

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

INE/JGE171/2023

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/36/2023, INTERPUESTO EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, EMITIDA POR LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Ciudad de México, 29 de septiembre de dos mil veintitrés.

VISTOS los autos para resolver el Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/36/2023, promovido por Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, para controvertir la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, de fecha 02 de mayo de 2023.

G L O S A R I O

Autoridad instructora/Dirección Jurídica	Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral.
Autoridad resolutora	Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
CAE	Capacitador(es) Asistente(s) Electoral(es).
Conducta denunciada	Hostigamiento sexual.
CPEUM/Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DAHASL	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
Denunciante	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

DERFE	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
DOF	Diario Oficial de la Federación.
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.
INE/Instituto	Instituto Nacional Electoral.
JGE	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
JDE	09 Junta Distrital Ejecutiva en la Ciudad de México.
LGIPE/Ley	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
Lineamientos	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.
Protocolo	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
RIINE	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral.
Recurrente/Inconforme	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
TEPJF	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Testigo 1	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Testigo 2	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Testigo 3	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Testigo 4	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Testigo 5	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Testigo 6	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Testigo 7	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Testigo 8	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Testigo 9	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.
Vocal Ejecutivo Distrital	Lic. Noel Alonso Alvarado, Vocal Ejecutivo de la 09 Junta Distrital Ejecutiva en la Ciudad de México.

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

I. Denuncia.

El 28 de junio de 2021, la autoridad instructora recibió un correo electrónico por parte de la denunciante, mediante el cual remitió su escrito de denuncia, de cuya lectura se desprenden conductas atribuibles al hoy recurrente.

II. Radicación.

El 29 de junio de 2021, la autoridad instructora radicó la denuncia bajo la clave de expediente INE/DJ/HASL/246/2021.

III. Primera entrevista.

El 09 de julio de 2021, la autoridad instructora aplicó la primera entrevista a la denunciante, mediante la cual se le brindó la atención especializada y orientación legal respecto de su asunto.

IV. Suspensión de plazos.

El 18 de agosto de 2021, la autoridad instructora emitió el acuerdo mediante el cual decretó la suspensión de plazos en el inicio y trámite de los procedimientos laborales, así como para la interposición de quejas o denuncias, durante el periodo

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

que comprendió del 6 al 20 de septiembre de 2021, reanudándose los mismos el día 21 de septiembre de 2021, derivado del primer periodo vacacional a que tuvo derecho el personal del INE durante al año 2021.

V. Remisión a investigación.

Mediante auto de 26 de agosto de 2021, la autoridad instructora ordenó que el expediente fuera remitido a la Subdirección de Investigación de la DHASL para que, en el ámbito de sus atribuciones, realizara las acciones correspondientes.

VI. Diligencias de investigación.

Testimoniales.

Con el objeto de conocer las circunstancias concretas de los hechos denunciados, la autoridad instructora llevó a cabo diversas entrevistas de investigación ordenadas de la siguiente manera:

Mediante sendos oficios fechados el 15 de diciembre de 2021¹, convocó a los testigos 1, 2, 3, y 4, a fin de llevar a cabo una comparecencia virtual el 17 inmediato, para recabar su testimonio, respecto de la investigación realizada con relación a las conductas atribuidas al hoy recurrente.

Requerimiento de informes.

Mediante oficio INE/DJ/389/2022 de fecha 12 de enero de 2022, la autoridad instructora requirió al Vocal Ejecutivo Distrital para que indicara:

- a) Cómo percibió la relación entre las partes.
- b) Si percibió algún distanciamiento laboral entre las partes de enero a junio de 2021, y en su caso, describiera las circunstancias de modo tiempo y lugar.
- c) Si la denunciante le realizó alguna manifestación sobre el comportamiento del probable infractor, y en su caso, describiera circunstancias de modo tiempo y lugar.
- d) Si tenía conocimiento de algún conflicto que se haya suscitado entre las partes de enero a junio de 2021, y en su caso, describiera circunstancias de modo tiempo y lugar.

¹ INE/DJ/13703/2021, INE/DJ/13704/2021, INE/DJ/13705/2021 e INE/DJ/13706/2021.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

- e) Si conocía la forma en que la denunciante recibía instrucciones del probable infractor en el periodo que prestó sus servicios en la Junta Distrital.
- f) Cómo percibía la relación del denunciado y su equipo de trabajo.
- g) Cómo fue el desempeño de las actividades de la denunciante cuando prestó sus servicios como Auxiliar Jurídica en la JDE, e informara los motivos de su baja.

El requerimiento fue atendido mediante oficio INE JDE 09-CM/0056/2022 del 19 de enero de 2022.

Informe Psicológico.

EL 14 de enero de 2022, la autoridad instructora recibió el informe psicológico de la denunciante por parte de la Subdirección de Atención Integral de la DAHASL.

VII. Inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

El 19 de enero de 2022, la autoridad instructora dictó el auto de inicio del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021 en contra del probable infractor, atribuyéndole la conducta referida en el glosario. El 31 siguiente fue notificada la determinación al denunciado.

VIII. Contestación.

El 15 de febrero de 2022, la autoridad instructora recibió el escrito de contestación al procedimiento laboral sancionador por parte del ahora recurrente, en el cual ofreció las pruebas que estimó pertinentes.

IX. Admisión de pruebas.

El 25 de febrero de 2022, la autoridad instructora dictó el auto de admisión de pruebas, en el cual admitió las pruebas de cargo y descargo y tuvo por desahogadas aquéllas que por su propia y especial naturaleza así lo permitieron.

Asimismo, señaló el 14 de marzo de 2022, para llevar a cabo el desahogo de la prueba técnica a distancia consistente en que la denunciante mostrara a la autoridad las capturas de pantalla que ofreció, los números telefónicos que presuntamente participaron en dicha comunicación, y mostrara el respaldo en su teléfono celular respecto de las pruebas ofrecidas, con la finalidad de que la autoridad instructora

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

conociera la verdad sobre los hechos denunciados objetó las pruebas identificadas con los numerales 3, 5, 6 y 7 del auto de admisión de pruebas.

Además, la autoridad instructora, señaló el 15 y 16 de marzo siguientes, para llevar a cabo el desahogo a distancia de las pruebas testimoniales a cargo de los testigos 5, 6, 7, 8 y 9 ofrecidas por el probable infractor, precisándole que la presentación de los testigos que no eran personal del Instituto quedaba a su cargo.

Por último, requirió al denunciado para que remitiera copias certificadas de las bitácoras del vehículo institucional, con placas de circulación con terminación CA, así como el número o números telefónicos con los que contaba al momento en que presuntamente sucedieron los hechos denunciados.

El auto de admisión de pruebas le fue notificado electrónicamente a las partes el 3 de marzo de 2022.

Al respecto, en cumplimiento al auto de admisión de pruebas, el probable infractor remitió mediante oficio INE/JDE09-CM/0282/2022, recibido en la oficialía de partes del Instituto, el 8 de marzo de 2022, las copias certificadas de las bitácoras del vehículo institucional mencionado, e informó que su número telefónico al momento de los hechos denunciados terminaba en 1191.

Asimismo, mediante oficio INE/JDE09-CM0283/2022, recibido en la oficialía de partes del Instituto, en la fecha referida en el párrafo que antecede, el denunciado se desistió del ofrecimiento de las pruebas testimoniales a cargo de los testigos 8 y 9, por así convenir a sus intereses. En atención a la solicitud del denunciado, la autoridad instructora mediante auto de 9 de marzo de 2022, acordó tener por desistidas las pruebas testimoniales citadas.

X. Auto de trámite.

El 29 de marzo de 2022, la autoridad instructora dio cuenta de las solicitudes formuladas por inconforme mediante oficios INE/JDE09-CM/0365/2022, INE/JDE09-CM/0366/2022 e INE/JDE09-CM/0367/2022, acordando mediante auto respectivo: a) Proporcionar al denunciado la grabación del desahogo de la prueba técnica llevada a cabo el 14 de marzo de 2022; b) Admitió el dictamen de la prueba en psicología forense que le fue practicada al propio recurrente, por el perito Misael Meléndez Martínez y; c) Dar vista a la Subdirección Integral y Sensibilización de la DAHSL para que en el ámbito de

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

sus atribuciones determinara lo conducente respecto a supuestas conductas delictivas denunciadas por el probable infractor en contra de la denunciante.

El 11 de enero de 2023, la autoridad instructora dio vista a la parte denunciante respecto de informe pericial en psicología forense ofrecido por el denunciado, para que, en el término de tres días hábiles siguientes a la notificación de la determinación, manifestara lo que a su derecho conviniera.

El auto le fue notificado electrónicamente a las partes el 13 de enero de 2023.

Al respecto, mediante escrito de 18 de enero de 2023, la denunciante desahogó la vista que le fue notificada y realizó manifestaciones en relación con el informe pericial en mención.

XI. Alegatos.

El 24 de enero de 2023, la autoridad instructora otorgó a las partes el término de cinco días hábiles para formular alegatos.

El 1º de febrero siguiente, la autoridad instructora recibió los escritos de alegatos de las partes.

XII. Cierre de instrucción.

El 10 de marzo de 2023, al no haber diligencias o pruebas pendientes de desahogo, la autoridad instructora determinó el cierre de instrucción para formular la resolución que en Derecho corresponda.

XIII. Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador.

El 02 de mayo de 2023, la autoridad resolutora dictó la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, en la que se determinó, en la parte que interesa, lo siguiente:

“[...] RESUELVE

PRIMERO. Ha quedado acreditada la conducta relacionada con en el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, consistente en hostigar sexualmente, por lo que se le impone a **Eliminado.** Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, la medida disciplinaria consistente en **DESTITUCION.**”

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

XIV. Notificación.

El 16 de mayo de 2023, le fue notificada personalmente la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021 al recurrente.

XV. Presentación del Recurso de Inconformidad.

El 29 de mayo de 2023, el recurrente presentó el escrito a través del cual interpuso Recurso de Inconformidad, a fin de controvertir la resolución emitida dentro del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, por la cual el entonces Encargado de Despacho de la Secretaría Ejecutiva le impuso la sanción de destitución.

XVI. Auto de turno.

El 05 de junio de 2023, la autoridad instructora designó a la DERFE como órgano encargado de sustanciar el recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/36/2023 y elaborar el proyecto de auto admisión, de desechamiento o, en su caso, el proyecto de resolución que en Derecho corresponda, a efecto de someterlo a consideración de esta JGE.

XVII. Remisión de Expediente.

Mediante oficio número INE/DJ/7961/2023, de fecha 05 de junio de 2023, la Dirección de Asuntos Laborales de la Dirección Jurídica remitió a la DERFE las constancias que integran el expediente INE/RI/SPEN/36/2023.

El 6 siguiente, mediante oficio INE/DJ/7992/2023 la Directora de Asuntos HASL en la Dirección Jurídica remitió a la DERFE las constancias que integran el expediente del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021.

XVIII. Admisión del recurso y cierre de instrucción.

Mediante acuerdo de fecha 1 de septiembre de 2023, el Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores determinó la admisión a trámite del recurso de inconformidad presentado por el recurrente y se admitieron las pruebas documentales que fueron ofrecidas.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Asimismo, se ordenó elaborar el proyecto de resolución correspondiente en términos de lo dispuesto por el artículo 368 del Estatuto, por lo que se puso el expediente en estado de resolución.

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

PRIMERO. Competencia.

De conformidad con los artículos 360 y 368 del Estatuto vigente, así como el 52, párrafos 1 y 2 de los Lineamientos para regular el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad, esta JGE es el órgano administrativo competente para resolver el Recurso de Inconformidad que se interponga para controvertir, entre otras, resoluciones emitidas por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al Procedimiento Laboral Sancionador.

