

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

**INE/JGE172/2023**

**RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/40/2023, INTERPUESTO EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR INE/DJ/HASL/PLS/39/2022, 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/40/2023, 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/39/2022, de fecha 6 de junio de 2023.

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

<b>Autoridad instructora/Dirección Jurídica</b>	Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral.
<b>Autoridad resolutora</b>	Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<b>Conducta denunciada</b>	Realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.
<b>CPEUM/Constitución</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<b>DHASL</b>	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
<b>Denunciante</b>	<b>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.</b>

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

<b>DERFE</b>	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.
<b>DESPEN</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Federación.
<b>Estatuto</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.
<b>INE/Instituto</b>	Instituto Nacional Electoral.
<b>JGE</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<b>JLE</b>	Junta Local Ejecutiva en el Estado de Baja California.
<b>LGIPE/Ley</b>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
<b>Lineamientos</b>	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.
<b>Protocolo</b>	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
<b>RIINE</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral.
<b>Recurrente/Inconforme</b>	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.
<b>TEPJF</b>	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
<b>Testigo 1</b>	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.
<b>Testigo 2</b>	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.
<b>Testigo 3</b>	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.
<b>Testigo 4</b>	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.
<b>Vocal Ejecutiva Local</b>	María Luisa Flores Huerta, otrora Vocal Ejecutiva de la Junta Local Ejecutiva en el Estado de Baja California.

## **A N T E C E D E N T E S**

### **I. Conocimiento.**

El 9 de mayo de 2022, se recibió en la DHASL, un correo electrónico de la Vocal Ejecutiva Local, mediante el cual remitió el oficio INE/JLE/BC/VE/1003/2022, de cuya lectura integral se desprendían conductas probablemente infractoras atribuibles a la hoy recurrente, cometidas en contra del denunciante.

### **II. Admisión y remisión a investigación.**

El 9 de septiembre de 2022, se dictó el auto de admisión y remisión a investigación, registrándose el asunto bajo el expediente INE/DJ/HASL/39/2022, en el cual se ordenó dar vista al área de investigación, a fin de llevar a cabo el procedimiento correspondiente y recabar mayores elementos de prueba que permitieran determinar si hay lugar o no respecto del inicio del procedimiento laboral sancionador.

El 12 de diciembre de 2022, dicho auto de admisión fue notificado vía correo electrónico al denunciante.

### **III. 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 mediante oficios INE/DJ/13044/2022, INE/DJ/13045/2022 e INE/DJ/13046/2022, del 20 de octubre de 2022, con los que se citaron a los testigos 1, 2 y 3, todos adscritos a la Junta Local Ejecutiva, a efecto de atender una nueva reunión virtual para llevar a cabo una entrevista con cada uno de ellos.

### **IV. Inicio del procedimiento.**

El 22 de noviembre de 2022, la autoridad instructora dictó el auto de inicio del procedimiento laboral sancionador de manera oficiosa en contra de la hoy inconforme, mismo que le fue notificado el 24 de noviembre de 2022.

**V. Contestación.**

El 16 de diciembre de 2022, se recibió en la oficialía de partes de este Instituto el oficio INE/JLE/BC/VS/1657/2022, signado por la Vocal Secretaria de la JLE, por el cual remitió el escrito de contestación de la recurrente, junto con sus anexos.

**VI. Auto de admisión de pruebas.**

El 4 de enero de 2023, la autoridad instructora dictó el auto de admisión de pruebas, mediante el cual, las tuvo por desahogadas ya que por su propia y especial naturaleza así lo permitieron; asimismo, se tuvieron por ofrecidas y admitidas tres pruebas testimoniales señalándose día y hora a fin de llevar a cabo su desahogo. Dicho acuerdo les fue notificado a las partes y a los testigos el 10 de enero de 2023.

**VII. Desahogo de testimoniales.**

El 23 y 25 de enero de 2023, se desahogaron las pruebas testimoniales ofrecidas por la recurrente, a cargo de los testigos 2, 3 y 4.

**VIII. Alegatos.**

El 29 de marzo de 2023, la autoridad instructora dictó el auto de termino para alegatos, en el cual tuvo por desahogadas las testimoniales ofrecidas por la recurrente. Dicho auto fue notificado el siguiente 30 de marzo de 2023.

Mediante escrito de 10 de abril de 2023, la recurrente formuló sus alegatos.

**IX. Cierre de instrucción.**

El 24 de abril de 2023, al no haber diligencias o pruebas pertinentes de desahogo, la autoridad instructora dictó auto de cierre de instrucción para resolver conforme a derecho. El auto le fue notificado a las partes el 26 de abril de 2023.

**X. Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador.**

El 6 de junio de 2023, la autoridad resolutora dictó la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/39/2022, en la que se determinó, en la parte que interesa, lo siguiente:

“[...] RESUELVE

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

**PRIMERO.** Ha quedado acreditada la conducta relacionada con en el artículo 72, fracción XXVIII, consistente realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores, 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.**”

**XI. Notificación.**

El 13 de junio de 2023, le fue notificada personalmente a la hoy recurrente la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/39/2022.

**XII. Presentación del Recurso de Inconformidad.**

El 27 de junio de 2023, la 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/39/2022, por la cual la Secretaría Ejecutiva le impuso la sanción de destitución.

**XIII. Auto de turno.**

El 4 de julio de 2023, la autoridad instructora designó a la DERFE como órgano encargado de sustanciar el recurso de inconformidad INE/RI/40/2023 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.

**XIV. Remisión de Expediente.**

Mediante oficio número INE/DJ/9819/2023, de fecha 5 de julio de 2023, la Dirección Jurídica remitió a la DERFE las constancias que integran el expediente INE/RI/40/2023.

