

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

**INE/JGE123/2022**

**Recurso de Inconformidad:**

INE/RI/SPEN/03/2022

**Recurrente:** [REDACTED]

**Responsable:** Director Jurídico del  
Instituto Nacional Electoral

**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD IDENTIFICADO CON EL NÚMERO INE/RI/SPEN/03/2022, CONTRA EL AUTO DE NO INICIO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR DICTADO EN EL EXPEDIENTE [REDACTED]**

Ciudad de México, 27 de junio de dos mil veintidós.

**G L O S A R I O**

<b>INE</b>	Instituto Nacional Electoral
<b>DESPEN</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral
<b>Estatuto</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
<b>Protocolo HASL</b>	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o laboral del Instituto
<b>LFT</b>	Ley Federal del Trabajo



**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

toda vez que se trata de una difamación muy delicada hacia su persona y que involucra a [REDACTED], afectando el clima laboral.

Asimismo, precisó que la denunciada era reincidente, al haber sido sancionada con una amonestación en el expediente [REDACTED] por referirse al recurrente con expresiones de insulto.

**2. Conocimiento.** El cuatro de junio de dos mil veintiuno, se recibió en la Dirección Jurídica correo electrónico, suscrito por Alberto Granados Córdova, Líder de Proyecto en la Dirección Ejecutiva de Administración del INE, por el que remitió el oficio INE/DEA/DP/1747/2021, signado por Everardo Zavala Zamudio, Director de Personal, por el que adjuntó la referida denuncia.

**3. Segunda denuncia.** El trece de diciembre de dos mil veintiuno, el recurrente presentó nuevo escrito de solicitud de inicio de procedimiento laboral sancionador contra la [REDACTED], quién se desempeñaba como [REDACTED] adscrita a la [REDACTED] INE [REDACTED].

Lo anterior, al señalar que fue informado por [REDACTED], chofer mensajero en la aludida [REDACTED] que el nueve de diciembre de ese año, la persona denunciada le comentó, sí, él sabía que [REDACTED] tenía una relación amorosa con [REDACTED], expresión que, en concepto del recurrente, le causa perjuicio, toda vez que se trata de una difamación muy delicada hacia su persona y que involucra a [REDACTED], afectando el clima laboral.

**4. Acuse de recibo y entrevista de orientación legal.** El quince y diecisiete de diciembre, ambos de dos mil veintiuno, a través de la cuenta de correo electrónico [buzon.hasl@ine.mx](mailto:buzon.hasl@ine.mx), se acusó de recibo la denuncia y personal de la Subdirección de Atención Integral llevó a cabo la entrevista de orientación legal con el recurrente, a fin de brindarle la asesoría correspondiente, respectivamente.

**5. Auto de admisión y remisión de investigación.** El cuatro de enero de dos mil veintidós, el titular de la Dirección Jurídica acordó tener por recibidas y admitidas las denuncias del recurrente, así como ordenar su acumulación en el expediente [REDACTED], al señalar identidad en las causas que dieron origen al conflicto. Además, ordenó la realización de la entrevista de primer contacto y dar

vista al área de investigación para llevar a cabo una averiguación en términos de los artículos 36 y 37 de los *Lineamientos*.

**6. Entrevista de primer contacto.** El veinte de enero de dos mil veintidós, se llevó a cabo la entrevista de primer contacto con el recurrente.

**7. Renuncia de [REDACTED].** El veinte de enero de dos mil veintidós, el recurrente informó de la renuncia presentada por [REDACTED] segunda persona denunciada, a la Dirección Jurídica a través de un correo electrónico remitido a la cuenta [buzon.hasl@ine.mx](mailto:buzon.hasl@ine.mx).

## II. AUTO DE NO INICIO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR DICTADO POR EL TITULAR DE LA DIRECCIÓN JURÍDICA EN EL EXPEDIENTE

[REDACTED] El veintiocho de enero de dos mil veintidós, el Titular de la Dirección Jurídica del *INE* emitió acuerdo por el que determinó, en la parte que interesa, lo siguiente:

“(…)

### ACUERDO:

**PRIMERO.** Se determina el no inicio del procedimiento laboral sancionador en contra de [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED], ambas adscritas a la [REDACTED], en términos del artículo 324, fracción I, del Estatuto.

