

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

INE/JGE110/2022

Recurso de Inconformidad:
INE/RI/SPEN/08/2022
Recurrente: [REDACTED]
Responsable: Dirección Jurídica del Instituto
Nacional Electoral

**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/08/2022**

Ciudad de México, 26 de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS para resolver los autos del recurso de inconformidad al rubro indicado, promovido por la [REDACTED] en contra del auto del 3 de enero de 2022, respecto al no inicio de procedimiento laboral sancionador en contra de la Vocal Ejecutiva de la Junta Local Ejecutiva de Querétaro, emitido en el expediente INE/DJ/HASL/227/2021.

G L O S A R I O

<i>Acto impugnado:</i>	El no inicio de procedimiento laboral sancionador en contra de la Vocal Ejecutiva Local en el estado de Querétaro por la conducta de hostigamiento laboral.
<i>Autoridad instructora:</i>	Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral.
<i>Buzón HASL:</i>	Buzón habilitado para la recepción de quejas o denuncias en materia de hostigamiento o acoso sexual o laboral.
<i>Constitución:</i>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

<i>Denunciada:</i>	██████████, Vocal Ejecutiva de la Junta Local del INE en el estado de Querétaro.
<i>Estatuto:</i>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa aprobado mediante acuerdo INE/CG162/2020
<i>Inconforme / Recurrente:</i>	████████████████████
<i>INE:</i>	Instituto Nacional Electoral.
<i>Junta:</i>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<i>Junta Local:</i>	Junta Local Ejecutiva del estado de Querétaro.
<i>Ley de Medios:</i>	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
<i>Ley Electoral:</i>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
<i>LGBTTTIQ+:</i>	Comunidad lésbico, gay, bisexual, transgénero, travesti, transexual, intersexual, queer y otras.
<i>Protocolo HASL:</i>	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral del Instituto.

R E S U L T A N D O

Procedimiento laboral disciplinario

- I. **Renuncia.** El 31 de mayo de 2021, la recurrente presentó su renuncia al cargo de Vocal Ejecutiva de la Junta Distrital 04 del INE en el estado de Querétaro.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

- II. **Denuncia** El 6 de junio de 2021, la antes Vocal Ejecutiva del 04 Distrito remitió por correo electrónico al buzón HASL una denuncia en contra del Coordinador Administrativo y la Vocal Ejecutiva, ambos de la Junta Local.
- III. **Auto de no inicio de procedimiento laboral sancionador.** El 3 de enero de 2022 la autoridad instructora emitió el “*Auto de inicio del procedimiento laboral sancionador que recae a la denuncia presentada por [REDACTED], entonces Vocal Ejecutiva de la 4 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Querétaro, en contra de [REDACTED], Coordinador Administrativo, y el no inicio del procedimiento laboral sancionador, en contra de [REDACTED], Vocal Ejecutiva, ambos adscritos a la Junta Local Ejecutiva en la mencionada entidad, integrada con motivo de las conductas probablemente infractoras que se le atribuyen*”.
- IV. **Notificación del auto de no inicio.** El 1 de febrero de 2022 se notificó vía electrónica a la hoy recurrente el auto de inicio del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/227/2021 en contra del Coordinador Administrativo y el no inicio del procedimiento laboral sancionador en contra de la denunciada.

Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/08/2022

- V. Inconforme con la determinación de la autoridad instructora, el 11 de febrero de 2022, la recurrente remitió mediante correo electrónico escrito de impugnación, el 14 siguiente por la misma vía remitió en alcance ampliación de su impugnación y los días 15 y 16 de febrero siguientes, se recibieron en la Oficialía de Partes Común del INE dichos escritos, mediante los cuales la inconforme interpone recurso de inconformidad para controvertir el no inicio de procedimiento laboral sancionador contra la denunciada.
- VI. El 22 de febrero de 2022, la Dirección Jurídica acordó turnar el expediente a la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, como órgano encargado de elaborar el proyecto de auto de admisión, de desechamiento o, en su caso, el proyecto de resolución que en Derecho corresponda, respecto del recurso de mérito a efecto de someterlo a consideración de la Junta General Ejecutiva. Asimismo, instruyó a las Direcciones de Asuntos Laborales y de asuntos HASL remitir las constancias que integran los expedientes del recurso de inconformidad que nos ocupa y del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/227/2021.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

- VII.** El 23 siguiente, en cumplimiento al acuerdo de turno, el Director de Asuntos Laborales envió en formato digital las constancias del presente recurso y el 1 de marzo de 2022, la Dirección de asuntos HASL remitió las constancias que integran el expediente del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/227/2021.

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

PRIMERO. Competencia.

Esta Junta General Ejecutiva es competente para resolver el presente recurso de inconformidad, de conformidad por lo dispuesto en los artículos 48 párrafo 1, inciso o), de la Ley Electoral; 360, fracción I del Estatuto y 52 numeral 2 de los Lineamientos para Regular el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad, al tratarse de un asunto por el que se controvierte la determinación de la autoridad instructora de no iniciar un procedimiento laboral sancionador en contra de personal del Instituto.

SEGUNDO. Requisitos de 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.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 361 del Estatuto, el recurso fue presentado en original ante la Oficialía de Partes Común del Instituto.
- b) **OPORTUNIDAD.** El recurso fue presentado en tiempo, toda vez que el acto controvertido le fue notificado a la recurrente el 1 de febrero de 2022 y el medio de impugnación, fue presentado por correo electrónico el 11 siguiente, un alcance el 14 de febrero y el 15 y 16 siguientes recibidos en la Oficialía de Partes Común del Instituto respectivamente. Por lo que es incuestionable que el recurso de inconformidad se presentó dentro del término de 10 días que prevé el artículo 361 del Estatuto¹.