**XV. 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 la recurrente y se admitieron las pruebas documentales que fueron ofrecidas.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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, esta JGE es el órgano administrativo competente para resolver el Recurso de Inconformidad que se interponga para controvertir, entre otras, las 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 la Secretaría Ejecutiva en el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/39/2022.

**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 procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; así

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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. La normatividad específica estará contenida en el Manual de Organización General y manuales de

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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 este 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 XXVIII del Estatuto, es una prohibición del personal del INE realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.
- 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 cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto o de las partes involucradas.



**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

- 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.
- 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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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:
  - 1. La gravedad de la falta en que se incurra;
  - 2. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
  - 3. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;
  - 4. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
  - 5. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
  - 6. 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;
  - 7. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y
  - 8. 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;

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

2. La sanción pecuniaria se podrá pagar de nómina correspondiente; mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento
  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 resolutora 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.
- 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.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

- d. El artículo 44 establece 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.

Una vez iniciado el procedimiento sancionador, la autoridad instructora deberá garantizar el derecho de audiencia y defensa de la probable infractora; para ello, deberá informarle 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.

**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:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

**Oportunidad.** Se debe tener presente que, de las constancias que obran en autos, se advierte que la resolución del 6 de junio de 2023, dictada en el expediente INE/DJ/HASL/PLS/39/2022, fue notificada personalmente a la recurrente el 13 de junio 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 a la recurrente el 13 de junio de 2023, surtió sus efectos legales el mismo día, de modo que el término para interponer el recurso concluyó el 27 de junio de 2023.

De esta forma, según el sello de recepción, se advierte que la recurrente interpuso su Recurso de Inconformidad el mismo 27 de junio de 2023, en consecuencia, se tiene presentado en tiempo.

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

Asimismo, la recurrente se encuentra legitimada 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/39/2022.

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 6 de junio de 2023, la Secretaría Ejecutiva, en su carácter de autoridad resolutoria, dictó la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/39/2022, en cuyo punto Primero se determinó lo siguiente:

“[...] **RESUELVE**

**PRIMERO.** Ha quedado acreditada la conducta relacionada con en el artículo 72, fracción XXVIII, consistente realizar actos que tengan como propósito hostigar o

## RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023

acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores, 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 219558<sup>1</sup>, que señala lo siguiente:

**“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.”

### **QUINTA. 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 analizada 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.

---

<sup>1</sup> 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/40/2023**

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 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 DHASL, misma que se compone por diversas subdirecciones con

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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 practicado<sup>2</sup>.

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 310 del Estatuto, **sólo se puede actualizar a partir de que la autoridad investigadora ejerce formalmente sus atribuciones<sup>3</sup>, 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 de los 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.

Dicho lo anterior, en el particular, de las constancias que obran en autos se advierte que el **9 de septiembre de 2022** la autoridad instructora ordenó admitir la denuncia y 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

---

<sup>2</sup> 295 del Estatuto

<sup>3</sup> 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.



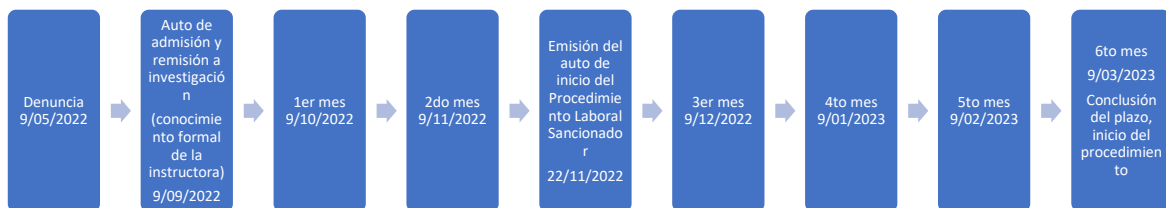
## RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023

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 9 de septiembre de 2022, a través de la emisión del auto de remisión a investigación del expediente INE/DJ/HASL/39/2022, el plazo de los 6 meses para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador **se cumplió el 9 de marzo de 2023**.

Por tanto, si el auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador materia de la presente resolución se emitió el **22 de noviembre de 2022**, la autoridad instructora lo hizo en el plazo previsto para tal fin.

En el siguiente esquema se ejemplifican los plazos señalados:



### SEXTO. 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/39/2022, en la que se determinó la destitución de la recurrente, al haber quedado acreditada la conducta que le fuera atribuida, consistente en realizar actos que tienen como propósito hostigar o acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o en cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.

Para sustentar la acción impugnativa, la recurrente argumenta que en el Procedimiento Laboral Sancionador instaurado en su contra se violó en su perjuicio la garantía de audiencia y el debido proceso, además de inconformarse de la legalidad de la resolución de referencia, para lo cual, manifiesta los puntos de desacuerdo siguientes:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

**Inconformidad sobre la etapa de investigación.**

1. La recurrente señala que la autoridad carece de facultades expresas para poder realizar investigaciones previas que tengan como consecuencia el inicio de un procedimiento en su contra y que no le permitieron objetar las pruebas recabadas, como la testimonial u oponerse a cuestionamientos varios meses después como considera que sucedió.
2. La inconforme indica que en el apartado del Estatuto en el que se establecen las facultades de investigación por parte de la responsable, no se señala cuáles o qué facultades tiene de investigación, por lo que refiere que se encuentra ante una omisión normativa, lo que violenta sus derechos fundamentales.