**SEGUNDO.** Notifíquese el presente auto de manera electrónica al denunciante.

**TERCERO.** Previo su registro en la base de datos de esta Dirección Jurídica, archívese el presente asunto como total y definitivamente concluido.

(…)”

**III. NOTIFICACIÓN DEL ACUERDO DE NO INICIO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR.** El veintiocho de enero de dos mil veintidós, le fue notificada la resolución al ahora *inconforme*.

**IV. RECURSO DE INCONFORMIDAD.** El treinta y uno de enero de dos mil veintidós, *inconforme*, el *recurrente* interpuso el presente.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

**V. ACUERDO DE TURNO.** El ocho de febrero de dos mil veintidós, el Director Jurídico del *INE* ordenó formar el expediente respectivo y registrarlo con la clave INE/RI/SPEN/03/2022, así como turnarlo a la UTCE, 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 a efecto de someterlo a consideración de la Junta General Ejecutiva.

**VI. ACUERDO DE ADMISIÓN.** El veinte de junio de dos mil veintidós, se admitió el recurso de inconformidad al satisfacerse los requisitos de procedencia.

**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 41, Base V, A, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 358, 360, fracción I, y 362 del *Estatuto*, y 52, párrafo 2, de los *Lineamientos*, por tratarse de un recurso de inconformidad mediante el cual se controvierte el acuerdo que determinó el no inicio al procedimiento laboral sancionador [REDACTED].

**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 interpuso por escrito ante la Oficialía de Partes Común, dirigido al Secretario Ejecutivo del *INE*, Edmundo Jacobo Molina; nombre completo del recurrente, domicilio, correo electrónico para oír y recibir notificaciones; la resolución impugnada y fecha de notificación; los agravios y argumentos de derecho en contra del acuerdo y su firma autógrafa.
- b) **OPORTUNIDAD.** El recurso fue presentado en tiempo, toda vez que la resolución impugnada le fue notificada al *recurrente* el veintiocho de enero de dos

mil veintidós, por lo que el plazo para su impugnación transcurrió del treinta y uno de enero al once de febrero siguientes<sup>1</sup>.

En este sentido, si el recurso se presentó el treinta y uno de enero de dos mil veintidós, en la Oficialía de Partes Común del *INE*, se realizó dentro del plazo de diez días hábiles establecido en la normativa.

### **TERCERO. ESTUDIO DE FONDO**

#### 1. Acuerdo impugnado

La Dirección Jurídica dictó acuerdo de no inicio del procedimiento laboral sancionador identificado con el número de expediente [REDACTED] instaurado por el *recurrente* en contra de [REDACTED] y [REDACTED] respectivamente, ambas adscritas a la [REDACTED] del INE [REDACTED] con motivo de la imputación de los siguientes hechos:

- [REDACTED] no conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, faltas de honradez, de probidad y acoso laboral, por haber sido informado el treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, por [REDACTED], que el veintiocho de mayo de la misma anualidad, escuchó que [REDACTED] le comentó a [REDACTED], [REDACTED] Situación que considera en perjuicio a su honorabilidad, así como a su reputación e integridad como funcionario público y como padre de familia, ya que se trata de una difamación hacia su persona, situación que, desde su perspectiva, enrarece el clima laboral de la [REDACTED].
- A [REDACTED] no conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, faltas de honradez, de probidad y acoso laboral, por haber sido informado el diez de diciembre de dos mil veintiuno, por [REDACTED], que el nueve de diciembre de la misma anualidad, se encontraba en el área del comedor de la [REDACTED] y, en ese lugar [REDACTED]

---

<sup>1</sup> El primer lunes de febrero es inhábil, de conformidad con el artículo 52 del Estatuto.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

██████████ le comentó ██████████  
██████████ Situación que considera en perjuicio a su honorabilidad, así como a su reputación e integridad como funcionario público y como padre de familia, ya que se trata de una difamación hacia su persona, situación que, desde su perspectiva, enrarece el clima laboral de la ██████████.

En ambas denuncias, el *recurrente* solicitó como medidas cautelares que las denunciadas fueran readscritas temporalmente a otro centro de trabajo, en tanto se llevaran a cabo las investigaciones, ya que los comentarios denunciados, en su concepto, son delicados y pudieran ocasionar un mal ambiente de trabajo que impidiera llevar adecuadamente las actividades inherentes a la ██████████  
██████████ INE ██████████.