¹ Al respecto resulta importante aclarar que, no obstante, se presentaron diversos escritos de inconformidad en diferentes fechas, todos serán tomados en cuenta en atención a que fueron

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

Bajo esa tesitura, si el último de los recursos fue presentado el dieciseis de febrero de dos mil veintidós, en la Oficialía de Partes Común del INE, es incuestionable que ese escrito y todos los anteriores fueron presentados 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
FEBRERO						
	1 Se notificó el Auto de No inicio de PLS	2 Cómputo: Día 1	3 Cómputo: Día 2	4 Cómputo: Día 3	5	6
7 Día inhábil según la circular INE/DEA/007/2022	8 Cómputo: Día 4	9 Cómputo: Día 5	10 Cómputo: Día 6	11 Cómputo: Día 7 Primer escrito	12	13
14 Cómputo: Día 8 Ampliación del primer escrito	15 Cómputo: Día 9 Presentación física del primer escrito	16 Cómputo: Día 10 Presentación física del último escrito	17	18	19	20

TERCERO. Cuestión Previa

3.1 Marco teórico

3.1.1 Derecho a la no discriminación por identidad y expresión de género de las personas que laboran en el Instituto Nacional Electoral.

presentados dentro de los 10 días posteriores a la notificación. Lo anterior, con base a lo señalado en la Jurisprudencia 13/2009 de rubro: “AMPLIACIÓN DE DEMANDA. PROCEDE DENTRO DE IGUAL PLAZO AL PREVISTO PARA IMPUGNAR (LEGISLACIÓN FEDERAL Y SIMILARES)” que establece que la ampliación de demanda por hechos nuevos íntimamente relacionados con la pretensión deducida, como es el caso, está sujeta a las reglas relativas a la promoción de los medios de impugnación; por tanto, los escritos de ampliación deben presentarse dentro de un plazo igual al previsto para el escrito inicial, contado a partir de la respectiva notificación, pues con esa interpretación se privilegia el acceso a la jurisdicción. Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Año 3, Número 5, 2010, páginas 12 y 13.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

Previo al estudio de los agravios planteados por la recurrente, es importante precisar que el análisis de este caso debe hacerse desde una perspectiva de género y de no discriminación, ya que todas las personas que laboran o prestan sus servicios en el Instituto tienen derecho a ser tratadas con respeto y sin violencia, esto implica que no deben ser discriminadas ni sujetas a violencia o discriminación por razón de su expresión y/o identidad de género.

En el ámbito internacional desde 2008 la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos ha aprobado ocho resoluciones sucesivas respecto a la protección de las personas con tratos discriminatorios basados en su orientación sexual e identidad y expresión de género, mediante los cuales se ha exigido la adopción de medidas concretas para una protección eficaz. En 2012 se reconocieron la orientación sexual y la identidad de género de las personas como categorías protegidas por la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En México se han adoptado cambios normativos para prevenir la discriminación en relación con el derecho a la identidad que tienen todas las personas. Desde 2014 se ha impulsado una cultura de respeto de los derechos de las personas LGTBTTIQ+, entre otros, a la salud y a los cambios en documentos que reflejen su identidad.

De esta manera se reconocen los siguientes derechos a las personas trans:

1. Derecho a la vida privada;
2. Derecho a la identidad personal;
3. Derecho al libre desarrollo de la personalidad;
4. Derecho a la seguridad personal;
5. Derecho al trabajo digno y socialmente útil;
6. Derecho a la seguridad personal;
7. Derecho a la salud;
8. Derecho a la protección de datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de estos, así como a manifestar su oposición;
9. Derecho a no ser discriminadas por el género.

Por lo anterior, este caso debe analizarse bajo una perspectiva de género y de no discriminación. La perspectiva de género 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.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

La discriminación por género es aquella relacionada con ideas, prejuicios y estereotipos que se tengan en un lugar y tiempo determinados respecto de lo que “hombres” y “mujeres” son o deben ser sobre lo que les es propio, adecuado o típico, de acuerdo al género en términos de su identidad, imagen, comportamiento, deseos, vida sexual, familiar, roles y funciones sociales, talentos, trabajos, méritos, entre otros.

Las personas trans, es un término utilizado para describir las diferentes variantes de las identidades de género y a grupos de población específicos (travesti, transgénero y transexuales), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad de género de la persona. Trans es un término inclusivo que ampara diversas sexualidades e identidades no normativas y no heterosexuales que cuestionan las normas tradicionales de género. Existe una gran diversidad en las experiencias, deseos y procesos de las personas trans; hay personas trans que deciden iniciar un tratamiento hormonal y someterse a intervenciones quirúrgicas para que sus cuerpos e imagen se adecuen a lo que ellas quieren, y hay otras personas trans que no puede o no quieren seguir este camino.

Este reconocimiento trae aparejadas varias implicaciones; para el análisis y resolución del presente asunto, destaca la necesidad de reconocer que en la sociedad existen situaciones de desventaja que enfrentan las personas trans, al ser discriminadas por su identidad de género que es distinto al asignado al nacer, lo que confronta los estereotipos imperantes.

Es decir, es necesario reconocer que la situación de desventaja permea en las dinámicas sociales y en las laborales, de forma que en ocasiones en las propias instituciones se reproducen patrones basados en estereotipos y prejuicios determinados, situación que merece contrarrestarse.

3.1.2 Identidad de género y acceso a la justicia

Para juzgar casos de identidad de género, orientación o diversidad sexual surge la obligación de realizar el mismo ejercicio consistente en identificar estereotipos de género o de sexualidad sobre las personas, esto es, identificar y desechar las preconcepciones que se tienen de las personas por virtud de su identidad o expresión de género o bien de su orientación sexual.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

Bajo ese contexto, las personas que imparten justicia están obligadas a analizar y resolver los casos relativos a los derechos humanos de las personas LGBTTTIQ+, con base en una perspectiva de género, que incluye tener especial cuidado en aquellos que involucran cuestiones relacionadas con la diversidad sexual.

Esto es, partiendo de una perspectiva que considere la realidad particular que viven las personas por virtud de su identidad de género y orientación sexual a efecto de materializar los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación.