**Inconformidad sobre el desahogo y valoración de pruebas.**

1. La recurrente manifiesta que no fue partícipe en los interrogatorios a los testigos que declararon en su contra, además de que la autoridad no cuenta con facultades expresas en normativa alguna para poder realizar diligencias por medio de vídeo conferencia, por lo que señala la violación a sus derechos fundamentales; a sus derechos del debido proceso y solicita que se funde y motive la competencia de la autoridad.
2. La inconforme refiere que las pruebas con las que se le juzgó no tienen carácter de prueba técnica, carecen de eficacia probatoria plena y que presentó evidencia suficiente para acreditar que sufrió acoso por parte de su superior jerárquico y no al revés; además, de que la relación de asimetría no fue tratada con perspectiva de género ni con una actitud positiva de creer en la mujer. También, indica que las únicas pruebas ofrecidas y valoradas fueron la declaración del denunciante y las testimoniales recabadas por la autoridad, aunado de que no tuvo acceso al desahogo para realizar preguntas, por lo que considera que las declaraciones no son viables para determinar su destitución.
3. La recurrente, añade que presentó testigos de descargo que declararon a su favor, los cuales no se valoraron en el procedimiento impugnado, por lo que considera que es razón suficiente para que la autoridad revoque la resolución.

**Inconformidad sobre la omisión de la responsable de fundar y motivar la resolución.**

La inconforme señala que la responsable omitió fundar y motivar la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador en que se le sanciona con la destitución.

**SÉPTIMO. Fijación de la litis.**

La litis en el presente medio de impugnación, se constriñe a estudiar los motivos de inconformidad planteados por la 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 a la disconforme, pues lo importante es que todos ellos sean analizados. Sirve 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”.<sup>4</sup>

**Inconformidad sobre la etapa de investigación.**

Primeramente, la inconforme refiere que la responsable carece de facultades expresas para poder realizar investigaciones previas que tuvieron como consecuencia el inicio de un procedimiento en su contra y que no le permitieron objetar las pruebas recabadas, como la testimonial, u oponerse a cuestionamientos varios meses después como considera que sucedió.

---

<sup>4</sup> Sala Superior. Tercera Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. VIII. Electoral Primera Parte – Vigentes, Pág. 27

**RECURSO DE INCONFORMIDAD**  
**EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

Asimismo, indica que en el apartado del Estatuto en el que se establecen las facultades de investigación por parte de la responsable, no se señala cuáles o qué facultades tiene de investigación, por lo que refiere que se encuentra ante una omisión normativa, lo que violenta sus derechos fundamentales.

Sobre este punto, es oportuno mencionar que el artículo 28, fracción V del Estatuto establece que corresponde a la Dirección Jurídica llevar a cabo la investigación respecto de las denuncias o quejas que se presenten en contra del personal del Instituto, así como de las consejerías locales y distritales en los términos precisados para cada una de ellas.

Asimismo, el artículo 320 del Estatuto prevé 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 hay lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador**.

También, el artículo 321 del Estatuto indica que, 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.

En concordancia con ello, de conformidad con el artículo 15, párrafo 3 de los Lineamientos, el procedimiento sancionador es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades. Las etapas que integran el procedimiento laboral sancionador son las siguientes:

- a) Investigación;**
- b) Inicio de procedimiento;
- c) Contestación;

**RECURSO DE INCONFORMIDAD**  
**EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

- d) Instrucción, desahogo de pruebas y alegatos;
- e) Cierre de instrucción;
- f) Resolución.

En esa misma tesitura, el artículo 37, párrafo 1 de los Lineamientos establece que la autoridad instructora, **sin prejuzgar** sobre la procedencia de la queja o denuncia o el fondo de la materia del procedimiento, podrá ordenar o practicar, entre otras, las diligencias siguientes:

- a) Solicitar información o documentación a la persona quejosa o denunciante, a la persona probable infractora **o a cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia**. La autoridad otorgará un plazo de hasta cinco días hábiles para su cumplimiento; en caso de incumplimiento injustificado del requerimiento, se podrá formular nuevo requerimiento haciendo de su conocimiento sus deberes contenidos en el artículo 311 del Estatuto y de las faltas en que incurre el personal del Instituto por la falta de cumplimiento a las obligaciones previstas en dicho ordenamiento;
- b) Solicitar a la parte quejosa, denunciante o agraviada aclare los hechos por ellos expresados, cuando a juicio de la autoridad sea necesario para robustecer la investigación correspondiente, o en su caso, para tener elementos que soporten la determinación del inicio o no del procedimiento sancionador;
- c) Solicitar la comparecencia de la persona quejosa o denunciante, la persona probable infractora o cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia, y realizar visitas en las áreas de trabajo relacionadas con la queja o denuncia, sin mediar comunicación previa del día y hora de la misma, sin embargo, se hará del conocimiento de la persona titular del área correspondiente que, en virtud de una investigación en curso se acudirá en días próximos a recabar medios de prueba a sus instalaciones, **como parte de las facultades de investigación que detenta la autoridad instructora**.

A su vez, el artículo 44, párrafo 1 del Estatuto prevé que **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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD**  
**EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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.

Además, es preciso señalar que el párrafo 4 del artículo en cita dispone que, **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 ésta 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.

También, el artículo 45, párrafo 2 de los Lineamientos precisa que, dentro del plazo de diez días posteriores al momento en que surte efectos la notificación del auto de inicio del procedimiento sancionador, la persona probable infractora deberá presentar ante la autoridad instructora el escrito de contestación con su firma autógrafa en original y en su caso, las pruebas de descargo; pudiendo hacerlo de manera personal ante dicha autoridad, o por conducto de su superior jerárquico, quien a partir de ese momento se hará responsable de su remisión a la autoridad instructora. También podrá remitirlo a través del servicio de mensajería especializada, así como mediante el empleo de herramientas tecnológicas, en aplicación al reglamento de uso de firma electrónica.