En atención a lo anterior, mediante acuerdo de veintiocho de enero de dos mil veintidós, la Dirección Jurídica determinó lo siguiente:

**a) Improcedencia de las medidas cautelares solicitadas.** Al señalar, por una parte, que los hechos denunciados no se relacionaban con las causales motivo de sanción del procedimiento laboral sancionador, conforme se analizaría en el cuerpo del acuerdo y, por otra parte, que no era posible desprender de los hechos denunciados, ni del informe emitido por la Subdirección de Atención Integral, un riesgo fundado que advirtiera que el solicitante se encontraba sometido a un ejercicio de violencia por parte de las denunciadas, de tal manera que estuviera en peligro su integridad física o psicológica;

**b) Por cuanto hace a ██████████** Concluyó la existencia de desavenencias entre el denunciante y la probable infractora, en el marco del desarrollo de sus funciones o actividades, lo que, en concepto de la Dirección Jurídica, constituía un conflicto en el espacio de trabajo, derivado de una comunicación deficiente y comportamientos encaminados a ello, no así de eventos directos que atentaran contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del denunciante o que constituyeran faltas de respeto, de honradez o probidad, conductas que no eran susceptibles de imposición de sanciones a través del procedimiento laboral sancionador, y

**c) Respetto de ██████████.** Argumentó que, al tratarse de una contratación bajo régimen civil, los hechos denunciados no se encontraban

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

relacionados con las causales de imposición de sanción por el procedimiento laboral sancionador, al ser prestadora de servicios y no ser miembro del Servicio Profesional del *INE*, ni personal de la Rama Administrativa.

Motivos por los cuales, la Dirección Jurídica determinó el no inicio del procedimiento laboral sancionador, al concluir que, de conformidad con lo establecido en el artículo 324, fracción I, del *Estatuto*, no advertía que los hechos denunciados pudieran derivar en indicios sobre conductas probablemente infractoras, al no estar relacionados con las causas de imposición de sanciones.

En atención al principio de economía procesal y en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente Resolución, se estima innecesario transcribir el acto impugnado, considerando que se tiene a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis.

Resulta criterio orientador al respecto, las razones contenidas en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito del Poder Judicial de la Federación, con número de registro 219558,<sup>2</sup> de rubro *ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO.*

## 2. Síntesis de agravios

Para sustentar la acción impugnativa, el *recurrente* argumentó una serie de agravios; sin embargo, partiendo del principio de economía procesal y en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente Resolución, se estima que resulta innecesario transcribir en su totalidad los agravios señalados, máxime que se tiene a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis.

Resulta criterio orientador al respecto, la tesis identificada con número de registro 214290,<sup>3</sup> del Octavo Tribunal Colegiado del Primer Circuito, de rubro *AGRAVIOS. LA FALTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LOS MISMOS EN LA SENTENCIA, NO CONSTITUYE VIOLACIÓN DE GARANTÍAS.*

---

<sup>2</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, p. 406, núm. de registro 219558.

<sup>3</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo XII, noviembre de 1993, p. 288, núm. de registro 214290



**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

En síntesis, el *recurrente* señala como motivos de agravio, los siguientes:

a) El acuerdo [REDACTED] carece de la debida fundamentación y motivación establecidos en los artículos 14 y 16 constitucionales, violentando los principios de legalidad y debido proceso, al argumentar que *“al caso concreto, se presentan desavenencias entre el denunciante y la probable infractora..., en el marco del desarrollo de sus funciones o actividades, lo que constituye un conflicto en el espacio de trabajo, derivado de que se muestra una comunicación deficiente y comportamientos encaminados a ello, no así de eventos directos que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del denunciante o que constituyan faltas de respeto, de honradez o probidad, conductas que no son susceptibles de imposición de sanciones a través del procedimiento laboral sancionador”*, al señalar que se trata de un argumento simplista, en el que la autoridad omitió advertir:

i) que las conductas atribuidas a [REDACTED] podrían ser violatorias del artículo 71, fracción XVII, del *Estatuto*, a saber: *Conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tenga relación debido a su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante las y los representantes de los partidos políticos;*

ii) que el comentario realizado por [REDACTED] es una evidente y clara falta de respeto, así como de una calumnia y difamación pública, misma que le causó una afectación como persona, [REDACTED] y como funcionario público, así como en el entorno laboral, al difamarlo públicamente con terceras personas y esa conducta, señala, se encuentra en las definiciones de acoso laboral y sexual que ha emitido el *INE*, por lo que afirmar la existencia de una relación con una subordinada es una situación por demás delicada y grave.