Por lo tanto, con fundamento en esas disposiciones esta JGE es competente para conocer y resolver el presente recurso de inconformidad, al controvertirse la resolución emitida por el Secretario Ejecutivo en el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021.

SEGUNDO. Normatividad aplicable.

Norma que regula al acto controvertido.

El párrafo tercero del artículo primero de nuestro máximo ordenamiento establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Por su parte, los artículos 14 y 16 de la CPEUM, consagran los principios de debido proceso y de no retroactividad, así como el principio de legalidad, al establecer, el primer dispositivo, que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; así mismo, dicho precepto prevé que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna y que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

El segundo precepto constitucional referido señala que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo; por lo que el principio de legalidad se refiere a que todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho vigente.

Además, el artículo 41, párrafo tercero, base V, Apartado A, de la Constitución dispone que las relaciones de trabajo entre el INE y sus servidores se regirán por la LGIPE y el Estatuto que, con base en ella, apruebe el Consejo General.

El artículo 204 de la LGIPE, indica que en el Estatuto se establecerán, además de las normas para la organización del Servicio Profesional Electoral Nacional, las relativas a las normas y procedimientos para la determinación de sanciones.

Asimismo, de conformidad con el artículo 205, párrafo 1 de la LGIPE, por la naturaleza de la función estatal que tiene encomendada el Instituto, todo su personal hará prevalecer el respeto a la Constitución, las leyes y la lealtad a la Institución, por encima de cualquier interés particular.

Luego entonces, en el Estatuto se establecen las siguientes disposiciones que resultan relevantes para el presente caso:

- a De conformidad con las fracciones III y IV del artículo 1 del Estatuto, el referido instrumento tiene por objeto establecer las normas generales para la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Nacional, asimismo, establecer las condiciones generales de trabajo, derechos, obligaciones y prohibiciones del personal del INE, así como el Procedimiento Laboral Sancionador y los medios ordinarios de defensa.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

La normatividad específica estará contenida en el Manual de Organización General y manuales de organización, de procesos y procedimientos, así como en los lineamientos correspondientes.

- b Con base en lo establecido en la fracción XXIII del artículo 71 del Estatuto, es una obligación del personal de Instituto, observar y hacer cumplir las disposiciones de la Constitución, la Ley, del presente Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto.
- c En términos del artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, es una prohibición del personal del INE realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.
- d Por su parte, el artículo 310 del Estatuto dispone 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. 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.
- e En términos del artículo 319 del Estatuto, el procedimiento laboral sancionador podrá iniciarse de oficio o a petición de parte. Se inicia de oficio cuando cualquiera de las áreas u órganos del Instituto, hacen del conocimiento de la autoridad instructora las conductas probablemente infractoras, o bien, cuando ésta conoce de los hechos o de las conductas probablemente infractoras.
- f El artículo 320 del Estatuto señala que 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.
- g 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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto o de las partes involucradas.

- h De conformidad con el artículo 321 del Estatuto, 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.
- i El artículo 323 del Estatuto establece que el auto de inicio del procedimiento laboral sancionador es la primera actuación con la que comienza formalmente el mismo y su notificación interrumpe la prescripción.
- j Con base en el artículo 327 del Estatuto, para conocer la verdad sobre los hechos, la autoridad instructora podrá allegarse de cualquier medio de prueba, ya sea que pertenezca a las partes o a terceros y que hubieran sido obtenidas lícitamente y con pleno respeto a los derechos humanos.
- k El artículo 329 del Estatuto, las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia.
- l Con fundamento en el artículo 334 del Estatuto, el procedimiento laboral sancionador se divide en dos etapas: instrucción y resolución. La instrucción comprende desde el auto de inicio del procedimiento hasta el auto de cierre. La segunda etapa se conforma por la resolución que emite la autoridad resolutora y, en su caso, la ejecución de la sanción.
- m El artículo 335 del Estatuto refiere que la autoridad instructora deberá notificar personalmente a las partes el inicio del procedimiento laboral sancionador, en un plazo de diez días hábiles. Para ello, a la persona denunciada, se le correrá traslado con copia simple de la denuncia y/o el documento en el que consten los hechos materia del procedimiento, el auto de inicio y de la totalidad de las constancias que obren en el expediente, para que prepare su defensa.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023

- n En términos del artículo 338 del Estatuto, la autoridad instructora resolverá sobre la admisión o el desechamiento de las pruebas, dentro de los ocho días hábiles siguientes a que concluya el plazo de diez días otorgado por la autoridad para la contestación del emplazamiento. De ser necesario, en el mismo auto se ordenará la preparación de las pruebas que conforme a derecho procedan y así lo requieran, indicando el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas.
- o El artículo 344 del Estatuto indica que concluida la etapa de alegatos y de no existir pruebas pendientes que desahogar, ni diligencias que ordenar o realizar, la autoridad instructora podrá ordenar, en su caso, que se subsane toda omisión que notare durante la sustanciación del procedimiento, dando vista a las partes a efecto de que dentro de los tres días siguientes a la notificación manifiesten lo que a su derecho convenga.
- p En relación con los artículos 350 y 355 del Estatuto, el Instituto, previa sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador, podrá aplicar a su personal sanciones de amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria, señalando como directrices para su calificación los grados, mínimo, medio y máximo, así como en atención a los elementos siguientes:
 - I. La gravedad de la falta en que se incurra;
 - II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
 - III. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;
 - IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
 - V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
 - VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;
 - VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

- VIII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.
- q Ahora bien, el artículo 357 del Estatuto señala que, el cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del procedimiento laboral sancionador deberá sujetarse a lo siguiente:
1. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona sancionada;
 2. La sanción pecuniaria se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
 3. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución, y
 4. La destitución surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al en que se produzca la notificación de la resolución.
- r El artículo 358 del Estatuto indica que el Recurso de Inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutoria y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas.
- s Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 366 del Estatuto tratándose de resoluciones emitidas en el Procedimiento Laboral Sancionador, sólo se podrán ofrecer y admitir aquellas pruebas que revistan el carácter de supervenientes.

Por su parte, los Lineamientos, establecen lo siguiente:

- a. El artículo 11 dispone que las notificaciones que se realicen por correo electrónico se entenderán como válidas al momento de recibir el acuse de la misma por parte de la persona destinataria, dentro del día hábil siguiente al en que se le remitió el correo, en el entendido que, de no recibirse la confirmación de entrega, se tendrá por notificado de la determinación de mérito, con la fecha y hora de envío que conste en el sistema de correo.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

- b. El artículo 35 señala que el procedimiento sancionador es aplicable al personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas en términos del artículo 307 del Estatuto.
- c. El artículo 36 establece 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.
- d. El artículo 44 establece que lo siguiente:
 - 1. 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.
 - 2. Una vez notificado el auto de admisión del inicio del procedimiento sancionador, la persona probable infractora deberá mantener informada de manera fehaciente a la autoridad instructora de sus ausencias o realización de actividades por motivos de trabajo en lugar distinto al de su adscripción, con la finalidad de establecer las medidas adecuadas que permitan realizar cualquier notificación con motivo del desahogo del procedimiento referido.
 - 3. La persona denunciante en su escrito inicial deberá proporcionar a la autoridad instructora su domicilio, correo electrónico o dirección que permita facilitar cualquier notificación con relación a la queja o denuncia. En caso de no ser cierto o resultar inexacto el domicilio, dirección o correo electrónico, las notificaciones se practicarán por estrados y se entenderán válidamente realizadas para todos los efectos legales el día de su realización, sin necesidad de realizar un acuerdo que autorice su realización.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Una vez iniciado el procedimiento sancionador, la autoridad instructora deberá garantizar el derecho de audiencia y defensa de la persona probable infractora; para ello, deberá informar a la persona probable infractora de las acusaciones en su contra y le correrá traslado con la totalidad de las pruebas ofrecidas y actuaciones que se hayan realizado hasta el dictado del auto de inicio, para que manifieste lo que a su derecho convenga y, en su caso, aporte las pruebas que estime pertinentes.

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se encuentra reconocido expresamente en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Para). En este instrumento, se reconoce que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos que limita, total o parcialmente, el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres; este tipo de violencia constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres².

TERCERO. Requisitos de procedencia. El presente Recurso de Inconformidad reúne los requisitos formales y sustantivos para su procedencia, previstos en los artículos 361 y 365 del Estatuto, en los siguientes términos:

Oportunidad. Se debe tener presente que, de las constancias que obran en autos, se advierte que la resolución del 2 de mayo de 2023, dictada en el expediente INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, fue notificada personalmente al recurrente el 16 de mayo del mismo año.

En ese sentido, el artículo 281, párrafo segundo, del Estatuto, señala que las notificaciones surtirán sus efectos el mismo día que se practiquen.

Por otra parte, el artículo 361 del Estatuto establece que el Recurso de Inconformidad podrá interponerse, dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra.

En tal virtud, en el caso que nos ocupa, al notificarse la resolución al recurrente el 16 de mayo de 2023, surtió sus efectos legales el mismo día, de modo que el término para interponer el recurso concluyó el 30 de mayo de 2023.

² Cfr. Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

De esta forma, según el sello de recepción, se advierte que el recurrente interpuso su Recurso de Inconformidad el mismo 29 de mayo de 2023, en consecuencia, se tiene presentado en tiempo.

Forma y legitimación. En el recurso interpuesto se hizo constar el nombre completo del recurrente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones; se manifiestan los agravios y se asienta la firma autógrafa del mismo.

Asimismo, el recurrente se encuentra legitimado para interponer el recurso de inconformidad al tratarse de la persona que fue sancionada en la resolución que puso fin al Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021.

En este sentido, al no presentarse ningún supuesto señalado en el artículo 364 del Estatuto y contener los elementos señalados en el artículo 365 del ordenamiento referido, se tiene que el escrito cumple con los criterios de procedibilidad.

CUARTO. Determinación recurrida.

Con fecha 2 de mayo de 2023, el entonces Encargado de Despacho de la Secretaría Ejecutiva, en su carácter de autoridad resolutoria, dictó la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, en cuyo punto Primero se determinó lo siguiente:

“[...] RESUELVE

PRIMERO. Ha quedado acreditada la conducta relacionada con en el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, consistente en hostigar sexualmente, por lo que se le impone a **Eliminado.** Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, la medida disciplinaria consistente en **DESTITUCIÓN.**”

No es óbice señalar que, partiendo del principio de economía procesal y, en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la resolución en comento, se estima que es innecesario transcribir la totalidad del acto impugnado.

Lo anterior siguiendo el criterio orientador, contenido en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, con número de registro 219558³, que señala lo siguiente:

³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, p. 406, núm. de registro 219558.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

“ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO. De lo dispuesto por el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo, sólo se infiere la exigencia relativa a que las sentencias que se dicten en los juicios de amparo contengan la fijación clara y precisa de los actos reclamados, y la apreciación de las pruebas conducentes para tener o no por demostrada su existencia legal, pero no la tocante a transcribir su contenido traducido en los fundamentos y motivos que los sustentan, sin que exista precepto alguno en la legislación invocada, que obligue al juzgador federal a llevar a cabo tal transcripción, y además, tal omisión en nada agravia al quejoso, si en la sentencia se realizó un examen de los fundamentos y motivos que sustentan los actos reclamados a la luz de los preceptos legales y constitucionales aplicables, y a la de los conceptos de violación esgrimidos por el peticionario de garantías. De igual forma se estima innecesario transcribir las alegaciones expuestas en vía de agravios por el accionante, sin que sea obstáculo a lo anterior que en considerando subsecuente se realice una síntesis de los mismos.”