De las consideraciones normativas expuestas, se advierte que no le asiste la razón a la inconforme, puesto que la autoridad instructora tiene dentro de sus facultades realizar la investigación respecto de las denuncias o quejas que se presenten en contra del personal del Instituto, con el objetivo de allegarse de los elementos necesarios que le permitan, sin prejuzgar, iniciar el Procedimiento Laboral Sancionador.

Asimismo, es en el artículo 37, párrafo 1 de los Lineamientos, en donde se establecen las diligencias que podrá realizar la autoridad instructora durante la etapa de investigación, entre las cuales se encuentran las relativas de solicitar información a la persona quejosa o denunciante, la persona probable infractora o cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia, así como requerir su respectiva comparecencia, de estimarlo pertinente.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

Dicho lo anterior, la recurrente parte de una premisa errónea al señalar que no se le aseguró su garantía de audiencia en la etapa de investigación, toda vez que en esa etapa aún no se daba por iniciado el Procedimiento Laboral Sancionador, siendo así, que no era la fase adecuada para que ésta presentara con oportunidad los argumentos y pruebas que convinieran a sus intereses, pues es hasta el auto de inicio que a la recurrente se le atribuye una conducta infractora, razón por la que se le emplaza con todas las pruebas obtenidas por la autoridad para que pueda controvertirlas y desvirtuarlas en su escrito de contestación y alegatos.

Tal es el caso que, en las etapas de contestación, instrucción, desahogo de pruebas y alegatos, la inconforme pudo aportar los elementos que consideró pertinentes para objetar las manifestaciones que le atribuyó el denunciante, garantizando de esta manera su derecho de audiencia por parte de la responsable, por lo cual, es **INFUNDADO** el motivo de inconformidad planteado por la promovente.

**Inconformidad sobre el desahogo y valoración de pruebas.**

Continuando con el análisis de las manifestaciones de inconformidad presentadas por la recurrente, ésta argumenta que no fue partícipe en los interrogatorios a los testigos que declararon en su contra, además de que la autoridad no cuenta con facultades expresas en normativa alguna para poder realizar diligencias por medio de vídeo conferencia, por lo que señala la violación a sus derechos fundamentales, a sus derechos del debido proceso, aunado a que solicita que se funde y motive la competencia de la autoridad.

Al respecto, el artículo 341 del Estatuto determina que la preparación del desahogo de las pruebas que, por su propia y especial naturaleza la requieran, **estará a cargo de la parte que las ofrezca**, procediéndose a declarar desiertas en la audiencia de desahogo, aquellas que no hayan sido debidamente preparadas por causas ajenas a la autoridad.

Además, el artículo 343 del Estatuto refiere que, concluida la audiencia de desahogo de pruebas, comparezcan o no las partes, la autoridad instructora les otorgará un término de cinco días hábiles para formular alegatos.

De la misma manera, el artículo 344 del Estatuto señala 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,

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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.

A su vez, el artículo 48, párrafo 1 de los Lineamientos prevé que la autoridad instructora deberá realizar las diligencias necesarias para el desahogo de las pruebas que conforme a derecho proceda y que así lo requieran; para ello, en todos los casos, **la autoridad podrá hacer uso de herramientas tecnológicas o medios remotos de comunicación electrónica** y deberá resolver cualquier incidencia o escritos presentados por las partes en contra de las actuaciones practicadas o diligencias realizadas durante la instrucción y antes de que se determine el cierre de instrucción a efecto de dejar el expediente en estado de resolución.

El párrafo 4 de la disposición aludida indica que en el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

- I. La o el oferente de la prueba **presentará directamente a sus testigos**, por lo que, en caso de no comparecer de manera justificada, la autoridad la podrá declarar desierta.
- II. La autoridad procederá a recibir los testimonios, que serán examinados por separado, en el orden que fueran ofrecidos.
- III. Después de tomar la protesta de conducirse con verdad, se harán constar sus generales y se procederá a tomar su declaración.
- IV. Se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar. Las partes presentarán sus preguntas por escrito, hasta 10 preguntas por testigo, la autoridad admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o que lleven implícita la contestación.
- V. Cuando la autoridad lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.
- VI. Las preguntas y las respuestas se harán constar en la diligencia, escribiéndose textualmente unas y otras.
- VII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la autoridad deberá solicitarla, respecto a las respuestas que no la lleven ya en sí.
- VIII. **Las manifestaciones de las partes, objeciones o tachas a los testigos se formularán al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la autoridad.**



**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

- IX. El acta elaborada al efecto, previa lectura, deberá ser suscrita por el testigo y por quienes intervengan en el desahogo de dicha prueba.
- X. En caso de que alguna de las partes que intervengan en esta diligencia se niegue a firmar el acta respectiva, se dejará constancia de esta circunstancia, para los efectos de la valoración de la prueba.

Sentado lo anterior, se desprende que no le asiste la razón a la promovente, en primer lugar, debido a que, de conformidad con el artículo 48, párrafo 1 de los Lineamientos, la responsable tiene la facultad reglamentaria para hacer uso de herramientas tecnológicas o medios remotos de comunicación electrónica durante las diligencias que practique para el desahogo de las pruebas ofrecidas por las partes.

Aunado a ello, la normativa previamente expuesta es clara al mencionar que las manifestaciones, objeciones o tachas a los testigos se formularán **hasta el momento de concluir el desahogo de la prueba.**

Tal es el caso, que el 30 de marzo de 2023, la responsable notificó a la hoy inconforme el auto de término para alegatos, cuyos textos relevantes se citan a continuación (énfasis añadido):

“[...]

