

INE/JGE184/2023

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD IDENTIFICADO CON EL NÚMERO INE/RI/43/2023.

Ciudad de México, 11 de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS para resolver los autos del recurso de inconformidad al rubro indicado, promovido por [REDACTED] en contra del auto de veinte de junio de dos mil veintitrés, respecto al no inicio de procedimiento laboral sancionador en contra de [REDACTED] Vocal Ejecutivo; [REDACTED] Vocal Secretario y [REDACTED], Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica, personas adscritas a la Junta Distrital Ejecutiva 03 en el estado de Tlaxcala, emitido en el expediente INE/DJ/HASL/1/2023.

G L O S A R I O

Denunciados	[REDACTED] Vocal Ejecutivo; [REDACTED] Vocal Secretario, y [REDACTED] Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica.
Dirección Jurídica	Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral, todos adscritos a la Junta Distrital Ejecutiva 03, en el estado de Tlaxcala.
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
Inconforme recurrente y/o	[REDACTED], Asistente Distrital de Capacitación Electoral, en la 03 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Tlaxcala.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/43/2023**

INE	Instituto Nacional Electoral.
JDE	Junta Distrital Ejecutiva 03, en el estado de Tlaxcala.
Lineamientos	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.
Protocolo HASL	Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto.
Sala Superior	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Suprema Corte	Suprema Corte de Justicia de la Nación.
UTCE	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral.

R E S U L T A N D O

1. Denuncia de hechos. El veintiuno de diciembre de dos mil veintidós, [REDACTED] ostentándose como asistente de capacitación electoral en la JDE presentó un escrito, vía correo electrónico a la cuenta institucional buzon.hasl@ine.mex, por el que denunció presuntas conductas de acoso sexual y hostigamiento laboral ejercidas en su contra, por parte de [REDACTED], Vocal Ejecutivo; [REDACTED], Vocal Secretario, y [REDACTED], Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica, todas adscritas a la JDE en comento.

2. Integración del expediente. Mediante auto de admisión y remisión a investigación de veintitrés de enero del año en curso, la Dirección Jurídica del INE radicó la denuncia bajo el número de expediente INE/DJ/HASL/1/2023, ordenando, a su vez, dar vista a la Subdirección de Investigación de dicha área, a efecto de realizar las diligencias necesarias para determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador.

Asimismo, se instruyó a la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL¹ del INE, a fin de que realizara una entrevista de primer contacto con la denunciante, a fin de que se le otorgara atención psicológica y se valorara sobre la pertinencia de brindarle acompañamiento durante el procedimiento.

3. Entrevista de primer contacto. El treinta de enero de dos mil veintitrés, personal especializado adscrito al área de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL, llevó a cabo la entrevista de primer contacto con la denunciante, a efecto de ofrecerle atención en materia psicológica y valorar la pertinencia de brindarle acompañamiento durante el procedimiento.

4. Diligencias de investigación. Con el objeto de conocer las circunstancias de los hechos denunciados y recabar elementos que permitieran determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador, la autoridad instructora formuló diversas solicitudes de comparecencia a distintas personas adscritas a la JDE, en el estado de Tlaxcala, mismas que fueron desarrolladas en su oportunidad.

Asimismo, durante la investigación respectiva, se requirió diversa información consistente en la aclaración de los hechos denunciados por parte de la recurrente, así como la remisión de videograbaciones y documentación que pudiera estar relacionada con las conductas denunciadas.

5. Informe psicológico. El diez de abril de dos mil veintitrés, la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización remitió a la Subdirección de Investigación la valoración psicológica de la inconforme, con motivo de las probables conductas infractoras.

6. Acto impugnado. El veinte de junio de este año, la autoridad instructora emitió el *"AUTO DE NO INICIO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR QUE RECAE A LA DENUNCIA PRESENTADA POR [REDACTED] ASISTENTE DISTRICTAL DE CAPACITACIÓN ELECTORAL; EN CONTRA DE [REDACTED] VOCAL*

¹ Área encargada de la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el INE

EJECUTIVO; [REDACTED], VOCAL SECRETARIO Y [REDACTED]
[REDACTED], VOCAL DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN
CÍVICA; TODOS EN LA 3 JUNTA DISTRITAL EJECUTIVA EN EL ESTADO DE
TLAXCALA; INTEGRADA CON MOTIVO DE LAS CONDUCTAS
PROBABLEMENTE INFRACTORAS QUE SE LES ATRIBUYEN”, en el cual se
determinó, en la parte que interesa, lo siguiente:

“...