iii) que los comentarios denunciados encuadran en la hipótesis establecida en el artículo 72, fracción XXVIII, de *Estatuto*, a saber: *Realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.*

b) La autoridad instructora no realizó la investigación correspondiente y no aplicó el *Protocolo HASL*, violentando lo establecido en el artículo 320 del *Estatuto*.

c) La autoridad instructora no llamó a comparecer a los cuatro testigos citados por el *recurrente* en su escrito inicial de queja, lo cual, contraviene lo establecido en el artículo 321 del *Estatuto*.

d) Se omitió tomar en cuenta el antecedente hecho valer en su escrito de solicitud de inicio de procedimiento, referente al procedimiento [REDACTED] en el cual, se acreditó que [REDACTED] se conducía con falta de respeto hacia sus superiores, además de causar conflictos de manera recurrente en su centro de trabajo, por lo cual, se le impuso como sanción una amonestación.

e) La Dirección Jurídica basó el no otorgamiento de las medidas cautelares solicitadas por el *recurrente*, en base a una evaluación que hizo a través de una entrevista que se llevó a cabo el veintiuno de enero de dos mil veintidós, siete meses después a la presentación de su escrito de solicitud, y

f) Afirma que, indebidamente se determinó el no inicio del procedimiento, al considerar simplemente la existencia de una “desavenencia entre las partes”, cuando existen elementos de violación a disposiciones normativas del estatuto, así como del protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

### 3. Materia de la controversia

De lo expuesto por la responsable, en contraste con los agravios del *inconforme*, se desprende que la controversia se centra en determinar, si fue correcta la determinación de la responsable o si, indebidamente, existió:

- i. Infracción a los principios de legalidad y debido proceso, así como de la presunta inaplicación del *Protocolo HASL*, en el procedimiento laboral sancionador presentado por el *recurrente*;
- ii. Omisión de realizar una investigación preliminar con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto;

- iii. Omisión de valorar y/o considerar las pruebas aportadas por el denunciante, incluyendo el antecedente referente al procedimiento [REDACTED] en el cual, se acreditó que [REDACTED] se conducía con falta de respeto hacia sus superiores, y
- iv. La existencia de conductas tutelables en el procedimiento laboral sancionador conforme a lo dispuesto en los artículos 71, fracción XVII, y 72, fracción XXVIII, del *Estatuto*, en correlación con *Protocolo HASL* y los *Lineamientos*.

#### 4. Consideraciones de la Junta General Ejecutiva

##### 4.1. Marco Teórico

El acoso laboral constituye una forma de discriminación que se ejecuta en el ámbito de las relaciones de trabajo, y que se manifiesta a través de una serie de acciones que tienen por objeto menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso la integridad física de las personas a fin de aislarlas, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

Asimismo, se ha definido que el acoso laboral se presenta de forma recurrente y sistemática, con base en actos y/o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, teniendo como parámetro la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar.

Así, se ha establecido que la tipología del acoso laboral puede actualizarse de la siguiente forma:

- a) Horizontal. La agresividad se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, esto es, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) Vertical descendente. La agresividad se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima, y

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

c) Vertical ascendente. La agresividad se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la víctima.

Al respecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que, si bien hay diversos conceptos doctrinarios del acoso laboral o *mobbing*, una de las descripciones con mayor completitud es la que lo define como: el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma 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 persona acaben abandonando el lugar de trabajo.

También, dicho órgano jurisdiccional ha establecido que existe acoso laboral (*mobbing*) cuando se presentan conductas, en el entorno laboral, que tiene por objeto intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir<sup>4</sup>.

En tal sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>5</sup>, ha determinado que para llevar a cabo la investigación de hechos relacionados con acoso laboral se deberá considerar los siguientes aspectos:

- Analizar la conducta denunciada como acoso laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o comisión, así como de las funciones asignadas a quien se queja.
- Determinar el ámbito espacial en que ocurrió el acoso laboral para caracterizarlo como sucedido en el ámbito del trabajo.
- Aplicar el *estándar de la persona razonable* como mecanismo de interpretación del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad.