Vistos, los autos del expediente en que se actúa, y de conformidad con el estado procedimental en el que se encuentra, se da cuenta con el desahogo de las pruebas testimoniales ofrecidas en el expediente en que se actúa.

**CONSIDERACIONES**

En el expediente en que se actúa se decretó el inicio del procedimiento laboral sancionador, asimismo se admitieron las pruebas ofrecidas y se desahogaron las que requerían desahogo especial. Por lo anterior, al no existir pruebas pendientes por desahogar, **lo procedente conforme a las etapas del procedimiento es aperturar la etapa de alegatos para que las partes manifiesten lo que a su derecho corresponda.**

[...]

**ACUERDA**

**SEGUNDO.** Al no haber más pruebas que desahogar, se concede el término de cinco (5) días hábiles a las partes para formular alegatos, que se contarán a partir del día siguiente de la notificación del presente auto. Asimismo, para facilitar la presentación de los mismos, estos podrán remitirse a esta autoridad a través de correo electrónico dirigido a:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

cumplimiento.hasl@ine.mx, alejandra.torresm@ine.mx; y/o jaime.cardenas@ine.mx, en términos de los artículos 343 del Estatuto y 49 de los Lineamientos. [...]”

De esta manera, se advierte que la recurrente pudo controvertir o desvirtuar las declaraciones de los Testigos 1, 2 y 3, al ser recabadas como parte de la investigación, desde su escrito de contestación derivado de la notificación del auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador, hasta la etapa de alegatos, lo cual guarda sentido con las precisiones realizadas en relación a la participación de la recurrente en la investigación.

Con base en lo anterior, se puede visualizar claramente que el actuar de la responsable se efectuó en apego a las disposiciones normativas que regulan el Procedimiento Laboral Sancionador, sin que se advierta alguna violación a sus derechos fundamentales como lo precisa la promovente en su escrito de inconformidad, razón por la cual, es **INFUNDADA** la manifestación expuesta por la recurrente.

Por otra parte, la promovente refiere que las pruebas con las que se le juzgó no tienen carácter de técnicas y carecen de eficacia probatoria plena. También, indica que las únicas pruebas ofrecidas y valoradas fueron la declaración del denunciante y las testimoniales recabadas por la autoridad, además de que no tuvo acceso al desahogo para realizar preguntas, por lo que considera que las declaraciones no son viables para determinar su destitución. Asimismo, alude que presentó evidencia suficiente para acreditar que sufrió acoso por parte de su superior jerárquico y no al revés; además, de que la relación de asimetría no fue tratada con perspectiva de género ni con una actitud positiva de creer en la mujer.

Sobre estos puntos de inconformidad, primeramente, es oportuno mencionar que de conformidad con el artículo 46, párrafo 1 de los Lineamientos en el procedimiento sancionador podrán ser ofrecidas y admitidas las pruebas siguientes:

“a) Documentales públicas: son documentales públicas las expedidas por los órganos o funcionarios electorales, en el ejercicio de sus atribuciones y dentro del ámbito de su competencia; así como los expedidos por las autoridades federales, estatales y municipales, acorde a sus atribuciones y, por quienes están investidos de fe pública de acuerdo con la ley.

Las documentales públicas tendrán valor probatorio pleno, salvo prueba en contrario sobre su autenticidad o la veracidad de los hechos consignados.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

b) Documentales privadas: son documentales privadas todos los demás documentos o actas que aporten las partes, siempre que resulten pertinentes y relacionados con sus pretensiones.

c) **Técnicas: se considerarán pruebas técnicas en general, las que derivan de los descubrimientos de la ciencia, susceptibles de ser desahogadas sin necesidad de peritos y que constituyan un elemento para esclarecer los hechos de que se trate.**

El oferente deberá señalar concretamente lo que pretende acreditar, identificando a las personas, los lugares y las circunstancias de modo y tiempo que reproduce la prueba.

[...]

e) Testimonial: La parte que ofrezca la prueba deberá cumplir con los requisitos siguientes:

I. Nombre completo (nombre(s) y apellidos) de quienes rendirán testimonio;

II. En su caso, el cargo o puesto que ocupan dentro del Instituto, y

III. Para el examen de los testigos, no se presentarán interrogatorios escritos. Las preguntas y las repreguntas serán formuladas verbal y directamente al testigo. Los hechos que les consten y guarden relación con el procedimiento sancionador sobre los que declararán de manera directa cada uno de los testigos.

IV. No obstante lo dispuesto en la fracción anterior, cuando el testigo sea un consejero o Consejera, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o titular de una Dirección Ejecutiva o unidad técnica del Instituto, la parte promovente, al ofrecer la prueba, deberá presentar sus interrogatorios por escrito, con las copias respectivas para las demás partes, las cuales serán puestas a su disposición en el mismo auto en que se mande recibir la prueba, para que, dentro de tres días, presenten, en pliego cerrado, si quisieren, su interrogatorio de repreguntas, a fin de que la autoridad pueda hacer su debida calificación.

En el auto por el que se señale fecha para el desahogo de esta prueba, la autoridad deberá prevenir a la oferente, con el objeto de presentar directamente a sus testigos en el lugar, día y hora que se indique para tal efecto, bajo el apercibimiento que de no comparecer ese día sin causa justificada, se declarará desierta ante su falta de interés. Asimismo, si así lo solicita la parte oferente, los testigos podrán ser citados a declarar por conducto de la autoridad instructora. [...]"