QUINTO. Resumen de agravios.

Como se adelantó, el acto que se reclama en el presente asunto lo constituye la resolución recaída en el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, en la que se determinó la destitución del recurrente, al haber quedado acreditada la conducta que le fuera atribuida, consistente en realizar actos de hostigamiento sexual en contra de la denunciante, consistentes en comentarios e insinuaciones indeseadas, contra la denunciante y el envío de mensajes de connotación sexual a la denunciada vía WhatsApp.

Para sustentar la acción impugnativa, el inconforme argumenta, en síntesis, los siguientes agravios:

Primero.

El recurrente expone violaciones al principio de legalidad cometidos por la autoridad Instructora.

- a. El recurrente señala que en las constancias de autos no se precisa quien o quienes recibieron el escrito de denuncia presentado por la denunciante; es decir, que no se puntualizó que la haya recibido personal del área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica; por lo tanto, no se cumplió con esta exigencia contemplada en el Estatuto.
- b. Lo anterior, a dicho del inconforme, trae consigo que se desconozca quien fue la autoridad del primer contacto.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

- c. Asimismo, el recurrente señala que se desconoce si se efectuó la primera comunicación y, de haberse realizado, quién la efectuó con la persona presuntamente agraviada; pero, sobre todo, que la comunicación haya versado sobre el relato de los hechos materia de la denuncia y si estos estuvieran vinculados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
- d. A su vez, el inconforme señala que no hay constancia que se haya realizado por el personal del área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, la entrevista o reunión con las personas presuntamente agraviadas y con las presuntamente responsables, dentro de los cinco días hábiles siguientes al primer contacto que tendría como finalidad generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras, a través del personal especializado.
- e. También, argumenta que no existe constancia de que el área de atención y orientación del personal del INE haya determinado si la materia de la denuncia corresponde a un conflicto o, en su caso, si se trata de un asunto vinculado con posibles conductas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral; por lo tanto, que es el área aludida la facultada para determinar si se está en presencia de un acto de Hostigamiento Sexual.
- f. Refiere que los peritajes en materia de psicología no se realizaron dentro del plazo ordenado por el Estatuto.
- g. De igual forma, señala que no hay evidencia que el personal del área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, haya valorado la posibilidad de ordenar la implementación de medidas cautelares.
- h. El inconforme alude que no existe evidencia de que el personal del área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, sea el que haya intervenido en esas tareas; y como consecuencia de ello, que el personal designado tenga experiencia en relaciones laborales, psicología, así como en atención a víctimas y personas en condición de vulnerabilidad.
- i. Manifiesta que la Autoridad Instructora, no cumplió con los plazos legales señalados en el Estatuto para el trámite y sustanciación del

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Procedimiento Laboral Sancionador; ello, se observa en la reseña que hace en las primeras treinta fojas que integran la resolución; lo que deriva en violaciones a las reglas esenciales del procedimiento que traen como consecuencia la nulidad de todas las actuaciones así practicadas.

- j. Indica que en el apartado de antecedentes de la resolución impugnada se señala que la denuncia se presentó el día 28 de junio de 2021; mientras que, al día siguiente; es decir, el día 29 de junio de 2021, la Autoridad Instructora dictó el Auto de Radicación, en el que se asignó número de expediente, sin que en ese momento se haya iniciado el Procedimiento Laboral Sancionador; lo que aconteció el día 19 de enero de 2022.

Refiere que ello deriva en la afirmación que la Autoridad Instructora asumió una actitud parcial en su contra, pues de origen otorgó al escrito de denuncia el carácter de Hostigamiento Sexual, e incluso, más allá de eso, prejuzgó en su contra, ya que, de origen, sin haber realizado diligencia alguna, dio por hecho que se iniciaría el Procedimiento Laboral Sancionador en su contra.

También, advierte que entre las acciones que se pudieron haber realizado, conforme al contenido del Estatuto, entre las que se encuentran que la autoridad de primer contacto debía informar a la denunciante sobre la posibilidad de optar por el procedimiento de conciliación; y de identificar necesario, realizar peritajes en materia psicológica por personal especializado, para la debida documentación de las afectaciones provocadas por las probables conductas infractoras.

Segundo.

El recurrente considera que el Procedimiento Laboral Sancionador, se inició y sustanció por la probable comisión de Hostigamiento Sexual, por lo que considera que conforme al Código Penal Federal el hostigamiento sexual se considera un delito, no una falta administrativa.

Consecuentemente, expresa que existe un aparente conflicto de competencias entre el INE y la Fiscalía General de la República, debido a que el INE, la Dirección Jurídica y la Secretaría Ejecutiva no son competentes para conocer conductas que se determinen como Hostigamiento Sexual.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Tercero.

El recurrente señala que la autoridad instructora inició un Procedimiento Laboral Sancionador por la comisión de actos de Hostigamiento Sexual a petición de parte, lo que considera a la conducta como no grave, ya que en caso de serlo se hubiese iniciado de oficio; por tanto, considera que una infracción administrativa no debe obtener una sanción máxima, en este caso la del Estatuto con la destitución del cargo o puesto.

Cuarto.

El inconforme argumenta que en el expediente que comprende la resolución impugnada no se observa conducta alguna que reúna los elementos para ser considerada Hostigamiento Sexual; en cambio, señala que si se pudiera investigar sobre la existencia de probables conductas que constituyan acoso laboral, pues reconoce y hace evidente que la sola presencia del denunciado irritaba a la denunciante, produciéndose conflictos, por lo tanto, el propio recurrente expresa que es intrascendente determinar si la quejosa acreditó o no su dicho, simplemente ya no se puede acreditar aquello que no existe.

De igual manera, refiere que las expresiones que se plantean en el contenido de la resolución impugnada, de ninguna manera constituyen Hostigamiento Sexual, pues no se hacen alusiones a conductas lascivas, es decir, que exprese deseo sexual o le lujuria sin control del recurrente hacia la quejosa; además de que alude que incluso los hechos que se narran hacen evidente la predisposición y animadversión que esa persona tenía o tiene hacia el inconforme.

Quinto.

El recurrente manifiesta que el Hostigamiento Sexual como infracción administrativa contemplada en el artículo 72 fracción XXIX del Estatuto, jamás se acreditó, según se desprende del estudio y valoración de los hechos materia de la denuncia, así como la valoración individual y conjunta que se hizo de todas las pruebas; por lo que, en consecuencia, la determinación de la sanción que plantea la responsable es arbitraria por infundada, ya que, a su dicho, no se puede sancionar a una persona por una infracción que no cometió, por lo tanto, el "análisis" que plantea, es infundado y deriva en jurídicamente infundado; dado a que no se justifica la revisión de los elementos que refiere el artículo 255 del Estatuto.

SEXTO. Estudio oficioso de caducidad.

El estudio de la caducidad de la facultad de la autoridad instructora para iniciar un Procedimiento Laboral Sancionador es un elemento fundamental para la validez de un acto de molestia, por lo que constituye una cuestión preferente que debe ser analizado de oficio por este órgano colegiado.

Lo anterior, porque la caducidad se trata de una institución jurídica por virtud de la cual se extinguen las facultades de la autoridad para instruir un procedimiento en el que se impongan sanciones por la inobservancia a la ley.

Así, en el Procedimiento Laboral Sancionador, la caducidad se instituye en beneficio de la seguridad jurídica de los trabajadores del Instituto, para establecer un límite temporal al ejercicio de las facultades de la autoridad instructora para iniciar el Procedimiento Laboral Sancionador en el que, de ser el caso, se impone una sanción por las infracciones a la ley de la materia.

De esa manera, las y los trabajadores tienen certeza sobre el plazo que, como máximo, tiene la instructora para iniciar en su contra un procedimiento en materia laboral.

Es así que, por tratarse de una cuestión de orden público y de previo y especial pronunciamiento, en la presente resolución se analiza si se actualiza la caducidad de la facultad de la autoridad instructora para ordenar el inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

Al respecto, el artículo 310 del Estatuto establece 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.

Asimismo, dicho precepto estatutario establece que 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.

En términos de lo dispuesto en el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción VII, de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, la autoridad instructora es el

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

área que conoce de quejas y denuncias desde el inicio de la investigación, hasta el cierre de instrucción del procedimiento laboral sancionador.

De igual manera, el artículo 291 del Estatuto, así como artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción V, de los Lineamientos, y el punto 5.5. del Protocolo, prevén que el área de atención integral y orientación actúa desde la presentación de la denuncia o queja hasta antes del inicio de la investigación.

Con base en lo señalado, es posible llegar a la conclusión de que, dentro de la estructura orgánica de la dirección jurídica, existen diversas direcciones, entre otras, la de asuntos HASL misma que se compone por diversas subdirecciones con competencias específicas; por ejemplo, el área de atención de primer contacto que debe remitir a la autoridad instructora las constancias que resulten de las diligencias que haya practicado⁴.

En este orden de ideas y en atención a la interpretación funcional de las normas rectoras del procedimiento, la caducidad a que se refiere el artículo 31 O del Estatuto, **sólo se puede actualizar a partir de que la autoridad investigadora ejerce formalmente sus atribuciones⁵, después de recibir la denuncia respectiva, así como las actuaciones que se practicaron en el área de primer contacto y orientación.**

Ello, porque la autoridad instructora tiene el deber de realizar diligencias de investigación y esta posibilidad de allegarse de mayores elementos de convicción, aclarar aspectos que estime relevantes o trazar líneas adicionales de indagación, sobre la base del conocimiento formal de los hechos, lo que supone, al menos, el conocimiento previo, mínimo y suficiente, de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en los que éstos ocurrieron y que, razonablemente, justifican y permiten realizar las diligencias citadas.

Tal razonamiento se justifica plenamente, en la circunstancia de que la facultad investigadora constituye una potestad, incluso, en ciertos casos, una obligación de la autoridad instructora para analizar de manera detenida y exhaustiva todos los elementos que se allegó para poder determinar una posible conducta infractora, así como la probable responsabilidad de la persona denunciada para iniciar el Procedimiento Laboral Sancionador.

⁴ 295 del Estatuto

⁵ Sirve de sustento a lo anterior, el criterio sostenido por la Sala Regional Toluca del TEPJF, al resolver el cinco de junio de este año, el juicio laboral radicado en el expediente ST-JLI-8/2023.

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023

Dicho lo anterior, en el particular, de las constancias que obran en autos se advierte que el **26 de agosto de 2021**, la autoridad instructora ordenó dar vista al área de investigación para que en términos de los artículos 36 y 37 de los Lineamientos se recabaran mayores elementos de prueba, a efecto de determinar sobre el inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

De esta forma, la fecha en que la que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la conducta infractora fue a partir de la fecha indicada, dado que, desde esa data fue que se llevó a cabo la primera actuación para iniciar las investigaciones derivado del conocimiento mínimo, claro y razonable de las circunstancias de tiempo, lugar y modo, en que se suscitaron los hechos denunciados.

Es así que, de una interpretación sistemática de los artículos 280 y 310 del Estatuto, se advierte que los plazos establecidos en meses se considerarán conforme al día calendario, es decir, si la autoridad instructora tuvo conocimiento de los hechos el 26 de agosto de 2021, a través de la emisión del auto de remisión a investigación del expediente INE/DJ/HASL/246/2021, el plazo de los 6 meses para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador **se cumplió el 28 de febrero de 2022**, toda vez que el 26 de febrero del mismo año fue día inhábil, tal y como lo marca la sentencia ST-JLI-8/2023⁶, previamente citada.

