferente de la prueba.

Ahora, es inadmisibles dejar de valorar un testimonio ofrecido por las partes que satisfaga las formalidades y exigencias legales, sobre todo si en la norma aplicable no se encuentra prohibición o limitación para declarar a quienes guardan relación de subordinados con respecto a su oferente.

Esto es así porque, la subordinación entre los testigos y el oferente de la prueba debe ser apreciado por el juzgador en el momento de valorar el testimonio, sin que por sí solo sea suficiente para negar eficacia a la deposición.

Además, las circunstancias de subordinación no son causa forzosa de parcialidad de los testigos, toda vez que con independencia de que el recurrente no probó tal situación, ello no los induce necesariamente a dejar de manifestar la verdad y, por lo mismo, no puede negársele todo valor a sus deposiciones a menos que se demuestre que falsearon los hechos investigados, lo que bien puede realizarse a través de otros medios de convicción que las partes aporten en el juicio, e incluso por el resultado en el desahogo de la probanza, elementos de los que se puede evidenciar la falsedad o parcialidad de la deposición de los testigos.

Sirve de apoyo a lo señalado el criterio de rubro "TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL"¹⁹, en el que se establece que las tachas constituyen solamente circunstancias personales que concurren en el testigo y hacen que su dicho sea analizado con cuidado por el juzgador por tener con alguna de las partes parentesco, amistad o enemistad, o por cualquier circunstancia que en su concepto afecte su credibilidad, de tal manera que el juzgador tiene absoluta libertad para valorar lo manifestado por el testigo o los demás medios probatorios que obren en autos.

Además, quedó acreditado en el procedimiento laboral disciplinario, objeto del presente estudio, que las declaraciones rendidas por los atestes, **fueron coincidentes en señalar que la denunciante presentaba un mal estado de salud**, ocasionado por el estrés y que derivado de ello acudió en reiteradas ocasiones al hospital para ser atendida.

Al respecto las y los testigos señalaron lo siguiente:

“...Sí acudió en varias ocasiones a consultas en el ISSSTE, inclusive le dieron algunas incapacidades y posiblemente fue por presiones que tenía en el mismo trabajo...”

“... hace unos meses [la denunciante] se vio muy mal de salud, al grado que la tuvieron que ingresar, la hospitalizaron, también supe que le dio un tipo contractura muy fuerte en el cuello...al no contar con el apoyo del Vocal

¹⁹ Contradicción de tesis 46/96. Novena época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo V, marzo de 1997, página 423.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

Ejecutivo noté que comenzó a descartarse, considero que cuando uno tiene negativas de los superiores puede tener repercusiones en este caso en la salud...”

“...Sé que sí ha estado en varias ocasiones de incapacidad y que incluso ha estado hospitalizada, me parece que todo ha sido por estrés laboral ya que la última ocasión que estuvo ingresada fue por una contractura muscular por estrés y de hecho me parece que todavía va a terapias a consecuencia de eso...”

“...Si me consta que ha acudido al médico y de lo que tengo conocimiento sus idas al médico si han derivado de sucesos con el Vocal Ejecutivo, me consta su mal estado de salud, que [la denunciante] “no salía del hospital”, entraba y salía derivado de su condición de salud, se puede decir que es demasiada la presión que tiene la maestra por lo que yo he presenciado, la he visto mal de salud, incluso en diferentes ocasiones no la encontraba en la oficina y tenía que ir al hospital para tratar temas de trabajo y estar en el médico con ella comentando los temas de trabajo...”

“... sí se vio muy afectada [la denunciante] después de esa visita del Vocal Ejecutivo, en cuanto a la evaluación que menciona, tanto así que los próximos días la [denunciante] presentó complicaciones físicas y médicas y comenzó a ausentarse en sus labores de la Junta porque tenía que acudir al médico...en varias ocasiones el personal de la vocalía acudió a su domicilio o al hospital para velar por la salud de [la denunciante]....”

“...Recuerdo que en repetidas ocasiones la maestra asistió a diferentes citas médicas inclusive estuvo de incapacidad en diversas ocasiones, conozco el diagnóstico médico de la maestra, recuerdo haber visto a [la denunciante] mal físicamente, se veía enferma, estaba pálida, comenzó a adelgazar mucho, previo a las citas médicas, esto lo atribuía al estrés del trabajo que tenía, salía tarde por cumplir con las actividades ya que no contaba con el apoyo del [denunciado]....”

“...la llegué a notar estresada, molesta, a veces incluso contrariada... me mencionó la situación de tensión que vivía en la Junta Distrital, el ambiente laboral que vivía y experimentaba en la junta... las quejas se centraban en la interacción que tenía con el Vocal Ejecutivo, en este sentido, las quejas

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

se dirigían a señalar que no había una relación cordial entre ellos, que no existía una comunicación fluida...”