En ese sentido, en razón de que la recurrente pertenece a la comunidad LGBTTTIQ+, y la resolución del presente asunto guarda relación con decisiones relacionadas con dicho grupo vulnerable, esta Junta lo resolverá bajo una perspectiva de género y diversidad sexual, lo que implica detectar y eliminar todas las barreras y obstáculos que discriminan a las personas por estas razones, es decir, considerar las situaciones de desventaja que, por cuestiones de género u orientación sexual discriminan e impiden la igualdad.

Con independencia de lo anterior, es importante señalar que juzgar con perspectiva de género no se traduce en que el órgano resolutor esté obligado a resolver el fondo conforme a las pretensiones planteadas solamente por el género de las personas actoras, ni que dejen de observarse los requisitos de procedencia para la interposición de cualquier medio de defensa, aunado a los criterios legales y jurisprudenciales que al caso resulten aplicables, ya que las formalidades procesales, así como los criterios de la Sala Superior como de la SCJN — en su carácter de órganos terminales— son los mecanismos que hacen posible arribar a una resolución adecuada.

Dicho de otra manera, la obligación de juzgar con esta perspectiva exige a las y los operadores jurídicos que actúen remediando los potenciales efectos discriminatorios que el orden jurídico y las prácticas institucionales pueden tener en detrimento de las personas que sufren violencia por razón su identidad de género. Por ello, no es necesario que lo solicite la parte afectada y exige la detección de posibles situaciones de desequilibrio de poder entre las partes como consecuencia de su identidad de género, seguida de un deber de cuestionar la neutralidad de las pruebas y el marco normativo aplicable, así como de recopilar las pruebas necesarias para visualizar el contexto de violencia o discriminación, y finalmente resolver los casos prescindiendo de las cargas estereotipadas que resulten en detrimento de las personas.

3.1.3 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.²

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.³

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, libertad o seguridad, lo cual causa un agravio a la persona pasiva en razón de su vulnerabilidad.⁴

² Véase, Juicio de Amparo Directo 47/2013. Resuelto en sesión del 07 de febrero de 2014.

³ 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).

⁴ 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.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

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. 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.⁵ 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.⁶

CUARTO. Estudio de Fondo.

1. Resolución reclamada

En el caso se controvierte el auto de fecha 3 de enero de 2022, que determinó, entre otras cuestiones, el no inicio del procedimiento laboral sancionador en contra de la denunciada, al no obrar en autos indicios suficientes de conductas de hostigamiento laboral y discriminación cometidas por la denunciada en contra de la hoy recurrente.

⁵ 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).

⁶ Véase, Juicio de Amparo Directo 47/2013. Fallado en sesión del 07 de febrero de 2014 por unanimidad de 5votos a favor.

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 INE 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 sancionador (artículo 1, fracción IV); que son obligaciones del personal del Instituto conducirse con rectitud y respeto ante sus compañeras y compañeros (artículo 71, fracción XVII), 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 72, fracción XXIII); 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 72, 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, (artículo 72, fracción XXVIII).
- Que se entiende por procedimiento laboral sancionador, la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten 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 307).

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

- Que la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador caducará en seis meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta infractora y la facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento, en el caso de faltas graves y muy graves, y un año en el caso de faltas leves. (artículo 310).

De acuerdo con los artículos 320 y 321 del Estatuto, la autoridad instructora se sujetará a lo siguiente:

- La autoridad instructora al conocer de la comisión de una posible conducta infractora, iniciará una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitan determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador.
- Tratándose de conductas de hostigamiento y acoso laboral, en cualquier momento del procedimiento laboral sancionador, se podrá impulsar a las partes a una conciliación, como instrumento para mitigar el conflicto del que derivó el procedimiento, siempre que no se contravenga el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto o de las partes involucradas.
- Si la autoridad instructora considera que existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora y la probable responsabilidad de quien la cometió, determinará el inicio del procedimiento y su sustanciación.
- En ningún supuesto, la falta de aportación de las pruebas por parte de alguna persona interesada será motivo para decretar el no inicio del procedimiento. En todo caso, después de realizar la investigación preliminar, la autoridad instructora resolverá lo conducente con los elementos que obren en autos.

Por su parte, en los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, se establece, en lo que importa al caso, lo siguiente:

1. Que el Hostigamiento Laboral consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación,

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral (artículo 3, fracción XIV).

2. Todas las actuaciones previstas en los lineamientos se regirán por los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y **no discriminación, perspectiva de género, no revictimización**, y veracidad, además de los previstos, en lo conducente, en la Ley, el Estatuto y demás normatividad aplicable. Por lo que corresponde a las autoridades previstas en estos lineamientos, en el ámbito de sus competencias, verificar que las actuaciones que se regulan en ese ordenamiento se lleven con apego a esos principios. (artículo 4)
3. Que las actuaciones previas al procedimiento sancionador se iniciarán, a juicio de la autoridad instructora, cuando tenga conocimiento formal por cualquier medio de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que permitan determinar en su caso, su inicio. (artículo 36).
4. El auto de inicio es la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento sancionador, el cual se deberá notificar a las partes, en el plazo previsto en el artículo 335 del Estatuto y dentro del plazo de seis meses contados a partir de que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la posible conducta infractora, con la finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido el plazo previsto en el Estatuto, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por esa conducta. (artículo 44, numeral 1)

3. Análisis de Agravios

Una vez establecido el marco jurídico aplicable al presente caso, conviene reiterar que, los hechos materia de la denuncia consistieron en determinar si debe o no darse inicio al procedimiento laboral sancionador en contra de la Vocal Ejecutiva de la Junta Local del INE en el estado de Querétaro y por tanto si el auto impugnado debe confirmarse, modificarse o revocarse.

Pretensión:

La revocación del auto impugnado y se inicie el procedimiento laboral sancionador en contra de la Vocal Ejecutiva Local del estado de Querétaro.

Estudio de fondo.

Para el análisis de los agravios se dividirán apartados del inciso a) al c) para maximizar su estudio.

a) Incorrecta interpretación del artículo 324 del Estatuto.