En tal virtud, efectivamente, como lo refiere la recurrente, no se valoraron pruebas técnicas durante el desarrollo del Procedimiento Laboral Sancionador impugnado, puesto que no fueron ofrecidas por las partes; ello, considerando que las video grabaciones no pueden considerarse de esa naturaleza, ya que corresponden a una prueba testimonial que fue llevada a cabo a través de medios electrónicos, lo cual no modifica su carácter como lo pretende la recurrente en su escrito para controvertirla, máxime que lo trascendente es que las declaraciones de los atestes

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

no se encuentren desvirtuadas. De esta manera, no se advierte que ello cause vulneración alguna al procedimiento de referencia.

Además, en las constancias correspondientes a las videograbaciones del desahogo de las pruebas testimoniales, se advierte que la resolutora desahogó oportunamente dichas pruebas conforme a lo previsto en el artículo 48, párrafo 4 de los Lineamientos, lo que deriva en que la recurrente únicamente pueda formular la preguntas a los testigos que ella misma presentó, pudiendo objetar posteriormente las testimoniales de los atestes mediante la presentación de su escrito de demanda y sus alegatos, sin que ello cause perjuicio alguno al debido proceso.

En ese sentido, como se puede observar en el apartado de pruebas de la resolución impugnada<sup>5</sup>, la responsable valoró pruebas documentales y testimoniales, las cuales fueron de cargo, recabadas por la autoridad instructora, así como de descargo por la inconforme, valoradas atendiendo a lo dispuesto en el artículo 16, párrafo 3 de la Ley del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, de aplicación supletoria en términos del artículo 410, fracción I del Estatuto, el cual dispone lo siguiente:

“Las documentales privadas, las técnicas, las presuncionales, la instrumental de actuaciones, la confesional, la testimonial, los reconocimientos o inspecciones judiciales y las periciales, **sólo harán prueba plena cuando a juicio del órgano competente para resolver, los demás elementos que obren en el expediente, las afirmaciones de las partes, la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guardan entre sí, generen convicción sobre la veracidad de los hechos afirmados.**”

En ese orden de ideas, tal y como lo refiere la responsable en la resolución impugnada, de la narrativa realizada por los Testigos 1, 2 y 3, se advierte similitud en su dicho en cuanto a que la denunciada ha tenido varios conflictos durante el tiempo que ha laborado con ellos, incluso, existe similitud en las testimoniales cuando señalan que la hoy recurrente utiliza su teléfono para poder ejercer presión, intimidar, exhibir a sus compañeros de trabajo, lo que generó un ambiente hostil en el círculo laboral en el que se encuentran.

Cabe señalar que estos testigos resultaron idóneos, contrario a lo que manifiesta la promovente, toda vez que todos ellos han tenido contacto directo con la recurrente, tal y como lo manifestaron en sus testimonios, los cuales coinciden en la actitud

---

<sup>5</sup> Páginas de la 8 a la 17 de la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/39/2022, de fecha 6 de junio de 2023.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

intimidante que ha desplegado la recurrente a lo largo de su trayectoria laboral dentro de esta autoridad electoral.

Aunado a ello, la responsable hace referencia al oficio remitido por la Vocal Ejecutiva Local, en el que hizo del conocimiento los hechos denunciados, en donde se advierte que la hoy inconforme ha sido comisionada en más de una ocasión para poder separarse temporalmente de sus áreas de adscripción, ya que sus superiores jerárquicos, así lo han solicitado, toda vez que han referido intimidaciones y amenazas.

Consecuentemente, la responsable señala que los testimonios rendidos por los Testigos 1, 2 y 3, así como los elementos probatorios ofrecidos por la Vocal Ejecutiva Local, resultaron idóneos y generaron certeza para arribar a la conclusión de que la denunciada es generadora de acoso laboral en su entorno de trabajo.

Sentado lo anterior, a juicio de esta autoridad resolutora, el análisis efectuado por la responsable en la resolución controvertida, con relación a la valoración de las pruebas allegadas, genera suficientes indicios en cuanto a la veracidad de los hechos denunciados por el denunciante, por lo que es infundada la inconformidad que plantea la recurrente.

Máxime si se toma en consideración que los testigos de oídas en asuntos de acoso laboral, como el que nos ocupa, resultan relevantes en tanto que estos actos son de oculta realización y, en ese sentido, es muy difícil que se cuente con pruebas directas sobre los hechos que se investigan, por lo que dichos testimonios, al concatenarse con otros medios de prueba, es lo que puede llevar a la acreditación de las conductas.

De la misma forma, esta JGE coincide con el señalamiento que hace la resolutora en el apartado de estudio de fondo de la resolución que se impugna, en el sentido de que no debe perderse de vista que las pruebas indirectas ofrecen elementos de conformación de la hipótesis del hecho principal, pero a través de un paso lógico que va de un hecho probado (el hecho secundario) al hecho principal, se puede llegar al conocimiento de la verdad de los enunciados que integran la hipótesis sobre el hecho principal mediante el uso de prueba indirectas.

Para reforzar lo anterior, resulta imperioso señalar que el TEPJF ha fijado un criterio consistente en que “en los casos de violencia, la declaración de la víctima juega un papel fundamental; puesto que, si bien este testimonio deber ser corroborado con otros medios de prueba e incluso, vencido por alguna prueba ofrecida por el

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

denunciando, lo cierto es que es admisible un estándar probatorio diferenciado sin que esto implique dejar de respetar los derechos de la persona imputada, especialmente el de presunción de inocencia” .

Por otra parte, la recurrente señala que la resolutora dejó de atender el proceso con perspectiva de género, puesto que existía una relación de subordinación entre ella y el denunciante. Asimismo, asegura que ella fue la que recibió acoso laboral por parte del denunciante.