“...tengo conocimiento que acudió con su médico tratante, lo sé porque la vocal del registro lo manifestó expresamente y además enviaba correos electrónicos refiriendo que acudiría a consulta, contestándole que sin problema acudiera privilegiando su salud, incluso exhibía su carnet de citas y tal vez en algún momento una receta médica por correo, la razón por la cual acudía la desconozco, no sé qué originaba sus males, puedo referir que sí eran constantes las visitas que la denunciante realizaba al médico...

... estando [la denunciante] en el despacho del [denunciado], yo ingresé a ese despacho porque me habló el [denunciado] para acordar. La [denunciante] le estaba comentando al [denunciado] que su salud era delicada, y ella percibía según su narración, que se debía a la situación laboral que estuvieron viviendo [las partes], refirió la denunciante en esa ocasión que estaba bajo presión porque no se atendían sus solicitudes...”

Así las cosas, es claro que la autoridad responsable analizó las manifestaciones realizadas por las y los testigos, otorgándoles el valor de presuncionalmente ciertas, ya que si bien no son profesionistas en la materia de psicología, resultaron idóneas, toda vez que los hechos motivo de la denuncia —y sus consecuencias— ocurrieron dentro del lugar de trabajo y son precisamente las y los compañeros de trabajo quienes podían dar testimonio de lo que presenciaron, puesto que se trata de acontecimientos que les constan y que pudieron apreciar a través de sus sentidos.

Por lo que, esta autoridad considera innecesario los dictámenes periciales que refiere el recurrente, pues las testimoniales fueron suficientes para acreditar el estrés que sufría la denunciante, mismo que resulta evidente en el ámbito de su área de trabajo, a las personas con las que tenía trato, y que fueron precisamente quienes declararon respecto a los hechos controvertidos

Adicionalmente, como quedo precisado en el marco teórico, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha afirmado que los efectos revictimizantes del trato estereotipado y discriminatorio recibido por las mujeres durante las investigaciones o el desarrollo de pruebas psicológicas o periciales, constituye a su vez una forma de discriminación por razón de género, por lo que no es válido practicar dictámenes periciales.

Además, las testimoniales ofrecidas por el denunciado, no fueron suficientes para desvirtuar los hechos atribuidos; por lo que la autoridad responsable tuvo por acreditada los extremos de la conducta del hostigamiento laboral, que tuvieron como consecuencia el vulnerar la autoestima, salud, integridad y dignidad de la denunciante observándose conductas reiteradas y que han quedado descritas, lo que constituye también violencia por razón de género.

Además, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ha considerado que el hostigamiento laboral es una forma de discriminación constituida por acciones que tienen por fin menoscabar la honra, dignidad, **estabilidad emocional**, e incluso integridad física de las personas para aislarlas, o bien, generar una actitud propicia para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.²⁰

Finalmente aduce el recurrente que no sé tratan de conductas reiteradas, constantes y recurrentes, por lo que no debió imponerse como máxima sanción la **DESTITUCIÓN**, ya que atenta contra el principio de presunción de inocencia, al respecto no le asiste la razón al recurrente por lo siguiente:

De la interpretación conceptual del hostigamiento laboral, se advierte que las conductas denunciadas tuvieron como objeto transgredir el trabajo de la denunciante, a través de conductas sistemáticas realizadas en diferentes momentos, que buscaron menoscabar sus funciones y atribuciones inherentes al cargo; y que han quedado descritos en párrafos anteriores.

Desde la óptica de esta autoridad, en el procedimiento laboral disciplinario de origen, la autoridad resolutora, para imponer la sanción tomó en cuenta los siguientes elementos:

- **Gravedad de la falta**, para determinar ésta, consideró el tipo de infracción; las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos realizados, así como la magnitud de la afectación al bien jurídico tutelado o del peligro que hubiera sido expuesto.

²⁰ SUP-JDC-4370/2015.

Tipo de infracción: Las conductas que se acreditaron fueron de acción y de omisión

Además, la autoridad señalada como responsable, precisó las circunstancias de modo, tiempo y lugar, a saber:

- **Modo:** Se realizaron las siguientes conductas:
 - a) El recurrente se negó a proveer un vehículo para el MAC 23043 y para las actividades en materia registral.
 - b) El recurrente nuevamente no asignó un vehículo para realizar la compra del mobiliario del PREP y del MAC 230451.
 - c) Se acreditó que el recurrente se negó a firmar documentación correspondiente a procedimientos del Registro Federal de Electores.
 - d) Se tuvieron por acreditados los hechos respecto de que no se llevó a cabo la revisión previa de su evaluación de competencias clave, no brindó retroalimentación, y no le dio oportunidad de recopilar evidencia para la aplicación de la evaluación de desempeño, conforme lo establecido en el Instructivo para la evaluación de competencias.
 - e) Apretar las mejillas de la denunciante sin su consentimiento al saludarla.
 - f) Hacerle un comentario a la denunciante, en relación con que estaba embarazada, frente al personal de la Junta Distrital, en torno de burla.
 - g) Ocasionar estrés y daños en la salud de la quejosa del procedimiento laboral disciplinario.