ACUERDO

PRIMERO. Se determina el no inicio del procedimiento laboral sancionador, en contra de [REDACTED], Vocal Ejecutivo; [REDACTED], Vocal Secretario y [REDACTED], Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica, todos en la 3 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Tlaxcala, en términos del artículo 324, fracción I, del Estatuto, al no contar con elementos de los cuales se advierta una conducta que se relacione con las causas de imposición de sanciones.

...”

7. Notificación. El veintiuno de junio siguiente, se notificó vía electrónica a la hoy recurrente el auto de no inicio del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/1/2023 en contra de las personas titulares de la Vocalías Ejecutiva, Secretarial y de Capacitación Electoral y Educación Cívica, todas de la JDE de referencia.

8. Medio de impugnación y ampliación de denuncia. Inconforme con lo anterior, el veintisiete de junio siguiente, la inconforme promovió Juicio para la Protección de los Derechos Políticos de la Ciudadanía ante la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, mismo que se registró bajo el número de expediente SUP-JDC-239/2023.

Asimismo, el cuatro de julio siguiente, la recurrente presentó ante ese órgano jurisdiccional electoral un escrito denominado como “*ampliación de demanda*”.

9. Reencauzamiento a recurso de inconformidad. Mediante acuerdo de seis de julio de dos mil veintitrés, la Sala Superior dictó acuerdo en el juicio SUP-JDC-239/2023, determinando reencauzar el escrito de demanda y ampliación de la

misma a esta autoridad, a efecto de que, en atención al principio de definitividad, sea ésta quien resuelva lo que en derecho corresponda.

10. Turno. El doce de julio de dos mil veintitrés, la Dirección Jurídica de este INE acordó turnar el expediente a la UTCE bajo el número de expediente INE/RI/43/2023, como órgano encargado de elaborar el proyecto de auto de admisión, de desechamiento o, en su caso, el proyecto de resolución que en Derecho corresponda, a efecto de someterlo a consideración de esta Junta General Ejecutiva.

El trece de ese mismo mes y año, la Dirección de Asuntos HASL remitió las constancias que integran el expediente electrónico del procedimiento laboral sancionador que se analiza.

11. Recepción, admisión y remisión de escrito de ampliación. El dieciocho de julio siguiente, se recibió y admitió a trámite el recurso de inconformidad interpuesto por [REDACTED] al satisfacerse los requisitos de procedencia.

Asimismo, se determinó remitir el escrito denominado "*ampliación de demanda*" a la Dirección Jurídica del INE, a efecto de que ésta determinara, en el ámbito de sus atribuciones, lo conducente respecto al causa que debía darse al mismo; ello, al advertirse que los hechos ahí narrados por la inconforme resultaban distintos a los previamente investigados por la autoridad instructora del procedimiento laboral.

12. Primer periodo vacacional. Mediante circular INE/DEA/0019/2023, publicada en el Diario Oficial de la Federación el veinte de junio del año en curso, se aprobaron los días correspondientes a la suspensión de plazos con motivo del primer periodo vacacional al que tuvo derecho el personal del INE, mismo que comprendió del treinta y uno de julio al once de agosto de dos mil veintitrés.

Concluido dicho periodo, el quince de agosto del dos mil veintitrés, se dictó acuerdo por el que se informó sobre la reanudación de plazos en la tramitación y sustanciación del asunto que nos ocupa.

13. Cierre de instrucción. El 10 de octubre de la presente anualidad y, al no existir diligencias por desahogar, se decretó el cierre de instrucción.

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

PRIMERO. COMPETENCIA

Esta Junta General es competente para conocer y resolver el presente asunto, en términos de lo dispuesto en los artículos 41, Base V, A, párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 48 párrafo 1, inciso o), 201, 203, y 204 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; así como 358, 360, fracción I y 362 del *Estatuto* y 52, párrafo 2 de los *Lineamientos*, por tratarse de un recurso de inconformidad mediante el cual se controvierte el auto de no inicio del procedimiento laboral emitido en el expediente **INE/DJ/HASL/1/2023**.