La inconforme manifiesta que existe una violación a los artículos 14 y 16 de la Constitución, pues no realizó una correcta interpretación del artículo 324 del Estatuto⁷, ya que, desde su punto de vista, no se actualizó ninguno de los supuestos para no iniciar el procedimiento en contra de la denunciada, máxime cuando de la investigación preliminar si se desprenden pruebas y datos que hacen presumir la responsabilidad mencionada.

Así, la recurrente considera que:

- No se actualiza ninguno de los supuestos del artículo 324 toda vez que el hostigamiento laboral es una conducta que si es sancionable de conformidad con el Estatuto, por tanto, viola su derecho a la certeza y seguridad jurídica.
- Los elementos y medios de prueba recabados en la investigación preliminar, no se deben “*desahogar*”, sino solo se deben recabar y, por tanto, cualquier elemento recabado constituye una presunción respecto de los actos denunciados con los que bastará para iniciar el proceso.

⁷ **Artículo 324.**

La autoridad instructora determinará no iniciar el procedimiento laboral sancionador cuando:

- I. La conducta atribuida no se relacione con las causas de imposición de sanciones;
- II. La persona denunciada sujeta a investigación presente su renuncia o fallezca;
- III. La parte presuntamente agraviada desista de su pretensión, siempre y cuando no exista afectación a los intereses del Instituto. Dicho desistimiento deberá ser ratificado ante la autoridad instructora, previo requerimiento y en el plazo que al efecto se señale;
- IV. La denuncia carezca de firma, y
- V. Se trate de denuncias de carácter anónimo, sin que de la misma se puedan derivar indicios sobre una conducta probablemente infractora o, en su caso, del resultado de la investigación preliminar no se advierta una probable afectación a los intereses del Instituto.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

- Contrario a lo señalado por la responsable cuando estableció que no se desprenden indicios suficientes sobre conductas que podrían considerarse de hostigamiento laboral cometidos por la denunciada, de las constancias que integran la investigación se advierte que:
 - ✓ Las conductas de hostigamiento fueron de pleno conocimiento de la denunciada, toda vez que se le marcó copia a su correo institucional de todos los correos exhibidos, además de que en estos se mencionaba que se actuaba con pleno conocimiento de la denunciada.
 - ✓ De los correos se desprende que fue ella quien ordenó y autorizó las conductas de hostigamiento al ponerse en los correos que se actuaba por instrucciones de la denunciada.
 - ✓ Lo anterior se relacionaba con el testimonio de la testigo 8 quien mencionó que la denunciada le había confesado que la había nombrado Consejera Distrital 4 para meter orden y vigilar el trabajo de la recurrente.
 - ✓ Del mismo testimonio se desprendería que la denunciada hacía comentarios incómodos a sus compañeros y en particular a la inconforme, lo cual confirmaba que esta última había solicitado apoyo de la denunciada y este le fue negado.

Al respecto, como cuestión previa es oportuno señalar que el principio de legalidad es la reiteración de la garantía constitucional contenida en el artículo 16 de la Carta Magna, para mantener el estricto cumplimiento de las disposiciones normativas. Por lo que, en el caso, el principio de legalidad constitucional significa que todo acto puede implicar molestia a los ciudadanos, por lo que debe constar por escrito, emanar de autoridad competente y estar debidamente motivado y fundamentado.⁸

Asimismo, los artículos 14 y 16 de la Constitución establecen, entre otros, el principio de prohibición de excesos o abusos en el ejercicio de facultades discrecionales. En el ámbito administrativo, este principio sirve de sustento para establecer los criterios básicos que las autoridades deben observar en la determinación de sanciones.

En efecto, se debe destacar que ha sido criterio reiterado de la Sala Superior el TEPJF, que la fundamentación y motivación con que debe contar todo acto de autoridad que cause molestias debe encontrarse sustentado en lo preceptuado por el artículo 16 de la Constitución. Esto es, se debe señalar con precisión el precepto

⁸ Galván Rivera Flavio, *El principio de legalidad en materia electoral*.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

aplicable al caso y expresar concretamente las circunstancias especiales, razones particulares y las causas inmediatas que se tuvieron en consideración para su emisión; debe existir, además, una debida adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables al caso planteado, es decir, que se configuren las hipótesis normativas.

Para que exista motivación y fundamentación basta que quede claro el razonamiento sustancial sobre los hechos y causas, así como los fundamentos legales aplicables, sin que pueda exigirse formalmente mayor amplitud o abundancia que la expresión de lo estrictamente necesario para que se comprenda el argumento expresado; en este tenor, la ausencia total de motivación o de la argumentación legal, o bien, que las mismas sean tan imprecisas que no den elementos a los recurrentes para defender sus derechos o impugnar el razonamiento aducido por las autoridades, da lugar a considerar la ausencia de motivación y fundamentación.

Así, el agravio enunciado respecto a la incorrecta interpretación del artículo 324 del Estatuto deviene **infundado**, debido a que, por una parte, la autoridad instructora no realizó una interpretación del ordinal citado como lo señala la recurrente, contrario a ello dicha autoridad apegó su actuar a lo previsto en el Estatuto, ya que para poder determinar el inicio de un procedimiento laboral sancionador, las conductas que por ese conducto se atribuyan al trabajador deben ser constitutivas de imposición de sanciones y en el caso concreto de las diligencias de investigación no se tienen elementos que permitan advertir una conducta probablemente infractora cometida por la denunciada en contra de la recurrente.

En efecto, de las constancias que obran en el expediente, se advierte que de las diligencias ordenadas en la investigación⁹ como lo son los requerimientos de informes¹⁰ y las testimoniales¹¹, no se desprende la participación de la denunciada en las actividades instruidas a la recurrente (al ser superior jerárquico de la inconforme y tener conocimiento de las acciones), presuntamente encaminadas a causar afectación o impedir la ejecución de sus tareas, esto es, no hay indicios de que la denunciada ejecutara actos sistemáticos encaminados a sugerir que por su

⁹ Visible a fojas 4 a 7 del auto emitido dentro del expediente **INE/DJ/HASL/227/2021** el 3 de enero de 2022

¹⁰ Relacionados con la renuncia de la inconforme y la solicitud de videograbaciones de reuniones de trabajo en las que participó la inconforme, mediante los cuales recabó los medios de prueba consistentes en la cadena de correos que arrojan información diversa sobre comunicaciones entre la inconforme y personal de la Junta Local, así como con el órgano Interno de Control.