---

<sup>4</sup> Cfr. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Tesis 1a.CCLII/2014 (10a.). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, Primera Sala, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Pág. 138 Tesis Aislada (Laboral).

<sup>5</sup> De conformidad con el Acuerdo Plenario 9/2005 y Acuerdo General de Administración número III/2012, localizables en: <https://www.scjn.gob.mx/Documents/AGA-III-2012.pdf>

En consecuencia, determinar que una persona es víctima de acoso laboral cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

- Establecer qué elementos acreditan la intencionalidad de quien sea probable responsable; y
- Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas.

De la misma forma, la doctrina ha identificado al *mobbing* o acoso laboral, como la presión laboral tendenciosa o tendente a la autolimitación de un trabajador mediante su denigración<sup>6</sup>.

Por su parte, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, precisó que, de la definición del acoso laboral, se desprenden usualmente cinco elementos característicos que deben acreditarse para su configuración: 1) material (agresión u hostigamiento), 2) temporal (sistemático y reiterado durante un tiempo determinado, sin embargo, también puede constituir acoso un solo evento, sin ser necesaria la reiteración), 3) tipo (ejercido por una persona o un grupo en contra de una trabajadora, ya sea de su mismo nivel laboral, subordinada o superior), 4) geográfico (en el lugar de trabajo o en espacios como eventos o reuniones realizadas en el marco de las relaciones laborales) y 5) finalidad (la búsqueda de perjudicar la dinámica laboral y opacándola, y, que genera o responde a un ambiente hostil e intimidatorio, que provoca el control, aislamiento y finalmente la renuncia).

En el plano convencional, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se prevé en el numeral 23, el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo. Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el numeral XIV, reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas.

---

<sup>6</sup> GIMENO, Lahoz Ramón, *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Valladolid, España, 2005, Editorial Lex Nova, p. 82

Por último, en la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 3 Bis, se define el hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

De lo señalado, se desprende que el acoso o violencia, en el ámbito laboral, está constituido por una serie de acciones que tiene por objeto menoscabar la honra, la dignidad de las personas, su estabilidad emocional, e incluso su integridad física con el objeto de aislar a una persona en concreto, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

#### *4.2. Metodología de estudio*

Por cuestión metodológica, los agravios formulados por el *recurrente* serán estudiados en dos apartados generales, en los que se engloban todos sus argumentos en atención a las semejanzas que guardan entre sí, en el primero, se analizará lo relativo a las violaciones procesales que aduce y, en el segundo, lo relativo a las consideraciones hechas por la responsable.

Lo anterior, no implica una afectación jurídica, de conformidad con lo establecido en la Jurisprudencia 4/2000<sup>7</sup> sustentada por la Sala Superior, de rubro *AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN*.

Precisado lo anterior, se realizará al estudio de los agravios planteados por el *recurrente* en su escrito de inconformidad.

#### *4.3. Estudio de los agravios*

Esta autoridad administrativa electoral concluye que asiste la razón al recurrente cuando afirma que se vulneraron los principios de legalidad y debido proceso en el procedimiento laboral sancionador, por lo que se debe **REVOCAR** el acuerdo que determinó el no inicio al procedimiento laboral sancionador [REDACTED], a fin de que la responsable efectúe debidamente las etapas previstas para tal efecto y, en estricta observancia de dichos principios, emita la nueva determinación que conforme a Derecho procedan.

---

<sup>7</sup> Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 4, Año 2001, páginas 5 y 6.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

Al respecto, se advierte que corresponde a esta autoridad administrativa, conforme a lo establecido en los numerales 1o, 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos realizar un análisis exhaustivo de los actos de autoridad sometidos a su conocimiento, a fin de constatar que se apeguen al marco normativo y reglamentario aplicable.

En efecto, los artículos 291 a 357 del *Estatuto*, en correlación con los diversos 1, 2, 4, 15 a 51 de los *Lineamientos*, así como los principios y disposiciones contenidas en el *Protocolo HASL*, establecen las etapas previstas para regular el Libro Cuarto del *Estatuto*, relativas a la conciliación de conflictos laborales, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, mismas que son de observancia obligatoria para las autoridades del *INE*.

Dichas etapas, tienen una estructura compuesta por fases específicas y delimitadas que deben ser agotadas de conformidad con las disposiciones aplicables, a fin de garantizar los principios que deben regir todo acto de autoridad, esto es, el debido proceso y el principio de legalidad.