SEGUNDO. PROCEDENCIA

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

a) Forma. Mediante acuerdo de seis de julio de dos mil veintitrés, la Sala Superior reencauzó el medio de impugnación promovido por la recurrente, a fin de que la Junta General Ejecutiva resuelva el recurso de inconformidad previsto en el *Estatuto*. En dicho escrito se señala el nombre completo de la *recurrente*, correo electrónico y domicilio para oír y recibir notificaciones; la resolución impugnada y la fecha de notificación; los agravios y argumentos de derecho en contra del acuerdo y su firma autógrafa.

b) Legitimación e interés jurídico. El escrito fue interpuesto en contra del auto de no inicio del procedimiento laboral sancionador emitido por la Dirección Jurídica del INE en el expediente **INE/DJ/HASL/1/2023**, por la persona que aduce una afectación y su pretensión es que se revoque el auto impugnado.

c) Oportunidad. El recurso fue presentado en tiempo, toda vez que la resolución impugnada fue notificada a la *inconforme* el veintiuno de junio del año en curso y el escrito de juicio para la protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía fue promovido el veintisiete de junio siguiente, por lo que el plazo para su impugnación transcurrió del veintidós de junio al cinco de julio siguientes (sin computar sábados y domingos).²

En este sentido, si el escrito fue presentado el veintisiete de junio de dos mil veintitrés, es incuestionable que se presentó dentro del término de diez días que prevé el artículo 361 del Estatuto.

Expuesto lo anterior, y al haber quedado satisfechos los requisitos referidos, se procede al estudio correspondiente.

TERCERO. ESTUDIO DE FONDO

I. Acto impugnado.

Como se adelantó, el acto que reclama en el presente asunto lo constituye el auto de veinte de junio de dos mil veintitrés, recaído en el expediente **INE/DJ/HASL/1/2023**, en el que se determinó el **no inicio del procedimiento laboral sancionador** instaurado en contra del Vocal Ejecutivo, el Vocal Secretario, y la Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de la JDE, por la presunta comisión de conductas de acoso sexual y hostigamiento laboral ejercidas en contra de la ahora recurrente, en su calidad de asistente de capacitación electoral de dicho órgano desconcentrado, con motivo de la imputación de los siguientes hechos:

Respecto de [REDACTED], Vocal Ejecutivo de la JDE, la presunta comisión de actos constitutivos de **hostigamiento sexual**, derivado de:

- Comentarios a la recurrente en el patio de la JDE, cuando ante el saludo de “¡Hola! ¿Cómo estás?”, ella respondió “*bien y usted*”, y él le dijo: “*no tan bien como tú*”.

² Lo anterior, tomando en consideración el criterio sustentado por Sala Superior en el sentido de que, a efecto de garantizar el derecho de acceso a la justicia de los promoventes, en caso de reencauzamiento, el plazo que deberá tenerse en cuenta para determinar la oportunidad de la presentación de la demanda, en el caso concreto, es el establecido en el *Estatuto*.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/43/2023**

- Que desde el tres de octubre de dos mil veintidós y al menos durante todo el primer mes de trabajo, recibió constantes visitas en su lugar de trabajo por parte del denunciado, quien le regalaba fruta del jardín de la JDE.
- Que durante una de esas visitas él le decía que se “*integrara*”, *que si había algo en que le pudiera ayudar que le dijera*”; situación que, a decir de la quejosa, se trataba de una dinámica encaminada a favores de tipo sexual, ya que las miradas y gesticulaciones hacia su cuerpo, le indicaban que contaría con su apoyo siempre y cuando se alineara a ese tipo de conductas.
- Que mientras se encontraba de espaldas en el área donde se encuentra la impresora y copiadora de uso común, el denunciado bromeó con “*tener que hacer cola*” estando de espaldas, situación que la hizo sentir sumamente hostigada.