Para este punto, es importante citar la definición de acoso laboral que se ubica en el artículo 3, inciso b), fracción II de los Lineamientos:

**“Acoso Laboral:** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Dichos actos o comportamientos **no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.**”

En ese sentido, la recurrente se limita a señalar que la responsable dejó de atender el principio de perspectiva de género, por el hecho de que existía una relación de subordinación entre ella y el denunciante, por lo que la responsable, al resolver, tuvo que advertir si existieron concepciones perjudiciales sobre la forma de actuar por ser mujer.

También, la recurrente argumenta que presentó evidencia suficiente para acreditar que ella fue la que recibió acoso laboral por parte del denunciante.

Al respecto, es indispensable resaltar que resolver con perspectiva de género no significa que se otorgue la razón a una persona por el simple hecho de su género, como lo pretende la recurrente, puesto que, si bien, ello atiende a que se valoren los medios de prueba con un estándar diferenciado, lo cierto es que esa situación se da únicamente cuando se está en presencia de una probable víctima, lo cual no se actualiza en el presente asunto.

Asimismo, se debe dejar asentado que, en los autos del Procedimiento Laboral Sancionador impugnado, no se visualiza que la promovente haya desvirtuado la

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

conducta que se le atribuyó, además de que no acreditó los argumentos vertidos por ella misma.

Aunado a lo anterior, en caso de que la inconforme hubiera sido objeto de acoso laboral por parte de su superior jerárquico, como lo señala en su escrito de recurso de inconformidad, ésta tuvo la oportunidad, en su momento, de presentar su denuncia a través de ellos canales adecuados, lo cual no sucedió.

Por lo anterior, se considera que dichas inconformidades son inoperantes, 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, además de que, en ningún momento establece razonamiento o elemento mínimo para apoyar sus afirmaciones, máxime que los actos o comportamientos de acoso laboral no necesariamente se dan derivados de una relación de poder entre la persona que los comete y la que los recibe.

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 la recurrente en su escrito de Recurso de Inconformidad no es suficiente para tener por debidamente 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 Circuito<sup>6</sup>:

**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

---

<sup>6</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, Agosto de 2000, página 1051.

## RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023

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 Circuito<sup>7</sup>:

**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 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 Nación<sup>8</sup>:

**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.

---

<sup>7</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Enero de 2007. Materia(s): Común.

<sup>8</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVI, Diciembre de 2002, página 61



**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

Siguiendo con el análisis de los motivos de inconformidad planteados por la recurrente, añade que presentó testigos de descargo que declararon a su favor, los cuales no se valoraron en el procedimiento impugnado, por lo que considera es razón suficiente para que la autoridad revoque la resolución.

Sobre este punto, es preciso asentar que en la resolución impugnada se puede corroborar que la responsable, dentro del apartado de estudio de fondo, valoró las pruebas testimoniales ofrecidas por la recurrente, sin embargo, concluyó que no resultaron suficientes ni bastantes para desvirtuar el caudal probatorio en su contra, lo cual es contrario a lo que señala la inconforme en su escrito, por lo que resulta inoperante dicha manifestación, máxime que no señala razones o causas que acrediten su dicho, por lo que no hay cuestiones adicionales que analizar por esta resolutoria al respecto.

Con base en las consideraciones expuestas, se desestiman las inconformidades expuestas por la recurrente, de conformidad con el análisis efectuado en este apartado.

**Inconformidad sobre la omisión de la responsable de fundar y motivar la resolución.**

Como se advierte de la lectura del escrito que motivó el presente recurso, la recurrente afirmó que la resolución impugnada no se encuentra debidamente fundada y motivada, ni apegada a Derecho.

En torno a ello, es importante señalar que el artículo 16, párrafo 1 de la CPEUM, establece con claridad 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, entendiéndose por fundamentación y motivación, conforme a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la expresión de las razones de derecho y los motivos de hecho reales, ciertos e investidos de la fuerza legal suficiente, considerados por la autoridad competente para emitir el acto de molestia, como lo evidencia la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala del Alto Tribunal<sup>9</sup>, cuyo rubro y texto se citan enseguida:

**“FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN.** De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y

---

<sup>9</sup> Tesis de Jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 97-102, Tercera Parte, página 143

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también deben señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.”

Bajo esa tesitura, esta JGE procede a analizar si se invocaron o no preceptos jurídicos y razonamientos de hecho, encaminados a justificar la aplicación de los primeros; y, en segundo lugar, si dichas hipótesis normativas resultan aplicables al caso bajo estudio para determinar razonablemente que el INE, cuenta con las facultades normativas para sustanciar el Procedimiento Laboral Sancionador instaurado en contra de la recurrente.

En primer término, es preciso señalar que, de la revisión a la resolución cuestionada se aprecia que, en las consideraciones 6 y 7 denominadas Marco Normativo y Estudio de Fondo, respectivamente, la resolutora señaló de manera puntual que se acredita la conducta consistente realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores, para lo cual se sustentó en los fundamentos siguientes, contenidos en el Estatuto:

“Artículo 8. Para una mejor comprensión del Estatuto se atenderán los términos siguientes:

I. Términos comunes al Servicio Profesional Electoral Nacional y a la Rama Administrativa:

[...]

Acoso laboral: Actos o comportamientos, en una serie de eventos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

[...]

Artículo 72. Queda prohibido al personal del Instituto:

[...]

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

XXVIII. Realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboralmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores. [...]

De esta manera, contrario a lo manifestado por la inconforme, del cuerpo de la resolución emitida por la resolutora, se aprecia con claridad la invocación de los preceptos jurídicos contenidos en el Estatuto, que regulan la conducta sancionada, por lo que, evidentemente, en el acto reclamado no se omitió la fundamentación.