En el caso, se advierte que, tratándose de casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual, el procedimiento se integra de la siguiente manera:

**a) Fase preliminar:** Tiene por objeto brindar orientación y atención inicial a las personas presuntamente agraviadas, quejas y denunciante respecto a conductas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, previo al inicio de la conciliación o del procedimiento laboral sancionador, y está integrada:

- Primer contacto;
- Orientación y;
- Entrevista y/o reunión con las personas presuntamente agraviadas y presuntamente responsables.

**b) Procedimiento de conciliación:** Es un mecanismo de solución de conflictos por el cual las partes, asistidas por la persona conciliadora, procuran un acuerdo y se obligan a hacer cesar las conductas que dieron origen al conflicto. Las etapas de la conciliación de conflictos laborales son:

- Inicio de conciliación;

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

- Citatorio a reunión de conciliación;
- Reuniones de conciliación;
- Celebración del acta de conciliación, y
- Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.

**c) Procedimiento sancionador:** Es 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 infrinjan 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 respecto a otro tipo de responsabilidades. Las etapas son:

- Investigación;
- Inicio de procedimiento;
- Contestación;
- Instrucción, desahogo de pruebas y alegatos;
- Cierre de instrucción, y
- Resolución

**d) Recurso de inconformidad:** Es el medio de defensa que puede interponer el personal del Instituto, para controvertir los acuerdos emitidos por la autoridad instructora y las resoluciones emitidas por la resolutora, que tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Las etapas son:

- Presentación del recurso y en su caso turno;
- Acuerdo de admisión, desechamiento o no interposición;
- En su caso, admisión y desahogo de pruebas, y
- Resolución.

Ahora bien, en el caso, del análisis de las constancias que obran en autos, se desprende que, mediante auto de cuatro de enero de dos mil veintidós, el titular de la Dirección Jurídica acordó tener por recibidas y admitidas las denuncias del *recurrente*, así como ordenar su acumulación en el expediente [REDACTED]. Además, ordenó la realización de la entrevista de primer contacto y dar vista al área de investigación para llevar a cabo la indagatoria en



**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

términos de los artículos 36 y 37 de los *Lineamientos*. En ese sentido, se advierte que la entrevista de primer contacto se llevó a cabo el veinte de enero de dos mil veintidós.

No obstante, del análisis integral de las constancias que obran en autos, **no se advierte que se hayan realizado**, en términos de los artículos 292, párrafo 2, y 293 del *Estatuto*, en correlación con los diversos 15, párrafo 1, inciso c), y 2, incisos a), b), c), d), e); 20 a 30 de los *Lineamientos*, en estricto acatamiento de los principios y disposiciones contenidas en el *Protocolo HASL*: i) las acciones necesarias a efecto de garantizar la entrevista y/o reunión con las personas presuntamente agraviadas y presuntamente responsables; ii) la generación del expediente único, e iii) informar al denunciante la posibilidad de llevar a cabo el procedimiento de conciliación previsto para tal efecto y, de ser el caso, la ejecución del mismo.

Contrario a ello, de las constancias que obran en autos, se desprende que, con posterioridad a la entrevista de primer contacto, entre otros correos, se remitió al *recurrente* vía correo electrónico el formato de primer contacto, aviso de privacidad y consentimiento informado, esto es, diversos formatos a fin de que fueran firmados por éste y remitidos a la cuenta establecida para tal efecto por la Dirección Jurídica, así como las notificaciones realizadas el veinticuatro y veintiocho de enero, ambas de dos mil veintidós, correspondientes al auto de remisión a la Subdirección de Investigación a efecto de determinar la procedencia del inicio del procedimiento, y del auto de no inicio del procedimiento laboral sancionador [REDACTED], respectivamente.