Asimismo, respecto de dicho Vocal Ejecutivo, la presunta comisión de actos constitutivos de **hostigamiento laboral**, consistentes en que el denunciado:

- Le solicitó en presencia del Vocal de Organización Electoral, y no a través de su jefa inmediata, el listado de domicilios y oficios de escuelas a visitar con motivo de la meta colectiva relacionada al 12 Parlamento de las Niñas y los Niños de México.
- El denunciado la llamó a su oficina para preguntarle si participaría en los concursos relacionados con vacantes en la Junta Local y en otra Junta Distrital, refiriendo insistencia en el cuestionamiento.
- La convocó a reunión de trabajo a las 16:00 horas la cual se prolongó hasta las 17:00 horas, es decir, fuera del horario laboral, a la cual asistió, pero fueron ignorados sus comentarios.
- Le comentó a la jefa inmediata de la denunciante, que esta última no contaba con el derecho a disfrutar las vacaciones del segundo periodo vacacional, pero que ofrecía autorizarle una semana de vacaciones como favor.

Respecto de [REDACTED] Vocal Secretario de la JDE, la presunta comisión de actos constitutivos de **hostigamiento laboral**, consistentes en:

- Visitas constantes a su lugar, solicitándole información, impresiones y copias de documentación, al grado de que un día le hizo atender una llamada telefónica desde su celular, con la finalidad de dar información relacionada con el Parlamento de las Niñas y los Niños en México.
- Solicitud de llevar a cabo la falsificación de una firma en un formato relacionado con el Parlamento de referencia.

Respecto de [REDACTED], Vocal de Capacitación y Electoral y Educación Cívica de la JDE, la presunta comisión de actos constitutivos de **hostigamiento laboral**, derivado de:

- La solicitud de mayor asistencia presencial en la oficina, además de asignarle, mediante correo electrónico, diversas actividades durante el periodo vacacional, con carácter presencial y remoto, y por solicitarle terminar las actividades de archivo respecto de la documentación de la vocalía.

Ahora bien, de lo anterior, se tiene que las razones esenciales³ que sustentaron el **acto ahora reclamado** fueron las siguientes:

- A partir de la indagación realizada por la autoridad instructora, concretamente de los testimonios obtenidos de distintas personas que laboran en la JDE, y en relación a las presuntas conductas de hostigamiento sexual, se tuvo que estos refirieron no haber percibido o tener conocimiento respecto de alguna manifestación del Vocal Ejecutivo hacia la denunciante, referente a su aspecto físico, como tampoco alguna manifestación que pudiera considerarse falta de respeto o uso de lenguaje no apropiado. Asimismo, se advirtió que las personas entrevistadas señalaron no haber percibido alguna conversación entre el denunciado y la recurrente en el patio de la JDE, precisándose la imposibilidad de hacer una revisión de las videograbaciones del día y lugar señalado por la quejosa.⁴

³ Resulta criterio orientador al respecto, las razones contenidas en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito del Poder Judicial de la Federación, con número de registro 219558, de rubro: **ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO.**

⁴ Toda vez que, según lo informado por el Enlace Administrativo de la JDE, el sistema de videocámaras de circuito cerrado que se tienen instaladas solo tienen capacidad para almacenar quince días continuos y de ahí se sobre escribe.

- De igual forma, se precisó que las y los testigos tampoco tuvieron conocimiento de que el Vocal Ejecutivo regalara fruta a la denunciante; no obstante, aún en ese supuesto, se concluyó que dicho acto, si bien podía constituir un acto de molestia para la quejosa en razón de su percepción, por sí mismo no podía considerarse como hostigamiento sexual.
- Asimismo, se determinó que, si bien la inconforme refería que durante las presuntas visitas del Vocal Ejecutivo a su espacio de trabajo, éste le realizaba manifestaciones tales como “*si había algo en que le pudiera ayudar que le dijera*”, así como comentarios respecto a percibir que ésta tenía problemas de integración *-presuntamente realizadas con miradas y gesticulaciones hacia su cuerpo-*, también lo era que no existían elementos indiciarios, a partir de las propias testimoniales, que permitieran vislumbrar que el trato hacia la recurrente consistiera en actos con ánimo de degradarla o dañar su cuerpo y/o sexualidad; máxime de tenerse un testimonio en el que se daba cuenta que, si bien el denunciado acudía en ocasiones al espacio de trabajo de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica, esto lo hacía con motivo de las actividades propias del instituto.
- Ahora bien, en relación a los hechos presuntamente acontecidos en el área donde esta la impresora de uso común se razonó que, de los testimonios obtenidos de las personas que trabajan en ese espacio común de trabajo, éstos manifestaron no haber percibido alguna conducta o expresión del probable infractor hacia la recurrente con ánimo de faltar al respeto o utilizar lenguaje no adecuado.
- Por último, y en concatenación con el informe psicológico de la denunciante, emitido por el personal especializado de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL, se advertía que, desde la apreciación estrictamente psicológica, no existía sintomatología en la recurrente que de encontraría relacionada a actos constitutivos de **hostigamiento sexual**, sino más bien, asociados a que ésta presentaba tendencia a funcionar con un alto nivel de ansiedad, que la llevaba a estar