En el mismo sentido, se advierte la existencia de razonamientos lógico-jurídicos encaminados a demostrar las razones por las cuales las hipótesis normativas referidas en el párrafo precedente, en concepto de la responsable, sustentan la acreditación de la conducta infractora atribuidas a la recurrente, previstas en el artículo 72, fracción VIII del Estatuto, por lo que, en el caso, tampoco se advierte la falta de motivación.

Por lo que en tales términos, esta JGE concluye que resulta **INFUNDADO** lo señalado por la recurrente, toda vez que se advierte que, en la resolución de la Secretaría Ejecutiva de este Instituto, se citaron con precisión los preceptos legales aplicables, así como también las circunstancias especiales, las razones particulares y las causas inmediatas que se tuvieron en consideración para la emisión de la resolución que hoy impugna la promovente, pues del texto de la misma puede advertirse que existe una adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables contenidas dentro del expediente, y se realizó la valoración de las pruebas de cargo y descargo conforme a la sana crítica, sin contradecir las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, realizando un análisis respecto al contenido y alcance de la misma, y con base en ello, se emitió la resolución en comento, razón por la cual se impuso una sanción administrativa a la recurrente.

**NOVENO. Determinación.**

De la resolución controvertida del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/39/2022, emitida por la Secretaría Ejecutiva el 6 de junio de 2023, se advierte que el estudio relativo a la acreditación de la conducta y responsabilidad de la recurrente se encuentra debidamente fundada y motivada; por lo tanto, se cumplió con el principio de legalidad.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

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/39/2022 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 los autos se acreditaba la responsabilidad de la ahora recurrente, en relación a la transgresión a lo dispuesto en el artículo 72, fracción XXVIII del Estatuto, referente a realizar conductas constitutivas de hostigamiento laboral.

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.

Sobre este punto, es importante señalar que la responsable determinó que la conducta infractora acreditada en su resolución se califica como **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 la persona denunciante.

Asimismo, la calificación de la falta considera que la recurrente ha sido reincidente en la violación de las obligaciones y prohibiciones señaladas en el Estatuto, toda vez que el 2 de mayo de 2023, la Secretaría Ejecutiva dictó la resolución en el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/6/2022 y su acumulado INE/DJ/HASL/PLS/19/2022, instaurado en contra de la recurrente por no haber desempeñado sus labores con diligencia, cuidado y esmero apropiados, al retrasar con gran frecuencia las actividades que sus superiores jerárquicos le solicitaban; pedir permisos en exceso para realizar las actividades personales dentro de los horarios de labores, lo cual provocó el retraso de las actividades de los demás miembros del equipo; imposibilidad de desempeñar tareas simultáneas y no realizar sus funciones con apego a los criterios de eficacia y eficiencia. En este asunto se le impuso una sanción consistente en 15 días naturales sin goce de sueldo.

De igual forma, el 15 de mayo de 2023, la Secretaría Ejecutiva dictó la resolución en el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/79/2022, instaurado en contra de la recurrente por haber obtenido una calificación inferior a ocho (8.0) en su evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2021, en la que se le impuso una medida disciplinaria consistente en una amonestación.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

Dichas resoluciones quedaron firmes y han causado estado debido a que la recurrente no las impugnó.

De esta manera, la figura de la reincidencia encuentra su justificación en el hecho de inferir, partiendo de la comisión de nuevas conductas infractoras, que la recurrente evidencia una reiterada desestimación por la normativa que rige el actuar de la y los funcionarios del INE, de la cual se deduce, además, la evidencia de un desapego mucho mayor a las normas de convivencia laboral y de respeto a su superior jerárquico y a sus compañeros de trabajo.

En tal virtud, toda vez que la recurrente ha sido reincidente en la vulneración de las obligaciones y prohibiciones previstas en el Estatuto, dichos antecedentes fueron tomados en consideración legítimamente por la responsable para agravar la sanción que se le impuso, ya que denota que aún y cuando ha sido sancionada previamente, muestra un desinterés en actuar conforme a lo marca la normativa del INE.

Por lo anterior, la destitución de la recurrente, resultó ser una medida necesaria para proteger los bienes jurídicos que fueron afectados por la misma, 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”<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> 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/40/2023**

Por lo tanto, considerando la gravedad de la conducta infractora, el grado de afectación al bien jurídico protegido, la responsabilidad directa de la hoy recurrente en la comisión de la falta, los efectos perniciosos de las conductas infractoras que se materializaron en una afectación directa al denunciante, la reincidencia en que ha incurrido la infractora, al haber sido sancionada previamente por conductas semejantes, así como la cero tolerancia ante las conductas infractoras de hostigamiento laboral, 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 la 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 la 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 la infractora.

Por lo anteriormente expuesto, ante lo infundado de los agravios hechos 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/39/2022, emitida por la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral el 6 de junio de 2023, en los términos precisados en el último considerando de esta resolución.

**SEGUNDO.** Notifíquese como corresponda la presente resolución a la **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 de la recurrente y se realicen las acciones a las que haya lugar.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**

**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**

**RECURSO DE INCONFORMIDAD  
EXPEDIENTE: INE/RI/40/2023**



**Junta General Ejecutiva**

**Tipo de documento:** Documento clasificado (parcialmente): Resolución de la Junta General Ejecutiva respecto del Recurso de Inconformidad INE/RI/40/2023, interpuesto en contra de la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/39/2022, 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, 4, 12, y 34.
2. Se clasifican como **confidenciales** los datos correspondientes al nombre y puesto de la parte denunciante, ubicado en la página 1.
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**

---