Por tanto, si el auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador materia de la presente resolución se emitió el **19 de enero de 2022**, la autoridad instructora lo hizo en el plazo previsto para tal fin.

En el siguiente esquema se ejemplifican los plazos señalados:



⁶ Sentencia recaída en el expediente ST-JLI-8/2023 dictada por la Sala Regional Toluca del TEPJF el 5 de junio de 2023.

SÉPTIMO. Fijación de la litis.

La litis en el presente medio de impugnación, se constriñe a estudiar los motivos de inconformidad planteados por el recurrente con la finalidad de determinar si hubo violación a las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias en la tramitación y resolución del Procedimiento Laboral Sancionador, lo que amerita que se revoque la resolución controvertida, o si, por el contrario, el actuar de las autoridades instructora y resolutoria se apegó a derecho, lo procedente será confirmar el acto impugnado.

OCTAVO. Estudio de fondo.

Esta JGE procede a realizar el estudio de los agravios atendiendo a su similitud o particularidad, según sea el caso, sin que tal actuar le cause un perjuicio al disconforme, pues lo importante es que todos ellos sean analizados. Sirve de como criterio orientador el contenido de la Jurisprudencia 04/2000 que indica:

“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”. El estudio que realiza la autoridad responsable de los agravios propuestos ya sea que los examine en su conjunto, separándolos en distintos grupos, o bien uno por uno y en el propio orden de su exposición o en orden diverso, no causa afectación jurídica alguna que amerite la revocación del fallo impugnado, porque no es la forma como los agravios se analizan lo que puede originar una lesión, sino que, lo trascendental, es que todos sean estudiados”.⁷

En tal virtud, dada la naturaleza de los agravios expuestos por el recurrente, esta JGE estima conveniente iniciar el estudio de los mismos por el correspondiente que se hace valer como **segundo**, consistente en que el Procedimiento Laboral Sancionador instaurado en su contra se inició y sustanció por la probable comisión de Hostigamiento Sexual, por lo que considera que, conforme al Código Penal Federal, el hostigamiento sexual se considera un delito y no una falta administrativa.

Consecuentemente, expresa que existe un aparente conflicto de competencias entre el INE y la Fiscalía General de la República, debido a que el INE, la Dirección Jurídica y la Secretaría Ejecutiva no son competentes para conocer conductas que se determinen como Hostigamiento Sexual.

Al respecto, en primer término, es pertinente dejar asentado que de conformidad con el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, es una prohibición del personal del

⁷ Sala Superior. Tercera Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. VIII. Electoral Primera Parte – Vigentes, Pág. 27

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

INE realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.

En concordancia con ello, el artículo 307 del Estatuto dispone que el Procedimiento Laboral 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.**

A su vez, el artículo 35 de los Lineamientos señala que el Procedimiento Sancionador es aplicable al personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas en términos del artículo 307 del Estatuto.

Con base en las consideraciones normativas aludidas, se desprende que el recurrente parte de una premisa errónea, al considerar que el INE no es una autoridad competente para conocer de los actos que la denunciante le atribuye, puesto que el Procedimiento Laboral Sancionador tiene como finalidad 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, sin que ello supla otro tipo de responsabilidades, entre ellas las de carácter penal.

En ese sentido, la imposición de la sanción al recurrente por parte de la responsable se trata de una medida que tiene como finalidad generar espacios libres de violencia dentro del Instituto, la cual se trata de una determinación administrativa que no contraviene las sanciones que, en su caso, la autoridad jurisdiccional competente le llegue a imponer, además de que ésta no la sustituye, por lo que es **INFUNDADO** el agravio que expone el recurrente.

Para reforzar lo anterior, sirve de criterio la tesis Tesis:I.4o.A.19 A (11a.) dictada por los Tribunales Colegiados de Circuito, que a la letra dispone:

“RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. AL SER SUS MODALIDADES AUTÓNOMAS EN CUANTO A OBJETIVOS, SE TRAMITAN EN DIFERENTES VÍAS, POR ÓRGANOS DIVERSOS Y CON DISTINTAS SANCIONES, SIN QUE ELLO IMPLIQUE VIOLACIÓN AL PRINCIPIO NON BIS IN IDEM. Hechos: La Auditoría

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Superior de la Federación fincó responsabilidad resarcitoria a cargo de diversos servidores públicos y los condenó a resarcir el daño causado a la hacienda pública federal. Inconformes, los afectados promovieron juicio contencioso administrativo federal. **Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que las modalidades de responsabilidades de los servidores públicos previstas en la Constitución General con finalidades punitivas y resarcitorias –reipersecutoria–, son autónomas en cuanto a objetivos, por lo que se tramitan en diferentes vías, por órganos diversos y con distintas sanciones, sin que ello implique violación al principio non bis in idem.** Justificación: Lo anterior, pues el sistema de responsabilidades de los servidores públicos contenido en la Constitución General, es un modelo complejo de mecanismos de control constitucional para el ejercicio del servicio público, que tiene sustento en el principio de autonomía y se estructura a partir de cuatro modalidades, a saber: I) responsabilidad política; II) responsabilidad penal; III) responsabilidad administrativa de carácter disciplinario (sancionatoria); y, IV) responsabilidad de carácter indemnizatorio (resarcitoria). Es así que para cada tipo de responsabilidad, sea punitiva o resarcitoria, se instituyen órganos, procedimientos, supuestos y sanciones propios, aunque algunos de ellos coincidan desde el punto de vista material. Eso explica que, con motivo de una falta administrativa que también involucre la comisión de algún delito, un servidor público o particular vinculado pueda ser sujeto de responsabilidad punitiva y, por tanto, sancionado en diferentes vías, por órganos diferentes y con distintas consecuencias, sin que ello implique transgresión al principio non bis in idem, porque se trata de sanciones que pertenecen a distintos ámbitos jurídicos y persiguen diversas finalidades. Así, por ejemplo, tratándose de la pretensión resarcitoria o reipersecutoria, el Estado no persigue a la persona del servidor público o de algún particular responsable, sino a su patrimonio, toda vez que esa responsabilidad surge cuando se demuestra la relación causal entre el reproche del Estado por cierta conducta (sea de comisión u omisión) y el daño causado, siendo que una vez demostrada esa relación causal, la pretensión del Estado se dirige al patrimonio del responsable, quien deberá responder con él.

Ahora bien, se procede al análisis del agravio que el recurrente lo hace consistir como el **Primero**, en el cual expone diversos motivos que, a su dicho, constituyen una violación al principio de legalidad cometidos por la autoridad Instructora, los cuales serán analizados de manera individual.

Primeramente, el inconforme señala que en las constancias de autos no se precisa quien o quienes recibieron el escrito de denuncia presentado por la denunciante; es decir, que no se puntualizó que la haya recibido personal del área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica; por lo tanto, no se cumplió con esta exigencia contemplada en el Estatuto. Ello, a dicho del inconforme, trae consigo que se desconozca quien fue la autoridad del primer contacto.

Al respecto, el artículo 291 del Estatuto refiere que el área de atención y orientación del personal del INE, adscrita a la Dirección Jurídica, será la instancia encargada

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

de la recepción y atención de aquellas denuncias relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

En concordancia, es oportuno mencionar que el apartado “8. PROCEDIMIENTOS DE ATENCIÓN AL INTERIOR DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL PARA ATENCIÓN A LOS CASOS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN” del Protocolo, establece lo siguiente:

“La Dirección de Asuntos HASL es el área facultada para atender los distintos tipos de problemas que surgen en el INE, con motivo de la interacción laboral; así como de diseñar de forma independiente o conjunta con otras áreas del Instituto, algunas medidas para su prevención.

[...]

Existen distintas formas para solicitar apoyo, asesoría o interponer formalmente una queja/denuncia con motivo de un conflicto, o una situación de discriminación y/o violencia entre el personal del Instituto:

- **buzon.hasl@ine.mx**
- *Oficialía de partes de la Dirección Jurídica del INE*
- *Contacto directo por correo o vía telefónica con las distintas áreas de la Dirección de Asuntos HASL*

Basta con que la o las personas interesadas soliciten los servicios, sin necesidad de precisar de qué tipo de problemática se trata, pues la clasificación del mismo es parte de la labor que lleva a cabo el personal de la Dirección de Asuntos HASL, una vez que se establece el contacto.”

En ese sentido, en el antecedente I del auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/246/2021, la autoridad instructora señaló lo siguiente:

“I. Conocimiento.

Correo electrónico enviado por **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales,** **dirigido a la cuenta de buzon.hasl@ine.mx, recibido en esta Dirección** el 28 de junio de 2021, de cuya lectura integral se desprenden conductas probablemente infractoras atribuibles a **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.** [...]”.

De igual manera, en los antecedentes I y III de la resolución impugnada, se advierte lo siguiente:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

I. Denuncia.

El 28 de junio de 2021, la autoridad instructora recibió correo electrónico de la denunciante, mediante el cual remitió su escrito de denuncia, de cuya lectura integral se desprenderían conductas atribuibles al infractor.

[...]

III. Primera entrevista.

El 9 de julio de 2021, la autoridad instructora aplicó la primera entrevista a la denunciante, mediante la cual, se le brindó la atención especializada y orientación legal de su asunto.”

Como se puede observar, tanto en el auto de inicio, así como en la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/246/2021, se advierte que el escrito de denuncia presentado por la denunciante se recibió en la cuenta de correo **buzon.hasl@ine.mx**, la cual es administrada por la Dirección de Asuntos HASL adscrita a la Dirección Jurídica; por lo cual, no le asiste la razón al inconforme al no existir vulneración a las disposiciones reglamentarias por parte de la propia autoridad instructora, debido a que si se precisó el medio, así como el órgano receptor de la denuncia de mérito.

Si bien, en los documentos referidos en el párrafo precedente no se señala de manera expresa que fue la Dirección de Asuntos HASL el área que recibió la denuncia y la encargada de realizar el primer contacto con la denunciante, lo cierto es que en los mismos se menciona que dichos actos los realizó la Dirección Jurídica, a la cual está adscrita la primera.

Adicionalmente, de la revisión del expediente del Procedimiento Laboral Sancionador, esta JGE tiene certeza respecto a que fue la Dirección de Asuntos HASL la que recibió la denuncia presentada por la denunciante, pues en el oficio INE/DJ/8204/2021, se advierte que la Subdirectora de Atención Integral de la DHASL, comunicó lo siguiente a la denunciante:

“En atención al asunto recibido el 28 de junio de 2021, mismo que fue radicado el 29 de junio de 2021, bajo el número del expediente INE/DJ/HASL/246/2021, de cuya lectura integral se desprenden conductas probablemente infractoras atribuibles a **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.**

En términos del artículo 291 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto), la Subdirección de Atención Integral, adscrita a la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, es la encargada de la recepción de denuncias relacionadas por hechos posiblemente de hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, siempre y cuando la persona señalada como agresora por dichas conductas, sea personal del Instituto.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Por lo anterior, en términos del Artículo 292 del Estatuto, esta Subdirección de Atención Integral, hace de su conocimiento que ha sido programada la reunión de orientación jurídica a efecto de ofrecerle a usted posibles vías legales de solución que existan para la atención del probable conflicto o, en su caso, la probable conducta infractora, atendiendo al tipo de asunto de que se trate.”

De esta manera, no se advierte vulneración alguna al procedimiento como lo señala el inconforme, además de que el actor no señala de qué manera le causó agravio no tener certeza de que la recepción de la denuncia se hubiere efectuado por parte del área de atención y orientación de la DAHASL, por lo que resulta infundado e inoperante la inconformidad que manifiesta el recurrente.