¹¹ Se ordenó la realización de entrevistas a 12 funcionarios de la Junta Local.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

posición de poder en el área laboral, al tener un cargo superior se deberían efectuar ciertas actividades en su perjuicio o intervenir para entorpecer su trabajo y en consecuencia provocar afectaciones en su salud.

En ese entendido, en las constancias que obran autos, si no existe una causa aparente respecto de las conductas denunciadas, es que resulta insuficiente para iniciar un procedimiento sancionador.

Mas aún, porque de las diligencias instruidas en la etapa de investigación, en especial de las testimoniales¹² recabadas, respecto de la relación existente entre la quejosa y la *denunciada* se observó lo siguiente:

- Las personas entrevistadas **1, 2, 5 y 6**, mencionaron respecto a algún conflicto entre la quejosa y la *denunciada*: sobre una reunión en mayo desarrollada en las instalaciones de la 05 Junta Distrital, en la que la recurrente cuestionó a la *denunciada* respecto al cambio en la dispersión de los recursos para los funcionarios de mesa directiva de casilla y que la *denunciada* mencionó que era responsabilidad de las Juntas Distritales Ejecutivas la comprobación del recurso y que no tenía la seguridad que esa comprobación se llevara a cabo correctamente y que de ahí se motivó el cambio de opción.
- La persona entrevistada **3**, mencionó que no percibió algún conflicto entre la *denunciada* y la recurrente.
- La persona entrevistada **4**, mencionó que la recurrente le platicó que en general no era bueno, y ello no necesariamente era de manera verbal ni específicamente de la *denunciada*, si no la mayoría de las veces mediante correo electrónico enviado por el coordinador administrativo (...).
- Las personas entrevistadas **7, 9 y 10**, no asistieron a la comparecencia.
- La persona entrevistada **8**, mencionó que se dio una interacción ríspida en una reunión, la *denunciada* hizo un señalamiento que le pareció inadecuado porque dijo que la responsable de lo que estaba ocurriendo era la inconforme (reunión celebrada el 25 de mayo de 2021, el tema de la controversia fue el uso de gasolina).
- La persona entrevistada **11**, mencionó que, supo que a la inconforme le pedían las cosas para ya, que preguntaba a la Junta Local, y a veces no recibía las respuestas, solicitando prórrogas para cumplir con actividades las cuales fueron negadas.
- La persona entrevistada **12**, mencionó que, no notó algún conflicto entre la inconforme y la *denunciada* y que el trato entre la probable infractora y la denunciante le parecía normal.

¹² Las actas de las testimoniales referidas se encuentran en la carpeta 4, para efecto de proteger los datos personales, se identifican a los testigos con números por el orden de aparición.

JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022

Así, de las entrevistas realizadas por la instructora, se advierte que la relación que señalan hubo entre la inconforme y la *denunciada* se tornó respetuosa y existió intercambio de comentarios sin que se excediera a algo inusual y que llamara la atención de los presentes en las reuniones referidas; las comunicaciones se entienden institucionales y con motivo de las funciones de la 04 Junta Distrital; no hay constancia o evidencia de un trato diferenciado hacia la inconforme sobre las personas asistentes a esas reuniones. En general, mencionan tener trato institucional con la *denunciada*.

Además, de las testimoniales y pruebas recabadas no existe indicio alguno de que las conductas denunciadas hubieran sido realizadas directa o indirectamente por la denunciada, es decir, solo obran correos electrónicos donde un tercero afirma que las ordenes se daban por “instrucciones” o con “pleno conocimiento”, sin que exista un solo indicio de que efectivamente así fuera, ya que los actos ejecutados fueron en el marco de las funciones de éste, por lo que no se advierten elementos suficientes que pudieran constituir conductas de hostigamiento laboral por la denunciada dirigidas a la denunciante.

Asimismo, se analizaron otros medios de prueba que presentó la inconforme, a saber:

1. *Correos electrónicos (enviados a la cuenta de correo de la inconforme por parte del Coordinador Administrativo en la 04 Junta Distrital, así como correos enviados por la inconforme a la cuenta del Coordinador)*
 - El relacionado con la negación de solicitud de prórroga solicitada;
 - El relacionado con la integración de saldos;
 - El relacionado con los plazos otorgados para la realización de actividades;
 - El relacionado con solicitud de reintegros por concepto de gratificación de fin de año;
 - El relacionado con la falta de respuesta;
 - El relacionado con “traspaso de recursos de casillas especiales QT04”;
 - El relacionado con la “solicitud bases de retiros finales Junta Distrital Ejecutiva 04”;
 - El relacionado con la integración de saldos bancarios por los años 2017, 2018, 2019 y 2020;
 - La falta de respuesta relacionado con su trámite de finiquito.
2. *Bitácora de consola de la restricción al acceso de la cuenta institucional de la inconforme.*
3. *Escritos con extrañamiento de Consejeras y Consejeros de la 04 Junta Distrital.*

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

4. *Expediente de integración de saldos.*
5. *Video de Cisco Webex: relacionado con la celebración de una reunión acerca de la renuncia de la inconforme (únicamente fue enunciada en el escrito de queja, no se cuenta con tal evidencia).*

Así, los argumentos de la Inconforme que establecen que de la investigación preliminar realizada si se desprenden pruebas y datos que hacen presumir la responsabilidad de autoridad mencionada, a juicio de esta Junta, se califican de subjetivos e insuficientes para evidenciar una violación al principio de certeza, seguridad jurídica y legalidad.

Lo anterior, porque la Inconforme no aporta suficientes elementos de persuasión, a pesar de indicar, a su juicio, cuáles de las testimoniales no fueron valoradas correctamente, ni expone argumentos para atacar la validez de las conclusiones de la autoridad instructora, que desacrediten el No inicio del procedimiento laboral sancionador.