Por ello, se advierte que la Dirección Jurídica no cumplió con la obligación de observar y ejecutar las etapas establecidas para la atención del expediente bajo análisis, por lo que el acuerdo y las consideraciones emitidas que dieron sustento al no inicio del procedimiento laboral sancionador [REDACTED] deben ser **REVOCADAS**, a fin de que, efectúe debidamente las etapas previstas en los artículos 292, párrafo 2, y 293 del *Estatuto*, en correlación con los diversos 15, párrafo 1, inciso c), y 2, incisos a), b), c), d), e); 20 a 30 de los *Lineamientos*, en estricto acatamiento de los principios y disposiciones contenidas en el *Protocolo HASL* para tal efecto y, en estricta observancia de los principios de legalidad y debido proceso, emita la nueva determinación que estime conforme a Derecho.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

Lo anterior, tiene sustento en la *ratio essendi* contenida en las Tesis 1a./J. 103/2017 (10a.), emitida por la Primera Sala de la SCJN, de rubro *DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN*<sup>8</sup>, que estableció *el acceso a la tutela jurisdiccional como el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que, a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute tal decisión; de ahí que este derecho comprenda tres etapas, a las que corresponden tres derechos: (i) una previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción, que parte del derecho de acción como una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales y que motiva un pronunciamiento por su parte; (ii) una judicial, que va desde el inicio del procedimiento hasta la última actuación y a la que concierne el derecho al debido proceso; y, (iii) una posterior al juicio, identificada con la eficacia de las resoluciones emitidas, así como en la Tesis I.12o.C.27 K (10a.), emitida por Tribunales Colegiados de Circuito, de rubro *RECURSO DE QUEJA. SI SE DETECTA ALGUNA VIOLACIÓN A LAS REGLAS QUE NORMAN EL PROCEDIMIENTO, EL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEBE ATENDER DE OFICIO Y DE FORMA PRIORITARIA ESE ASPECTO, PARA ASEGURAR EL CORRECTO DESARROLLO DEL PROCESO (INTERPRETACIÓN SISTÉMICA DE LOS ARTÍCULOS 103 Y 93, FRACCIÓN IV, DE LA LEY DE AMPARO)*<sup>9</sup>, que prevé la reposición del procedimiento cuando se advierta la existencia de una acción u omisión que hubiese violado las reglas del procedimiento, aspecto que debe atenderse de oficio y de forma prioritaria.*

No pasa desapercibido para esta autoridad revisora que, aún y cuando mediante acuerdo de cuatro de enero de dos mil veintidós, el titular de la Dirección Jurídica ordenó, entre otros aspectos, la realización de una investigación de los hechos denunciados para que, en términos de los artículos 36 y 37 de los *Lineamientos* se recabaran mayores elementos de prueba, a fin de determinar si procedía o no, el procedimiento laboral sancionador, no obra en autos la realización de mayores diligencias al respecto; sin embargo, toda vez que, como se adelantó, se deberán

---

<sup>8</sup> Jurisprudencia, registro digital 2015591, Materia constitucional, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 48, noviembre de 2017, Tomo I, página 151.

<sup>9</sup> Tesis, registro digital 2019642, Materia común, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 65, abril de 2019, Tomo III, página 2104.

realizar de forma concatenada y sucesiva las etapas correspondientes al procedimiento, corresponderá a la autoridad responsable verificar, de una valoración conjunta e integral, la pertinencia o no de ordenar mayores diligencias de investigación.

Finalmente, resulta innecesario pronunciarse sobre el resto de los agravios hechos valer por el recurrente, en virtud de que el auto de no inicio del procedimiento laboral sancionador dictado en el expediente [REDACTED] por las razones precisadas, **ha quedado sin efectos**.

#### **CUARTO. EFECTOS**

En atención a las irregularidades acreditadas, lo procedente es **REVOCAR** el *AUTO DE NO INICIO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR DICTADO POR EL DIRECTOR JURÍDICO DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, EN EL EXPEDIENTE [REDACTED]* a fin de que la responsable efectúe debidamente las etapas previstas para tal efecto y, en estricta observancia del principio de legalidad y debido proceso, emita la nueva determinación que estime conforme a Derecho.

Por lo expuesto y fundado, se

#### **RESUELVE**

**PRIMERO.** Se **REVOCA** el acuerdo por el que la responsable decretó el no inicio del procedimiento laboral sancionador en el expediente [REDACTED], para los efectos precisado en los puntos **TERCERO**, apartado 4.3, y **CUARTO** de esta resolución.

**SEGUNDO.** Notifíquese al *recurrente* en el correo electrónico señalado para tal efecto, por conducto de la Dirección Jurídica.

**TERCERO.** Notifíquese por oficio la presente resolución a la **Dirección Jurídica**, debiendo remitir las constancias que integran el presente recurso de inconformidad, y

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/03/2022**

**CUARTO.** 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 27 de junio 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**