En esa misma línea, el inconforme señala que desconoce si se efectuó la primera comunicación y, de haberse realizado, quién la efectuó con la persona presuntamente agraviada; pero, sobre todo, que la comunicación haya versado sobre el relato de los hechos materia de la denuncia y si éstos estuvieran vinculados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

Igualmente, señala que no hay constancia que la entrevista o reunión con las personas presuntamente agraviadas y con las presuntamente responsables, se haya realizado por el personal del área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, dentro de los cinco días hábiles siguientes al primer contacto que tendría como finalidad generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras, a través del personal especializado.

Aunado a ello, el inconforme argumenta que no existe constancia de que el área de atención y orientación del personal del INE haya determinado si la materia de la denuncia corresponde a un conflicto o, en su caso, si se trata de un asunto vinculado con posibles conductas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, ya que refiere que ésta es la facultada para determinar si se está en presencia de un acto de Hostigamiento Sexual.

Sobre estos puntos de inconformidad, resulta indispensable señalar que el artículo 292, párrafo primero del Estatuto establece que el área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, será la autoridad de primer contacto y tendrá la responsabilidad de establecer la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada sobre relatos de hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, a efecto de brindarle orientación respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o, en su caso, la conducta infractora, atendiendo al tipo de asunto de que se trate, así como de

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

brindarle atención psicológica y acompañamiento, en los casos en que así se requiera.

Asimismo, el párrafo segundo de la misma disposición determina que dicha área también deberá realizar una entrevista o reunión con las personas presuntamente agraviadas y con las presuntamente responsables para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras, a través del personal especializado, dentro de los cinco días hábiles siguientes al establecimiento de la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada o la denunciante.

En concordancia, el artículo 18 de los Lineamientos dispone que la etapa del primer contacto tiene por objeto establecer la comunicación inicial entre la autoridad de primer contacto y la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante, con la finalidad de brindar asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de conflictos laborales y de asuntos HASL; así como dar contención psicológica con personal especializado para esos efectos.

Dicho lo anterior, en autos se advierte que el 26 de agosto de 2021, la Mtra. Alejandra Torres Martínez, Directora de Asuntos HASL, emitió un acuerdo de remisión a investigación, en donde se precisó, entre otras consideraciones, lo siguiente:

“[...] **ANTECEDENTES**

[...]

2. El 5 de julio de 2021 se envió correo de primer contacto para solicitar narración de hechos, **el 7 de julio se llevó a cabo la entrevista de primer contacto.**

3. A partir de la recepción de la denuncia, se analizó el contenido de su narrativa, la problemática y peticiones que motivaron su escrito, así como los requisitos legales, con el objeto de revisar las vías legales y proporcionar la atención especializada.

4. El día 13 de agosto de 2021, se llevó a cabo la orientación jurídica a fin de proporcionar las alternativas legales de acuerdo a la naturaleza de la queja. [...]

CONSIDERACIONES

1. De la narrativa del escrito inicial de queja y las pruebas aportadas, **se advierten posibles conductas de hostigamiento sexual y laboral,** en razón de que la persona en calidad de agraviada refiere [...]

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

2. En consecuencia, esta autoridad instructora, al ser competente para conocer de este asunto, de conformidad con los artículos 28, fracción V y 312, del Estatuto; determina que, en términos de los artículos 19 y 20 de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad (Lineamientos), al tratarse de un asunto que posiblemente constituya actos que atentan contra la dignidad de la persona, y al haber señalado como personas agresoras a integrantes del Instituto:

Se lleve a cabo una investigación de los hechos materia de la presente denuncia, para que en términos de los artículos 36 y 37 de los Lineamientos se recaben mayores elementos de prueba y se determine si ha lugar o no, del procedimiento laboral sancionador. [...]"

En consecuencia, obra constancia de que fue el personal especializado de la Dirección de Asuntos HASL el encargado de efectuar el primer contacto con la denunciante, además de llevar a cabo la entrevista correspondiente dentro del plazo de los cinco días siguientes, tal y como lo marca el artículo 292 del Estatuto.

De la misma forma, se puede constatar que el objetivo de entablar comunicación con la denunciante fue identificar las posibles conductas de hostigamiento sexual y laboral que denunció a través de su escrito, para posteriormente determinar llevar a cabo la investigación de los hechos materia de la propia denuncia, para que en términos de los artículos 36 y 37 de los Lineamientos se recabaran mayores elementos de prueba y determinar si había lugar o no de iniciar el Procedimiento Laboral Sancionador.

De esta manera, se puede observar que, contrario a lo manifestado por el inconforme, la autoridad instructora llevó a cabo en tiempo y forma las acciones previstas en el Estatuto, en los Lineamientos y en el Protocolo, mismas que se deben observar ante un caso por posibles conductas de hostigamiento sexual y laboral.

Por otra parte, el inconforme señala que no hay evidencia que el personal del área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, haya valorado la posibilidad de ordenar la implementación de medidas cautelares; además, de que no existe evidencia de que dicho personal sea el que haya intervenido en esas tareas; y como consecuencia de ello, que el personal designado tenga experiencia en relaciones laborales, psicología, así como en atención a víctimas y personas en condición de vulnerabilidad.

Al respecto, el artículo 313 del Estatuto indica que, durante el desarrollo de la investigación, la sustanciación de un Procedimiento Laboral Sancionador o

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

ejecución de la sanción, la autoridad **podrá decretar alguna medida cautelar** o, en su caso, de apremio.

Luego entonces, en términos del artículo 21 de los Lineamientos, concluida la etapa de entrevista, además de lo previsto en el artículo 293 del Estatuto, la autoridad de primer contacto deberá:

- a. Informar a la persona agraviada, quejosa o denunciante sobre la posibilidad de llevar a cabo un procedimiento de conciliación o bien, hacer del conocimiento que de acuerdo a lo establecido en el artículo 311 del Estatuto, cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de una conducta probablemente infractora tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora, para dar lugar al inicio de la investigación y, en su caso, al procedimiento sancionador.
- b. Evaluar la necesidad de solicitar a la autoridad instructora, **valore la pertinencia de dictar las medidas precautorias** que resulten más convenientes a efecto de salvaguardar la integridad de la persona agraviada, quejosa o denunciante.

En ese contexto, obra constancia en el expediente del Procedimiento Laboral Sancionador de referencia que, mediante nota fechada el 21 de septiembre de 2021, la Lic. Aránzazu Montserrat Rivera Hernández, Subdirectora De Atención Integral informó a la Lic. Lizette Karina Jasso Espino, Subdirectora De Investigación, ambas adscritas a la Dirección de Asuntos HASL, lo siguiente:

“[...] Me refiero al expediente INE/DJ/HASL/246/2021, relacionado con la queja presentada por **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales,** quien presentó una denuncia por posible hostigamiento sexual.

Al respecto, le informo que el 9 de julio de 2021, esta Subdirección llevó a cabo una entrevista, de la cual se desprende que la denunciante presenta malestar clínicamente significativo, manifiesto en sintomatología ansiosa y depresiva, observándose en dolores de cabeza, problemas gástricos, incapacidad para tomar decisiones, dificultad para disfrutar de sus actividades diarias, sentimientos de tristeza, miedo, intranquilidad, desesperanza, nerviosismo, disminución de la sensación de energía y vitalidad, pérdida de la confianza y la fe en ella misma. Las conductas denunciadas se asocian con que el denunciado le hacer preguntas de orden personal, casi siempre relacionadas a si ella tenía alguna relación sentimental con los hombres con los que hablaba en la Junta, cuestionarle sobre con quién hablaba y se relacionaba, dudar sobre las respuestas que ella le brindaba al respecto, acariciarle la mano sin su consentimiento, rozarle la pierna con su brazo sin su

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023

consentimiento; ante lo cual ella le ha manifestado desaprobación, ha puesto límites ante conductas no deseadas y buscó apoyo en sus autoridades, además de presentar la denuncia.

En estas condiciones y derivado de la entrevista que se llevó a cabo y su valoración desde el punto de vista estrictamente psicológico, **NO** se aprecia un riesgo a la integridad física o psicológica de la persona denunciante, que haga inminente la adopción de medidas de protección. Toda vez, que **actualmente ya no tiene contacto directo con él; debido a que al ser del conocimiento del Vocal Ejecutivo, éste le recomendó cortar todo contacto con el denunciado, y que las indicaciones fueran únicamente por correo o a través de él.**

Desde la perspectiva de la denunciante, eso ha mermado considerablemente el trabajo, y la hace sentir que no forma parte del equipo de trabajo y aislada. Ante lo cual se recomienda que, de dictarse medidas cautelares, se brinde orientación a la autoridad competente sobre la implementación de las mismas y del manejo del conflicto para evitar la exclusión y con ello la revictimización de la denunciante. [...]"

Adicionalmente, conviene señalar que el artículo 294 del Estatuto indica:

“La actuación del área de atención y orientación al personal del Instituto deberá ser con perspectiva de género, independiente, imparcial, dedicada y cordial. El personal designado para esta tarea **deberá tener experiencia en relaciones laborales, psicología, así como en atención a víctimas y personas en condición de vulnerabilidad**”.

De lo anterior, se puede visualizar que no asiste la razón al inconforme, dado a que la autoridad instructora, a través del personal de la Dirección de Asuntos HASL que cuenta con la especialidad en relaciones laborales y psicología⁸ conforme al artículo 294 del Estatuto, valoró, en términos de los preceptos antes citados, la posibilidad de decretar medidas cautelares con motivo de la denuncia presentada por la denunciante, sin embargo, se determinó que no era necesario debido a que la denunciante cortó contacto con el recurrente, derivado de las medidas que adoptó el Vocal Ejecutivo Distrital.

Por otra parte, el recurrente indica que en el apartado de antecedentes de la resolución impugnada se señala que la denuncia se presentó el día 28 de junio de 2021; mientras que, al día siguiente; es decir, el día 29 de junio de 2021, la Autoridad Instructora dictó el Auto de Radicación, en el que se asignó número de expediente, sin que en ese momento se haya iniciado el Procedimiento Laboral Sancionador; lo que aconteció el día 19 de enero de 2022.

⁸ La información curricular del personal del INE se puede consultar en el portal del propio Instituto, en la siguiente liga: <https://directorio.ine.mx/>

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Refiere que ello deriva en la afirmación que la Autoridad Instructora asumió una actitud parcial en su contra, pues de origen otorgó al escrito de denuncia el carácter de Hostigamiento Sexual, e incluso, más allá de eso, prejuzgó en su contra, ya que, de origen, sin haber realizado diligencia alguna, dio por hecho que se iniciaría el Procedimiento Laboral Sancionador en su contra.

Por lo que respecta a este argumento, primeramente, es oportuno subrayar que el artículo 21, párrafo segundo de los Lineamientos determina que, en caso de formalizar la queja o denuncia, la autoridad instructora, de acuerdo a los resultados arrojados con los datos asentados en el expediente único, procederá a realizar las investigaciones pertinentes, a fin de estar en posibilidad de determinar o no el inicio del procedimiento sancionador.

En ese tenor, con base en el artículo 22, párrafos 1 y 2 de los Lineamientos, el **expediente único es el instrumento a través del cual la autoridad de primer contacto incluye las constancias que derivan de las diligencias practicadas desde la primera actuación hasta antes de iniciar la investigación.** La autoridad de primer contacto deberá detallar en un informe que se integre al expediente único, lo asentado en la entrevista y demás documentación que hubiere recibido, así como lo advertido o apreciado en las diligencias practicadas para establecer la primera entrevista y en éste última.