Ahora bien, se precisa que, de conformidad con los Artículos 320 y 321 del Estatuto, las diligencias ordenas por la autoridad instructora en la etapa de investigación representan indicios que son necesarios para analizar si las probables conductas denunciadas corresponden a acciones sancionables y en su caso iniciar la etapa de instrucción para llevar el desahogo de los medios de prueba aportados por las partes y recabados por la autoridad instructora, hecho que permite estar en condiciones para que la autoridad resolutora emita una resolución del procedimiento, la cual llevaría a determinar la responsabilidad de los denunciados.

En ese sentido, la instructora consideró que las pruebas presentadas por la recurrente que consisten en diversos correos electrónicos relacionados con las actividades instruidas a la inconforme (en general se tratan de: solicitudes o requerimientos de información para la realización de sus funciones, solicitud de prórroga, restricción al acceso de la cuenta institucional) resultan insuficientes para determinar el inicio de un procedimiento.

Por tanto, al no advertir mayor información que indicara que la *denunciada* causara afectación en el desarrollo de las labores institucionales de la inconforme o entorpeciera sus actividades con el objeto de intervenir en los resultados para que no culminara en tiempo y con ello provocar daños colaterales (disminución o alteración de su salud mental y/o física), es que concluyó calificar como insuficientes los indicios para iniciar un procedimiento sancionador en contra de la *denunciada*.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

Adicionalmente, como parte de las diligencias de investigación realizadas por la autoridad instructora, se ordenó la práctica de entrevistas a 12 funcionarios de la Junta Local, Vocales Ejecutivos de Juntas Distritales, Vocal Secretario, Enlace Administrativo, entre otros, para allegarse de información respecto de la relación laboral entre la *denunciada* y la quejosa, así como informes solicitados al Vocal Secretario relacionados con acciones derivadas de la renuncia presentada por la inconforme (carpeta 8, archivo 3, foja 8 del auto de no inicio del PLS).

Ahora bien, por cuanto hace a las afirmaciones relacionadas con la falta de atención a lo que mandata el “Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral” en lo relativo a que establece que la Subdirección de Investigación realizará una investigación preliminar, resulta inexacto, debido a que las pruebas que obran en autos no revelan o arrojan sospechas de participación (ya sea directa o indirectamente) en los hechos presuntamente constitutivos de hostigamiento laboral por parte de la *denunciada* en contra de la inconforme; los señalamientos advertidos que pueden constituir hostigamiento laboral se enfocan en otro funcionario de la Junta Local del cual ya se dio inicio al procedimiento laboral sancionador.

Lo anterior, fundamentado en el Estatuto, en el artículo 8, fracción I; así como en los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad; artículos 3, numeral 1, inciso b), fracciones, II y XIV, así como en atención a las definiciones de violencia, acoso y hostigamiento laboral que el Protocolo HASL resguarda para prevenir ese tipo de conductas y en su caso actuar en consecuencia e imponer sanciones

Además, todo el actuar de la autoridad instructora se llevó en términos de las disposiciones normativas establecidas para la atención a los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual, es decir, basó su actuación según lo determina el Estatuto en los artículos 291, 292, 293, 294, 296, 297, como se indica a continuación:

- Artículos 291 y 292 Autoridad de primer contacto: a partir de la recepción de la denuncia, se procedió a dar atención y el área de Atención Integral de la Dirección Jurídica emitió una nota en la que informó a la Subdirección de Investigación, la apreciación de un riesgo a la integridad psicológica de la denunciante por presentar malestar probablemente reactivo a la condición laboral y a la relación que ha tenido y pueda seguir teniendo con los denunciados con motivo de sus trámites de baja, haciendo inminente, desde su valoración, la adopción de medidas de protección.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

- Artículo 293, inciso d) medidas de protección: la inconforme solicitó la no intervención de la *denunciada* en lo relacionado a los trámites de su finiquito y otros derechos laborales, o bien, se garantizara la no intervención de dicha persona en esos trámites, además solicitó apoyo para el acceso a los seguros contratados.

Al respecto, la autoridad instructora determinó que, no se desprendía un riesgo fundado, que advirtiera que la solicitante de medidas, se encontrara sometida a ejercicio de violencia por parte de los denunciados, en la tramitación y gestión de actividades administrativas, que son competencia exclusiva de la Dirección Ejecutiva de Administración, y que de tal manera, se viera en peligro su integridad física o psicológica, o el cumplimiento de actividades institucionales, por la posible comisión de las conductas atribuidas a estos.

- Artículos 294 y 297: La actuación del área de atención y orientación al personal del Instituto deberá ser con perspectiva de género, independiente, imparcial, dedicada y cordial. La instructora actuó conforme lo establece el artículo 285 del Estatuto, el cual señala que las autoridades actuarán con la debida diligencia, observando la perspectiva de género y respetarán los derechos humanos de las partes.
- Artículo 296 área de atención y orientación: al momento del desarrollo de la entrevista de primer contacto, se hizo del conocimiento a la inconforme que el objeto de la misma era brindarle orientación jurídica y alternativas legales, relacionadas con su caso y de la competencia y atribuciones de la Subdirección de Atención Integral.

Aunado a que, no existe evidencia en autos de indicios sobre la afirmación vertida en contra de la *denunciada* respecto a que *"ORDENÓ" y autorizó las conductas de hostigamiento el [REDACTED], tal cual se desprende de los correos electrónicos en donde el propio denunciado cita "Por instrucciones de la Lic. [REDACTED] [...]"*, sobre lo cuestionado, en los correos referidos efectivamente se nota la vinculación que se realiza a la *denunciada* sobre las instrucciones o respuestas a los correos enviados por la inconforme, sin que la instructora advirtiera que ese intercambio de comunicaciones diera como resultado insinuaciones, palabras fuera de contexto laboral que infiera faltas de respeto o lenguaje que resultara ofensivo o inapropiado en contra de la recurrente para que llevara a cabo sus actividades.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

Por otro lado, si bien se confirmó la existencia de circunstancias que afectaron a la inconforme para que pudiera ejecutar de manera óptima sus labores como carga excesiva de trabajo y la falta de atención y apoyo para entregar en tiempo sus actividades, y que esto impactó de manera negativa en su funcionamiento y su salud física y mental se deterioró; también es cierto que todo lo hasta aquí narrado no lleva a la presunción de que esas situaciones se derivaron de acciones ordenadas o con participación, directa o indirecta, por parte de la *denunciada*.