Dichas conductas y omisiones, constituyen actos de hostigamiento laboral, vulneraron la autoestima, salud, integridad y dignidad de la quejosa; obstaculizaron el desarrollo de las actividades laborales de la denunciante; atentaron contra el ánimo y dignidad de la denunciante; e interfirieron con el rendimiento laboral de la quejosa, generando un ambiente negativo de trabajo.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

- **Tiempo:** las conductas transcurrieron en diferentes momentos, abarcando un periodo del 1 de septiembre de 2017 a mayo de 2019.
- **Lugar:** Se llevaron a cabo en las instalaciones de la 04 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, en el Estado de Quintana Roo.

Es decir, los actos que se tuvieron por acreditados y que constituyeron hostigamiento laboral se dieron en un lapso de 2017 al 2019, de forma sistemática, por el mismo sujeto denunciado, lo cual no fue desvirtuado con ningún medio de convicción.

Magnitud de la afectación del bien jurídico tutelado

Como ya quedó establecido en el marco teórico y así quedó acreditado en el expediente originario, el hostigamiento laboral y los actos de violencia contra la mujer en razón de género, son conductas que afectan desproporcionadamente a las mujeres; y en el caso que nos ocupa, como quedó demostrado en autos del expediente de origen y no fue desvirtuado en la instancia que se resuelve, la denunciante tuvo afectación a su estima, dignidad e integridad moral y a su salud, todos ellos los bienes jurídicos tutelados y protegidos por instrumentos internacionales y nacionales, lo que sin duda constituye violencia de género, afectado su derecho a vivir una vida libre de violencia dentro del ámbito en el que se desarrolla, en el caso, su entorno laboral.

Esto es el hostigamiento laboral o *mobbing* es particularmente grave, y se configuró a partir de los siguientes elementos: a través del elemento material se concretó en la existencia de actos de hostigamiento que producen sufrimiento, situaciones degradantes, humillantes a la persona trabajadora, para influir concretamente en la vida laboral, hechos que se llevaron a cabo durante un periodo determinado y de manera prolongada; al ser hechos que se realizaron de forma reiterada, constante y recurrente de dos mil diecisiete a dos mil diecinueve, lo que constituye sistematicidad, lo que dota de intensidad y gravedad a las acciones o conductas que en el caso se analizan, ocasionando daños a la salud de la denunciante molestias e incomodidad. Conductas que se llevaron en el lugar de trabajo por un superior jerárquico, cuya finalidad fue la de obstaculizar el trabajo de la denunciante, por lo que contrario a lo que señala el recurrente sí existía una subordinación, al ser el denunciado el titular de la Junta Distrital y la denunciante una de las Vocales bajo su dirección y coordinación.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

En consecuencia, de lo anterior, la autoridad responsable calificó la conducta como **particularmente grave** y teniendo como agravante el que se le hayan instruido diversos procedimientos al recurrente, por lo que, para esta autoridad revisora se considera que fue conforme a derecho la imposición de la sanción consistente en la **DESTITUCIÓN**.

CUARTO. EFECTOS

Al haber resultado **INFUNDADOS** e **INOPERANTES** los agravios esgrimidos por el recurrente, conforme a los razonamientos vertidos en el considerando que antecede, lo procedente es **CONFIRMAR** la resolución del primero de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Secretario Ejecutivo en el expediente INE/DEA/PLD/13/2020, por la que se decretó la **DESTITUCIÓN** de Demetrio Cabrera Hernández.

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, se

R E S U E L V E

PRIMERO. SE CONFIRMA el acto reclamado, a través del cual, la responsable decretó la **DESTITUCIÓN** de Demetrio Cabrera Hernández dentro del procedimiento laboral disciplinario identificado con la clave: INE/DESPEN/PLD/13/2020.

SEGUNDO. NOTIFÍQUESE como corresponda al recurrente ya los terceros interesados, por conducto de la Dirección Jurídica.

TERCERO. Para los efectos legales procedentes, **HÁGASE DEL CONOCIMIENTO**, la presente resolución a la Dirección de Administración, y al Vocal Ejecutivo de las Juntas Local y Distrital 01 en el Estado de Oaxaca.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/21/2021**

CUARTO. En su oportunidad, **ARCHÍVESE** este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 7 de marzo 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 Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; 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 presente durante el desarrollo de la sesión la Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López.

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

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

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**