Sentado lo anterior, es preciso señalar las determinaciones que emitió la Autoridad Instructora en el auto de radicación y auto de inicio respectivos.

El 29 de junio de 2021, la Autoridad Instructora emitió el auto de radicación de la denuncia presentada por la denunciante bajo la clave de expediente INE/DJ/HASL/246/2021, en la que se determinó lo siguiente:

“Visto, el correo electrónico suscrito por **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales,** dirigido a la cuenta de buzón.hasl@ine.mx, recibido en esta Dirección el 28 de junio de 2021, de cuya lectura integral se desprenden conductas probablemente infractoras atribuibles a **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.**

[...]

ACUERDO

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

ÚNICO. Se tiene por recibida la denuncia de cuenta, se radica y se registra bajo el número INE/DJ/HASL/246/2021. [...]"

Ahora bien, fue hasta el 19 de enero de 2022, cuando la Autoridad Instructora emitió el auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/246/2021, en la que acordó lo siguiente:

"[...]"

Por lo hasta aquí considerado, esta Autoridad instructora advierte que de los medios de prueba que corren agregados al presente expediente, se cuenta con indicios suficientes con los **que se pudieran** acreditar conductas realizadas por el probable infractor, relacionadas con actos o comportamientos de índole sexual, ya sea en un evento o en una serie de ellos, que atentaron en contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la denunciante, ello, por contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, enmarcados dentro de una relación de jerarquía y poder entre el denunciado y la denunciante.

Bajo esa óptica, de conformidad con las consideraciones expuestas, en concatenación con los hechos denunciados y del caudal probatorio con el que se cuenta, se determina que sostienen indicios que pudieren resultar suficientes para acreditar las conductas posiblemente infractoras de hostigamiento sexual cometido por el denunciante, prevista en el artículo 72 fracción XXIX del Estatuto.

Por otro lado, es importante mencionar que esta autoridad actúa bajo los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, no revictimización, veracidad, **observando el principio de presunción de inocencia y las garantías de audiencia a las partes.**

[...]"

PRIMERO. Se determina **el inicio** del procedimiento laboral sancionador, a petición de parte, en contra de **Eliminado.** Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de **Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.** [...]"

De lo anterior, se puede observar que la Autoridad Instructora en ningún momento prejuzgó al recurrente al momento de emitir el auto de radicación antes citado, lo cual se puede corroborar con el simple hecho de que esa autoridad no señaló en el documento de mérito que las conductas que le atribuyó la denunciante corresponden a actos de Hostigamiento Sexual, emitiendo dicho acto en concordancia con lo previsto en el artículo 22 de los Lineamientos.

En esa tesitura, fue hasta la emisión del auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador en donde la Autoridad Instructora señaló que se contaban con indicios suficientes con los **que se pudieran** acreditar conductas realizadas por el hoy recurrente, relacionadas con actos o comportamientos de índole sexual, lo cual se

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023

apega al procedimiento dispuesto en los artículos 307, 310, 312, 319, 321, 322, 323 del Estatuto.

Con base en las consideraciones expuestas, esta resolutora determina que son **INFUNDADOS** los puntos de inconformidad analizados hasta este apartado, toda vez que el inconforme no expresa las razones y fundamentos legales que lo demuestren, aunado a que sus afirmaciones son inexactas y carecen de sustento jurídico.

Por otra parte, dentro de los argumentos que el recurrente señala para sustentar su inconformidad respecto de una presunta violación al principio de legalidad cometida por la Autoridad Instructora, indica que entre las acciones que se pudieron haber realizado conforme al contenido del Estatuto, la autoridad de primer contacto debía informar a la denunciante sobre la posibilidad de optar por el procedimiento de conciliación; y de identificar necesario, realizar peritajes en materia psicológica por personal especializado, para la debida documentación de las afectaciones provocadas por las probables conductas infractoras.

Asimismo, el inconforme menciona que los peritajes en materia de psicología no se realizaron dentro del plazo ordenado por el Estatuto; aunado a que la autoridad Instructora no cumplió con los plazos legales para el trámite y sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador señalados en el Estatuto, señalando que ello se observa en la reseña que hace en las primeras treinta fojas que integran la resolución; lo que, a su dicho, deriva en violaciones a las reglas esenciales del procedimiento que traen como consecuencia la nulidad de todas las actuaciones así practicadas.

Esta JGE considera que estos puntos de inconformidad son **INOPERANTES**, toda vez que se tratan de afirmaciones generales, ambiguas y superficiales, toda vez que corresponden a manifestaciones generales y abstractas, sin que se exponga la manera en que se actualizan los perjuicios a que se refiere sobre la presunta inobservancia a los plazos previstos en el Estatuto, además de que, en ningún momento establece razonamiento o elemento mínimo para apoyar sus afirmaciones.

Al respecto, debe señalarse que los agravios constituyen el conjunto de enunciados concretos respecto a cuestiones debatidas en un medio de impugnación, manifestados a través de razonamientos lógico-jurídicos tendientes a desvirtuar el acto o resolución impugnado. Por tanto, lo señalado por el recurrente en su escrito de Recurso de Inconformidad no es suficiente para tener por debidamente

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

configurado un agravio, pues no basta la simple expresión de manifestaciones generales y abstractas, sino que es necesario precisar la manera en que se actualizan los perjuicios a que se refiere, además de que, en ningún momento establece razonamiento o elemento mínimo para apoyar su afirmación.

En ese sentido, en el presente asunto son aplicables las siguientes tesis jurisprudenciales:

- I. Tesis jurisprudencial I.6o.C. J/21 de los Tribunales Colegiados de Circuito⁹:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN INOPERANTES. LO SON SI NO CONTIENEN DE MANERA INDISPENSABLE, LOS ARGUMENTOS NECESARIOS QUE JUSTIFIQUEN LAS TRANSGRESIONES DEL ACTO RECLAMADO. *Si en los conceptos de violación no se expresan los razonamientos lógicos y jurídicos que expliquen la afectación que le cause a la quejosa el pronunciamiento de la sentencia reclamada, los mismos resultan inoperantes, toda vez que todo motivo de inconformidad, no por rigorismo o formalismo, sino por exigencia indispensable, debe contener los argumentos necesarios, tendientes a justificar las transgresiones que se aleguen, de tal manera que si carecen de aquéllos, no resultan idóneos para ser analizados por el tribunal federal correspondiente, en el juicio de amparo.*

- II. Tesis jurisprudencial I.4o.A. de los Tribunales Colegiados de Circuito¹⁰:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES CUANDO LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL QUEJOSO O EL RECURRENTE SON AMBIGUOS Y SUPERFICIALES. *Los actos de autoridad y las sentencias están investidos de una presunción de validez que debe ser destruida. Por tanto, cuando lo expuesto por la parte quejosa o el recurrente es ambiguo y superficial, en tanto que no señala ni concreta algún razonamiento capaz de ser analizado, tal pretensión de invalidez es inatendible, en cuanto no logra construir y proponer la causa de pedir, en la medida que elude referirse al fundamento, razones decisorias o argumentos y al porqué de su reclamación. Así, tal deficiencia revela una falta de pertinencia entre lo pretendido y las razones aportadas que, por ende, no son idóneas ni justificadas para colegir y concluir lo pedido. Por consiguiente, los*

⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, Agosto de 2000, página 1051.

¹⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Enero de 2007. Materia(s): Común.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

argumentos o causa de pedir que se expresen en los conceptos de violación de la demanda de amparo o en los agravios de la revisión deben, invariablemente, estar dirigidos a descalificar y evidenciar la ilegalidad de las consideraciones en que se sustenta el acto reclamado, porque de no ser así, las manifestaciones que se viertan no podrán ser analizadas por el órgano colegiado y deberán calificarse de inoperantes, ya que se está ante argumentos non sequitur para obtener una declaratoria de invalidez.

- III. Jurisprudencia 1a./J. 81/2002 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹¹:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. AUN CUANDO PARA LA PROCEDENCIA DE SU ESTUDIO BASTA CON EXPRESAR LA CAUSA DE PEDIR, ELLO NO IMPLICA QUE LOS QUEJOSOS O RECURRENTES SE LIMITEN A REALIZAR MERAS AFIRMACIONES SIN FUNDAMENTO.—El hecho de que el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación haya establecido en su jurisprudencia que para que proceda el estudio de los conceptos de violación o de los agravios, basta con que en ellos se exprese la causa de pedir, obedece a la necesidad de precisar que aquéllos no necesariamente deben plantearse a manera de silogismo jurídico, o bien, bajo cierta redacción sacramental, pero ello de manera alguna implica que los quejosos o recurrentes se limiten a realizar meras afirmaciones sin sustento o fundamento, pues es obvio que a ellos corresponde (salvo en los supuestos legales de suplencia de la queja) exponer razonadamente el por qué estiman inconstitucionales o ilegales los actos que reclaman o recurren. Lo anterior se corrobora con el criterio sustentado por este Alto Tribunal en el sentido de que resultan inoperantes aquellos argumentos que no atacan los fundamentos del acto o resolución que con ellos pretende combatirse.

Con base en las consideraciones expuestas, no se advierte violación alguna al principio de legalidad en el Procedimiento Laboral Sancionador recurrido por el inconforme, al resultar **INFUNDADAS** e **INOPERANTES** las inconformidades expuestas por el recurrente, de conformidad con el análisis efectuado en este apartado.

Como **tercer** agravio, el recurrente señala que la autoridad instructora inició un Procedimiento Laboral Sancionador por la comisión de actos de Hostigamiento

¹¹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVI, Diciembre de 2002, página 61

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Sexual a petición de parte, lo que considera a la conducta de no grave, ya que, en caso de serlo, se hubiese iniciado de oficio; por tanto, considera que una infracción administrativa no debe obtener una sanción máxima, en este caso la del Estatuto con la destitución del cargo o puesto.

Al respecto, el artículo 319 del Estatuto indica que el Procedimiento Laboral Sancionador podrá iniciarse de oficio o a petición de parte. Se inicia de oficio cuando cualquiera de las áreas u órganos del Instituto, hacen del conocimiento de la autoridad instructora las conductas probablemente infractoras, o bien, cuando ésta conoce de los hechos o de las conductas probablemente infractoras. Se inicia a instancia de parte, cuando medie la presentación de una denuncia.

También, el artículo 355 del Estatuto refiere que, calificadas las faltas en la forma dispuesta por el propio ordenamiento, las sanciones se impondrán entre los grados de mínimo, medio y máximo, así como, en atención a los elementos siguientes:

- i. La gravedad de la falta en que se incurra;
- ii. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
- iii. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;
- iv. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- v. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- vi. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora.
- vii. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y
- viii. alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

El artículo 356 del Estatuto indica que en los casos previstos en las fracciones I a XXVIII del artículo 72 del presente Estatuto, aún y cuando la conducta pueda ser calificada de leve a grave y la sanción a imponerse sea de amonestación a suspensión, ésta podrá incrementarse, dependiendo las particularidades de cada caso, debiendo atender lo dispuesto en los artículos 354 y 355 de ese ordenamiento.

En los casos previstos en los numerales XXIX a XXX, la conducta será calificada de grave a muy grave, y la sanción a imponerse irá desde suspensión sin goce de sueldo hasta la destitución de la persona infractora.

En ese sentido, se hace notar que no le asiste la razón al recurrente, toda vez que la inconformidad que manifiesta parte de una premisa errónea, puesto que el hecho de que el Procedimiento Laboral Sancionador se inicie de oficio o a petición de parte no guarda relación alguna con la calificación de la gravedad de la falta.