Es decir, en las constancias (en los correos o reuniones) no se advierte que la *denunciada*, al supuestamente tener conocimiento de las actividades que llevaba a cabo la inconforme, se involucró para ocasionar el conjunto de inconvenientes que llevaron al límite a la recurrente, esto es, en las reuniones desarrolladas con personal de la Junta Local, las testimoniales señalan que entre la inconforme y la *denunciada* no hubo evidencia de actuaciones fuera del contexto laboral.

Asimismo, del análisis que la autoridad efectuó del testimonio de la *entrevistada 8* se desprende que, en primer lugar, al solicitar su descripción sobre el trato que percibió de la *denunciada* con la inconforme, ésta refirió que le pareció cordial pero distante.

En ese sentido, si bien es cierto, la testigo 8 afirmó que la denunciada le había hecho el comentario que la habían nombrado consejera Distrital en el Distrito 04, “para meter orden y vigilar el trabajo de la inconforme, generándole mucha incomodidad porque sentía que se estaba intentando establecer una complicidad, lo cual le parecía incorrecto, también lo es que, el testimonio no es suficiente para determinar que constituya la conducta infractora atribuida, pues parte de las labores de la Junta Local es vigilar y coadyuvar en que el trabajo de las Juntas Distritales se dé de manera eficiente y apegado a la Ley.

Así, esta testimonial por si sola resulta insuficiente para determinar que la *denunciada* tuvo intervención en las circunstancias descritas por la inconforme, por tanto, no puede considerarse indicio para dar inicio a un procedimiento laboral sancionador en contra de la *denunciada*, más aun cuando las otras testimoniales, establecen que siempre existió un trato cordial, institucional y distante entre la denunciada y la recurrente y los correos solo dan cuenta de la comunicación entre terceros y la inconforme.

b) Falta a la obligación de atender el caso con perspectiva de género.

La recurrente manifiesta que la responsable faltó a su obligación de atender el caso con perspectiva de género, la cual le mandata que en todo proceso debe verificar si

JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022

existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria.

Así, la inconforme considera que se dejó de valorar con esta perspectiva los testimonios, como los que en principio señalaban “yo no vi nada” pero que después narraban malos tratos (testigo 4), actos desproporcionados o injustificados. Además, agrega que en ningún momento solicitó pruebas pertinentes, idóneas y adicionales relacionadas con los actos y comportamientos de la denunciada.

Al respecto, resulta **infundado** el agravio, ya que la instructora señala en la página 11 del auto impugnado que es obligación de dicha autoridad instruir el asunto con perspectiva de género y respetando los derechos humanos de las partes, de conformidad con lo establecido en el artículo 285 del Estatuto.

El Estatuto señala que Perspectiva de género es la metodología y mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Así, el reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género”. Para ello, quien imparte justicia “debe 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”.

Para cumplir con dicha obligación, en los que se advierta relación con cuestiones de identidad de género, orientación o diversidad sexual, la autoridad debe identificar estereotipos de género o de sexualidad sobre las personas y desechar las preconcepciones que se tienen respecto a su identidad o expresión de género o bien, de su orientación sexual.

En este sentido, la autoridad instructora al resolver sobre la denuncia de la hoy recurrente se encontraba vinculada a determinar si en el caso de mérito se advertía un estereotipo derivado de que la recurrente pertenece a la comunidad LGTBTTIQ+.

Ahora, del análisis de los elementos recabados por la autoridad instructora y los aportados por las partes, no hay elementos que evidencien barreras u obstáculos

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

para ser tratada en igualdad de condiciones, por su condición de mujer trans, o que ésta se hubiere encontrado en desventaja por cuestiones de género u orientación sexual, incluso que la asignación de actividades atendiera a cuestiones relacionadas con su identidad, que hubieren generado discriminación en su perjuicio.

De igual manera, es de señalar que esta autoridad no advierte elementos, durante la investigación, que denoten estereotipos de género que hubieran obstaculizado el acceso a la justicia de la recurrente, ya que se le brindó un trato en igualdad de condiciones.

Así, si bien es cierto la autoridad responsable no analiza lo manifestado por el testigo 4, respecto a la utilización de frases como “no ver nada” cuando se relataba el tipo de relación que percibía entre la inconforme y la denunciante y que la recurrente alega que esta frase no se concatenaba con hechos descritos por el mismo testigo como “el trato es muy estricto”, “la supervisión es muy cercana”, “diariamente hay recordatorios”, etc., también lo es, que estos últimos hechos no son atribuidos a la denunciada sino a un tercer funcionario denunciado y del cual si se inició el procedimiento laboral sancionatorio.

Por lo anterior, se desestiman los razonamientos planteados por la recurrente, ya que se tratan de expresiones genéricas e imprecisas, en las que se limitó a manifestar una falta de atender el caso con perspectiva de género, sin que precisara, por ejemplo, de qué manera se aplicaron de manera desigual las normas, tampoco señala qué situaciones de hecho además de la ya desestimada, que supuestamente no constaban en el expediente, influyeron en el resultado de la decisión tomada por la autoridad resolutora, o bien, qué actos se llevaron en su contra solo por el hecho de ser mujer trans, ni explica por qué no se juzgó con perspectiva de género, además de que no identificó las pruebas pertinentes para corroborar su dicho.

c) No se atendió al derecho de igualdad y no discriminación.

La recurrente señala que la responsable debió de realizar un análisis minucioso y con perspectiva de derechos humanos que le permitiera identificar los factores de poder que pudieran mermar la investigación y con esto dejar de atender correctamente los actos denunciados.