Además, conviene resaltar que el Procedimiento Laboral Sancionador de referencia se inicio a petición de parte derivado de la denuncia que presentó la denunciante en contra del hoy recurrente, aunado a que la gravedad de la sanción se determinó atendiendo al análisis realizado por la responsable en la resolución recurrida, tal y como lo marcan los artículos 319 y 356 del Estatuto.

De esta manera, resulta **INFUNDADO** el motivo de inconformidad planteado por el recurrente, en razón de que éste parte de una premisa inexacta al interpretar erróneamente un hecho que no guarda relación con la calificación de la sanción que le fue impuesta.

Por otra parte, se procede a realizar el análisis de los agravios **cuarto** y **quinto**, toda vez que éstos se encuentran relacionados entre sí.

Primeramente, el recurrente argumenta que en el expediente que comprende la resolución impugnada no se observa conducta alguna que reúna los elementos para ser considerada Hostigamiento Sexual; en cambio, señala que si se pudiera investigar sobre la existencia de probables conductas que constituyan acoso laboral, pues reconoce y hace evidente que la sola presencia del denunciado irritaba a la denunciante, produciéndose conflictos, por lo tanto, el propio recurrente expresa que es intrascendente determinar si la quejosa acreditó o no su dicho, simplemente ya no se puede acreditar aquello que no existe.

De igual manera, refiere que las expresiones que se plantean en el contenido de la resolución impugnada, de ninguna manera constituyen Hostigamiento Sexual, pues

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

no se hacen alusiones a conductas lascivas, es decir, que exprese deseo sexual o le lujuria sin control del recurrente hacia la quejosa; además de que alude que incluso los hechos que se narran hacen evidente la predisposición y animadversión que esa persona tenía o tiene hacia el inconforme.

También, el inconforme señala que el Hostigamiento Sexual como infracción administrativa contemplada en el artículo 72 fracción XXIX del Estatuto, jamás se acreditó, según se desprende del estudio y valoración de los hechos materia de la denuncia, así como la valoración individual y conjunta que se hizo de todas las pruebas; por lo que, en consecuencia, la determinación de la sanción que plantea la responsable es arbitraria por infundada, ya que, a su dicho, no se puede sancionar a una persona por una infracción que no cometió, por lo tanto, el "análisis" que plantea, es infundado y deriva en jurídicamente infundado; dado a que no se justifica la revisión de los elementos que refiere el artículo 255 del Estatuto.

En primer término, es oportuno mencionar que, tal y como lo precisa la responsable en la resolución impugnada, en su escrito la denunciante manifiesta, en síntesis, lo siguiente:

1. El 13 de marzo de 2021, el hoy recurrente le manifestó que había visto algo raro y que lo ponía a pensar en la relación que tenía la denunciante con el Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de la Junta Distrital Ejecutiva, asimismo refiere que le indicó que tuviera más cuidado y que le sugirió en actitud y palabras que pudiera haber una relación más allá de lo profesional, situación que le causó incomodidad, vulnerabilidad, molestia y que se tornó tensa.
2. El inconforme le ofreció una disculpa diciéndole que le tenía miedo porque se había enojado mucho, y manifiesta que la abrazó lo que la hizo sentir un poco forzada.
3. El recurrente le hizo comentarios de "Tu amigo Bárcenas", o "no voy a hablar mal de él porque te enojas", a lo cual la denunciante le pidió al probable infractor que no la incluyera en la conversación de chismes o rumores, generándole malestar escuchar ese tipo de comentarios.
4. El 23 de marzo de 2021, el inconforme le hizo comentarios acerca de que se ponía rara cuando se le acercaba, a lo cual la denunciante le contestó que tenía un conflicto entre el espacio personal y que prefería

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

guardar distancia, a lo que el denunciado le comentó que lo hacía sentir mal.

5. El 25 de marzo de 2021, el recurrente le comento: “A ver Licenciada, dígame la verdad y sea sincera ¿Bárceñas la ha invitado alguna vez a salir o a comer?”, lo cual manifiesta le causó a la denunciante molestia y fastidio de ser objeto de ese tipo de cuestionamientos en donde se infería que sostenía una relación más allá de lo institucional con personal de la Junta.
6. La presencia del recurrente le causaba incomodidad.
7. Sentirse presionada por invitaciones a ingerir alcohol o tener interacción con el probable infractor fuera de actividades laborales, a pesar de que ella no se encontraba físicamente en las instalaciones de la Junta Distrital Ejecutiva, el denunciado buscaba la forma de contactarla y la quejosa buscaba la forma de rechazar sus propuestas lo más amable posible para no generar tensión.
8. Cuestionarla de forma poco sutil donde se encontraba el 24 de mayo de 2021, haciéndole comentarios que tuviera cuidado con los militares porque no eran buenas personas y violaban muchachitas, insinuándole que estaba en el área donde se hospedaban los militares en actitud de coquetería, lo cual manifiesta la denunciante le causó incomodidad y sentimiento de ofensa.
9. Miradas incómodas por parte del denunciado cuando la denunciante usó vestido el 31 de mayo de 2021 y cuestionamientos del por qué usaba vestido, que se veía muy bien, lo que le causó incomodidad por decirle piropos y por pedirle que le diera un abrazo a lo que la quejosa se negó, lo que le generó sentimientos de arrepentimiento por haberse puesto vestido. Asimismo, manifiesta que, ese mismo día el probable infractor le empezó a acariciar la parte superior de su mano, lo que le generó desagrado, estrés y desconcierto.
10. Decirle por mensaje de WhatsApp “a dormir señorita” “bye” y comentarios como “Licenciada, creó el JOSA anda tras usted, no se ha dado cuenta” “es que usted no está de mal ver, la otra vez me puse a observarla y pues usted tiene lo suyo”, situación que refiere la denunciante, le generó tensión.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

11. El hecho de que el 6 de junio de 2021 el recurrente le preguntó “Oiga Licenciada ¿Usted ubica por aquí?” “Ahh sí, creo que por acá trae Bárcenas a sus chicas a comer” se le hizo de mal gusto, desagrado y generó tensión.
12. El 8 de junio de 2021, estando a solas con el denunciado dentro de un vehículo oficial, éste le cuestionó respecto a su situación sentimental, si estaba saliendo con alguien, indagando sobre su vida personal, si se quería casar de blanco, cuestiones que la denunciante manifiesta le causaron incomodidad; asimismo, el denunciado le preguntó que se iban a ir a tomar tequila, después de 5 minutos de insistencia, le dijo “ándale un tequilita” ante la negativa de la denunciante de manera grosera le contestó que “era la última vez que me decía que fueran por un tequila, sino, ya no te vuelvo a invitar nada” y que al otro día tendría que irse la junta por sus medios, ya que el denunciado no pasaría por ella, cuando la denunciante se puso seria el denunciado le comentó que era una broma, a lo que ella le contestó que “ni madres era una broma y que al día siguiente iba a hablar con el Vocal Ejecutivo para que estuviera enterado de todo lo que había pasado”, y le pidió que detuviera el coche y que la dejara bajar, y el denunciado no la dejó bajar, orillándola a hablar al 911. Refirió que el denunciante se orilló y que ella se bajó del coche aun con la operadora del 911 en la línea ya que tenía miedo que la siguiera o que le pudiera hacer algo más, le dijo a la operadora que ya estaba fuera del vehículo pero que aún se sentía en peligro.

Luego entonces, es preciso señalar que el artículo 3, párrafo 1, inciso b), fracción XIII de los Lineamientos, define como hostigamiento sexual como aquellos “actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o **en una serie de ellos**, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de subordinación y poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe”.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Dicho lo anterior, la responsable argumentó en la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador impugnado¹², lo siguiente al respecto:

“[...] Toda vez que esta autoridad ha tenido por acreditadas las conductas analizadas en el inciso A, se concluye que las conductas desplegadas por el denunciado invadieron la esfera personal, jurídica y sexual de la denunciante, atentando contra la estima, el ánimo y la dignidad de esta, configurando con ello, a juicio de esta autoridad, el hostigamiento sexual en su contra.

Lo anterior, al tenerse por acreditados los hechos denunciados, generan convicción en el resultado de las conductas, pues la denunciante refirió que los comportamientos del probable infractor le generaban incomodidad y molestia, al grado de denunciar los hechos a pesar de ser personal eventual, por ser insostenible la situación que vivía con el denunciado en el desarrollo de sus actividades, particularmente en los traslados que realizaban en vehículo institucional, acción que confirma su dicho en cuanto al daño a su salud física, emocional y psicológica que sufrían.

En relación con lo anterior, esta autoridad tiene por acreditado que se provocó un daño en la denunciante, pues su sentir se concatena con los resultados del informe psicológico realizados por el área de Atención Integral y Sensibilización de la DHASL, prueba pericial a la cual se le otorga valor probatorio en términos del artículo 46 de los Lineamientos [...]

De tal manera que el conjunto de conductas desplegadas por el denunciado se interrelaciona de tal manera que brinda certeza del hostigamiento sexual que sufrió la denunciante, estos es, aquellas conductas de connotación sexual consistentes en comentarios, cuestionamientos, y los mensajes de texto enviados a la denunciante, así como el evento ocurrido el 8 de junio de 2021, en el cual el denunciado no dejaba bajar del vehículo institucional a la denunciante por haber rechazado su propuesta de ir a “tomar un tequila”, generan certeza en esta autoridad de la lascivia con la que fueron perpetradas en una relación laboral con un abuso real de poder frente a las víctimas al tener el probable infractor el rol también de superior jerárquico de las denunciadas.

[...]

Robustece lo anterior, la manifestación realizada por el denunciado en su escrito de contestación en donde señaló que, “fue hasta el momento de la presentación de la denuncia y leyendo los hechos contenidos en ella, que el denunciado se dio cuenta que, le causaba molestia a la denunciante algunos de sus comentarios, sin embargo, en su momento, ella nunca lo manifestó de viva voz”, en ese sentido, el hecho de que no se haya percatado el denunciado que sus comentarios le causaban incomodidad a la denunciante, o que ella no le haya dicho nada, no quiere decir que nos los haya ejecutado y que hayan causado el efecto descrito por la denunciante en su queja, prueba de ello los mensajes de Whastapp que le envió, los cuales no negó haberlos enviado.

¹² Páginas de la 88 a la 95 de la Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

[...] para esta autoridad resultaron fundamentales los testimonios vertidos por el Vocal Ejecutivo en su informe y lo declarado por las atestes 1, 2, 3 y 4, ya que son personas que se percataban día a día de la denunciante, y fueron quienes percibieron el distanciamiento y la nula comunicación verbal que existió entre las partes en el presente expediente, posterior al evento del 8 de junio de 2021; declaraciones que son coincidentes con el dicho del denunciado, en cuanto a que el Vocal Ejecutivo, determinó, derivado de los eventos que le narró la denunciante el 8 de junio de 2021, que la denunciante ya no desarrollaría sus actividades bajo las instrucciones del denunciado, pruebas que, concatenadas con el dicho de la denunciante, generan indicios de que los hechos ocurrieron como los señaló.

Aunado a lo anterior, también se contó con las capturas de pantalla ofrecidas por la denunciante, información que fue cotejada en tiempo real durante el desahogo de la prueba técnica, las cuales generaron indicios en cuanto a que el denunciado realizó conductas tendientes a violentar a la denunciante, al realizar comentarios y cuestionamientos de índole sexual, que resultan violentos, ofensivos, estereotipados y no están relacionados con cuestiones laborales, así como también se advirtió la comunicación que sostuvo la denunciante con los servicios de emergencia de la Ciudad de México y con el Vocal Ejecutivo el 8 de junio de 2021, por lo que se le concede el valor probatorio de indiciario que, concatenado con las pruebas y argumentos enunciados en el cuerpo de la presente determinación, generan indicios suficientes de la existencia de las conductas manifestadas por las denunciante.

Cabe señalar que si bien, aunque el presente asunto fue analizado desde una perspectiva de género, en el que se tomó como punto de partida la declaración de la denunciante, lo cierto es que se advierte que en todas las etapas procesales se le dio oportunidad al probable infractor de aportar pruebas para en su caso desvirtuar los hechos atribuidos; sin embargo, no ofreció los medios de prueba idóneos para sustentar su dicho.

[...]

Por lo que, una vez valoradas en su conjunto las pruebas que obran en autos, conforme a las reglas de la lógica de la sana crítica y de la experiencia, según lo dispone el artículo 16 de la Ley de Medios, aplicable de manera supletoria al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 289 del Estatuto, a juicio de quien resuelve, se genera convicción de que el denunciado desplegó una conducta prohibitiva consistente en hostigar sexualmente a la denunciante, en contravención a lo dispuesto por el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, de ahí que resulte conforme a Derecho la imposición de una nueva sanción.”

En consecuencia, a juicio de esta JGE, el análisis efectuado por la responsable en la resolución controvertida, con relación a la valoración de las pruebas allegadas, consistentes en las capturas de pantalla del teléfono celular de la denunciante, concatenadas con los testimonios rendidos por los atestes 1,2,3 y 4, así como el informe rendido por el Vocal Ejecutivo, generan suficientes indicios en cuanto a la veracidad de los hechos denunciados por la quejosa, lo que llevó a concluir la acreditación de la conducta de hostigamiento sexual a la denunciante.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Lo anterior, toda vez que las conductas desplegadas por el recurrente corresponden a una serie de actos que atentaron contra la autoestima, la salud y la integridad de la denunciante, derivado del cúmulo de actos denunciados por la misma, como lo es el contacto físico indeseado al momento en que el recurrente la abrazó sin su consentimiento, así como una serie de insinuaciones que la incomodaron debido a su connotación sexual dentro de una relación de subordinación.

Aunado a ello, como bien lo precisa la responsable, el conjunto de conductas desplegadas por el denunciado se interrelaciona de tal manera que se dota de certeza del hostigamiento sexual que sufrió la denunciante, mismas que corresponden a actos de connotación sexual consistentes en comentarios, cuestionamientos, y los mensajes de texto enviados a la denunciante, así como el evento ocurrido el 8 de junio de 2021, en el cual el denunciado no dejaba bajar del vehículo institucional a la denunciante por haber rechazado su propuesta de ir a “tomar un tequila”, las cuales generan certeza de la lascivia con la que fueron perpetradas en una relación laboral con un abuso real de poder frente a la víctima al tener el recurrente, en ese momento, el rol de superior jerárquico de la denunciante.

Asimismo, la autoridad resolutora analizó y valoró la prueba que obra en autos, inherente al informe psicológico y su impresión diagnóstica, que se le aplicó a la denunciante y de los resultados obtenidos se concluyó que se advierte la existencia de una posible afectación psicológica, psíquico y emocional en la denunciante, como consecuencia de los hechos suscitados con el probable infractor, el 8 de junio de 2021, que pudieran configurar conductas de hostigamiento sexual.

Así, con el cúmulo de pruebas, la autoridad arribó a la conclusión de la existencia de una conducta constitutiva en hostigamiento sexual llevada a cabo por el hoy recurrente en contra de la denunciada.

Además, contrario a lo argumentado por el recurrente, la responsable valoró y analizó debidamente las pruebas rendidas en autos y medios de convicción, con perspectiva de género y con un estándar probatorio diferenciado, sin que ello se traduzca en vulnerar su derecho a la presunción de inocencia.

Lo anterior es así, ya que la naturaleza de los asuntos HASL presentan una dificultad para las víctimas de poder ofrecer un caudal probatorio robusto y exhaustivo, puesto que los hechos denunciados son de oculta y su realización constituyen acoso sexual.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Bajo este contexto, a juicio de quien esto resuelve se advierte que la responsable valoró debidamente las pruebas testimoniales, manifestaciones de la denunciante y denunciado, con los que se tuvieron acreditadas las conductas irregulares del denunciado y determinó imponer la sanción consistente en la destitución por conductas que configuran actos de hostigamiento sexual.

De ahí, que esta JGE determine que son **INFUNDADOS** los agravios expuestos por el recurrente, toda vez que quedó acreditado por la responsable que existen elementos para determinar la conducta de Hostigamiento Sexual por parte del recurrente hacia la denunciante.

NOVENO. Determinación.

De la resolución controvertida del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, emitida por la Secretaría Ejecutiva el 2 de mayo de 2023, se advierte que el estudio relativo a la acreditación de la conducta y responsabilidad del recurrente se encuentra debidamente fundada y motivada; por lo tanto, se cumplió con el principio de legalidad.

Asimismo, resulta evidente que la resolución se emitió en observancia al principio de congruencia; ya que la responsable resolvió el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, de acuerdo con la norma estatutaria y los lineamientos aplicables, ya que las autoridades instructora y resolutora se concretaron a determinar si había elementos para iniciar el procedimiento laboral sancionador y si de autos se acreditaba la responsabilidad del ahora recurrente, en relación a la transgresión a lo dispuesto en el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, y de conformidad con las pruebas desahogadas, las cuales contribuyeron para acreditar la conducta atribuida a la persona recurrente, consistente en realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.

Igualmente, es preciso dejar sentado que en la resolución impugnada se aplicó la normativa vigente que regula las sanciones derivadas de la resolución de un Procedimiento Laboral Sancionador.

Así las cosas, el procedimiento instaurado a la parte recurrente se emitió apegado al principio de proporcionalidad, en el que se observó el marco legal aplicable y se expusieron las razones que acreditaron la conducta infractora.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Sobre este punto, es importante señalar que la responsable determinó que la conducta infractora acreditada en su resolución se califica como **muy grave**, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 356 del Estatuto, así como el grado de afectación del bien jurídico tutelado, siendo este la dignidad de las personas denunciadas.

Asimismo, como ha quedado acreditado en los expedientes originarios, el hostigamiento sexual, son conductas que afectan desproporcionadamente a las mujeres; y en el caso que nos ocupa, como quedó demostrado en autos del expediente de origen, la denunciante tuvo afectación a su dignidad e integridad moral, los cuales son bienes jurídicos tutelados y protegidos por instrumentos internacionales y nacionales, lo que sin duda constituye violencia de género, afectado su derecho a vivir una vida libre de violencia dentro del ámbito en el que se desarrolla, en el caso, su entorno laboral.

Por lo anterior, la destitución del recurrente, resultó ser una medida necesaria para proteger los bienes jurídicos que fueron afectados, de tal forma que esto no vuelva a ocurrir.

Para lo anterior, sirve de criterio orientador la siguiente jurisprudencia:

“PENAS. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS De la interpretación del citado precepto con constitucional se advierte que la gravedad de afectación al bien jurídico protegido; de manera que las penas más graves deben dirigirse a los tipos penales que protegen los bienes jurídicos más importantes. Así, el legislador debe atender a tal principio de proporcionalidad al establecer en la ley tanto las penas como el sistema para su imposición, y si bien es cierto que decide el contenido de las normas penales y de sus consecuencias jurídicas conforme al principio de autonomía legislativa, también lo es que cuando ejerce dicha facultad no puede actuar a su libre arbitrio, sino que debe observar los postulados contenidos en la Constitución General de la República; de ahí que su actuación esté sujeta al escrutinio del órgano de control constitucional -la legislación penal no está constitucionalmente exenta- pues la decisión que se emita al respecto habrá de depender del respeto irrestricto al indicado principio constitucional”¹³.

¹³ Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Materia: Constitucional, Penal; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1, página 503; Décima Época

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

Por lo tanto, considerando la gravedad de la conducta infractora, el grado de afectación al bien jurídico protegido, así como la responsabilidad directa del hoy recurrente en la comisión de la falta, los efectos perniciosos de las conductas infractoras que se materializaron en una afectación directa a las denunciadas, así como la cero tolerancia ante las conductas infractoras de naturaleza sexual, esta JGE considera que la resolución recurrida se ajusta a derecho al imponer la medida disciplinaria de destitución y, en consecuencia, dar por terminada la relación laboral que lo unía con este Instituto.

En consecuencia, se llega a la conclusión de que la determinación recurrida es congruente con la sanción impuesta, debido a que, contrario a lo argumentado por el recurrente, la autoridad observó todos los requisitos necesarios con apego a la ley, haciendo una correcta valoración de los medios de prueba, así como de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, por lo que la sanción impuesta es proporcional a la vulneración cometida por el infractor.

Por lo anteriormente expuesto, ante lo infundado del agravio hecho valer por la recurrente, con fundamento en el artículo 360 del Estatuto se:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **CONFIRMA** la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, emitida por la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral el 02 de mayo de 2023, en los términos precisados en el último considerando de esta resolución.

SEGUNDO. Notifíquese como corresponda la presente resolución al **Eliminado**.
Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales **y a los demás interesados**, por conducto de la Dirección Jurídica, para su conocimiento.

TERCERO. Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración y a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, agregar una copia de la presente Resolución al expediente personal que se tiene a nombre del recurrente y se realicen las acciones a las que haya lugar.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/36/2023**

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

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 29 de septiembre de 2023, por votación unánime del Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Licenciado Alejandro Sosa Durán, de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Doctora Iulisca Zircey Bautista Arreola; del Director Ejecutivo de Organización Electoral, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; de las encargadas de los Despachos de las Direcciones Ejecutivas del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Carmen Gloria Pumarino Bravo; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestra Nancy Natividad Rendón Fonseca y, de Administración, Maestra Claudia Edith Suárez Ojeda; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal; de los Directores de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Maestro Manuel Alberto Cruz Martínez y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay y; de la encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Licenciada María Elena Cornejo Esparza, no estando presente durante el desarrollo de la sesión la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala.

**LA CONSEJERA PRESIDENTA
DEL CONSEJO GENERAL Y
PRESIDENTA DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**LA ENCARGADA DEL DESPACHO
DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA Y
SECRETARIA DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**LIC. GUADALUPE TADDEI
ZAVALA**

**LIC. MARÍA ELENA CORNEJO
ESPARZA**



Junta General Ejecutiva

Tipo de documento: Documento clasificado (parcialmente): Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral respecto del Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/36/2023, interpuesto en contra de la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/246/2021, emitida por la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

Fundamento jurídico: Con fundamento en los artículos 116, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 6 y 8, de la Ley General de Protección de Datos Personales en posesión de Sujetos Obligados; 15, numeral 2, fracción I del Reglamento del Instituto Nacional Electoral en Materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública; Lineamiento Trigésimo Octavo, fracción I de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas, aprobados por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, así como la resolución INE-CT-R-04873-2018 emitida por el Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral.

Clasificación Parcial

1. Se clasifican como **confidenciales** los datos correspondientes al nombre y puesto de la parte recurrente, ubicados en las páginas 1, 2, 7, 15, 25, 26, 31, 32 y 44.
2. Se clasifican como **confidenciales** los datos correspondientes al nombres y puesto de la parte denunciante, ubicados en las páginas 1, 25, 29 y 31.
3. Se clasifican como **confidenciales** los datos correspondientes a los nombres y puestos de las personas que fungieron como testigos en el Procedimiento Laboral Sancionador, ubicados en la página 2.

Titular del Área