En ese sentido, manifiesta que la denunciada se encuentra en uno de los puestos más altos dentro de la estructura del INE, por lo que detenta gran poder que utiliza

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

para intentar justificar y cubrir los actos de hostigamiento realizados en su perjuicio, tanto así, que utilizó al [REDACTED] para realizar estos actos, señalando, que existieron elementos suficientes que permitieron identificar que la denunciada ordenó y conoció las actitudes del funcionario mencionado.

Agrega que como constancia de lo anterior se encuentra la cancelación inmediata de su correo institucional en el que se encontraban pruebas e información relevante para su denuncia.

Al respecto, se desestima el agravio de la inconforme, en virtud de que, contrario a lo que señala, la autoridad instructora sí realizó un análisis más allá de verificar si de autos existían indicios de desigualdad, toda vez que, la autoridad instructora puso especial atención a que se estudiaran las conductas denunciadas por sospechas de discriminación relacionadas con su género como transmisoginia y cissexismo (fojas 11 y 12 del auto de inicio del PLS ubicado en la carpeta 8, archivo enumerado con el 3), en las que se resaltó el concepto de discriminación entendido como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de la piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; la homofobia, la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Así, sobre la conducta consistente en actos discriminatorios de transmisoginia y de cissexismo atribuida a los probables infractores, se advierte que, conforme a los hechos denunciados, y las constancias que integran el presente expediente, la autoridad realizó un análisis e investigación sobre las conductas que pudieran ser constitutivas de discriminación, siendo que, los componentes que caracterizan un trato discriminatorio, son los elementos de comportamiento, fundamento y consecuencia.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

Una vez aplicados concluyó que no se advierten elementos de discriminación, transmisoginia ni cissexismo realizados por la denunciada, porque no hay elementos de permitan indiciariamente observar actos de distinción, exclusión, con el objeto de obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades por la identidad de género de la denunciante.

De igual manera se desestima lo manifestado en relación con la cancelación de la cuenta de correo institucional ya que este procedimiento atiende a un procedimiento administrativo, toda vez que es un recurso informático otorgado en favor del personal del Instituto para el desempeño de sus funciones, por lo que al causar baja la recurrente, derivado de su renuncia al cargo que ostentaba, la consecuencia administrativa fue la cancelación de éste, de acuerdo con las políticas de uso de los bienes informáticos de los servicios administrados de cómputo (SAC) del Instituto Nacional Electoral, sin que de autos se advierta una justificación diversa.

En congruencia con lo antes referido, las políticas de uso del servicio de correo electrónico institucional¹³ mencionan entre otras cuestiones que, todo empleado del Instituto debe contar con una cuenta de correo electrónico institucional, entendiéndose que, al finalizar la relación laboral la consecuencia natural es la cancelación de esa cuenta sin mencionarse un plazo para ello, por tanto, al ser la cuenta de correo institucional una herramienta para el personal del instituto, se justifica que se cancele de inmediato, pues al dejar de formar parte del personal no se encontraría justificada una cuenta activa de quien ya no tiene ese carácter.

Lo anterior se advierte en el informe rendido por el Vocal Secretario en la Junta Local Ejecutiva en Querétaro, quien indicó que del 2 y hasta el 4 de junio de 2021 se llevaron a cabo las acciones administrativas por parte del Administrador del “Sistema de Administración de Cuentas de Correo Electrónico” de la Junta Ejecutiva Distrital 04 relacionadas con la baja de la cuenta de correo institucional asignada a la inconforme (carpeta 5, archivo 5.4, fojas 2, 10 y 11), agregando la secuencia de correos del procedimiento de baja. En ese contexto, obra en autos la solución ofrecida por parte del personal del Departamento de Declaración Patrimonial y Servicios a la inconforme para dar cumplimiento a su obligación relacionada con el acta de entrega recepción.

¹³ <https://cau.ine.mx/Herramientas/Correo/index.html#politicas>

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

Finalmente, se observa que el procedimiento de baja del correo en cuestión se inició el 2 de junio, no obstante, se muestra en un correo del 4 de junio que derivado de un error no se completó el proceso y se eliminó de forma manual la cuenta de correo, situación que no depende en particular ni de manera exclusiva de la denunciada.

Se aprecia que la autoridad efectuó diligencias para allegarse de información que aportara veracidad al dicho de la recurrente respecto al trato recibido por parte de su superior jerárquica y de esa manera poder determinar la procedencia o no del Procedimiento Laboral Disciplinario en contra de la Denunciada.

Por todo lo anterior, queda de manifiesto que el actuar de la autoridad se encauzó a revelar si se llevó a cabo la investigación con las diligencias necesarias para determinar, junto con las pruebas que ofreció la recurrente que no existen elementos para iniciar un procedimiento, porque de dichas pruebas no se desprenden elementos suficientes para determinar la existencia de probables conductas de acoso u hostigamiento laboral cometidas por parte de la *denunciada* hacia la denunciante, destacando que la recurrente se limita a afirmar que la autoridad no solicitó pruebas pertinentes, idóneas y adicionales relacionadas con los actos y comportamientos de la *denunciada*; sin embargo, no define cuáles investigaciones se debieron realizar.

Al haber desestimado los agravios esgrimidos por la recurrente conforme a los razonamientos vertidos en el estudio de fondo, lo procedente es **CONFIRMAR** el auto del 3 de enero de 2022 emitido por la Dirección Jurídica del INE por lo que hace a la determinación de no iniciar el procedimiento laboral sancionador, en contra de la Vocal Ejecutiva de la Junta Local del INE en el estado de Querétaro.

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, se

R E S U E L V E

PRIMERO. SE CONFIRMA el acto reclamado en los términos precisado en la presente resolución.

SEGUNDO. NOTIFÍQUESE como corresponda a la recurrente, a la denunciada y a los terceros interesados, por conducto de la Dirección Jurídica.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/08/2022**

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

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 26 de mayo 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; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; 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.

**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**