en un estado de alerta constante, experimentando cada intervención de los otros con una intención de daño.

- Ahora bien, con relación a las conductas identificadas por la recurrente como hostigamiento laboral, se determinó, en términos generales, la ausencia de componentes para considerar, aún de manera indiciaria, la realización de ese tipo de conductas por parte del Vocal Ejecutivo, ya que, tomando en consideración las funciones que le competen a este último, resultaba viable que este le solicitara a la inconforme información relacionada con las actividades institucionales, siendo que dichas solicitudes, según los testimonios rendidos, fueron cordiales.
- Asimismo, respecto al hecho consistente en que el Vocal Ejecutivo llamó a la inconforme a su oficina para preguntarle si participaría en los concursos relacionados con vacantes en la Junta Local y en otra Junta Distrital, se concluyó que tampoco se advertían componentes de hostigamiento laboral tendentes a intimidarla, excluirla o amedrentarla, con el objetivo de reafirmar una posición de poder frente a la denunciante; máxime si se tomaba en consideración que, dentro de las atribuciones que corresponden al denunciado, lo eran, entre otras, la de administrar los recursos humanos asignados a la JDE, con el fin de que dichos órganos cuenten con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones
- Por otra parte, con relación a que el Vocal Ejecutivo la convocó a una reunión fuera del horario laboral, así como que éste le negó concederle el segundo periodo vacacional al que tenía derecho, la responsable advirtió, por una parte, que dicha citación no fue exclusiva para la denunciante, sino para todas las personas integrantes de la JDE, aunado que, de conformidad con lo informado por la Coordinadora Administrativa de la mencionada JDE, así como de los datos arrojados por el Sistema Integral de Gestión Administrativa, la recurrente no tenía derecho a dicho periodo vacacional. De ahí que tampoco existieran indicios de algún comportamiento tendente a hostigarla laboralmente.

- En consonancia con lo anterior, tampoco se advirtieron elementos que pudieran dar cuenta de un hostigamiento laboral por parte del Vocal Secretario y la Vocal de Capacitación y Electoral y Educación Cívica en perjuicio de la denunciante, pues el hecho de que estos le realizaran diversas solicitudes, las mismas se encontraban apegadas a las actividades institucionales relacionadas con el área en la que se desempeña la denunciante. Lo anterior, sin que pasara desapercibida la supuesta solicitud que presuntamente le hizo el Vocal Secretario a la quejosa, con relación a la falsificación de un documento, ya que no se obtuvieron elementos mínimos para acreditar ese dicho.
- En igual sentido, y en concatenación con el informe psicológico de la inconforme al que ya se ha hecho alusión, se concluyó que, desde la apreciación estrictamente psicológica, no existía sintomatología en la recurrente que de encontrará relacionada a actos constitutivos de **hostigamiento laboral**, sino más bien, asociados a que ésta presentaba tendencia a funcionar con un alto nivel de ansiedad, que la llevaba a estar en un estado de alerta constante, experimentando cada intervención de los otros con una intención de daño.

De ahí que se concluyera la inexistencia de elementos claros de las posibles conductas infractoras y las probables responsabilidades de las personas denunciadas, motivos por los cuales se determinó el **no inicio del procedimiento laboral sancionador**, de conformidad con lo previsto en el artículo 324, fracción I del Estatuto.

II. Síntesis de agravios.

Para sustentar la acción impugnativa, la ahora recurrente formula una serie de agravios; sin embargo, partiendo del principio de economía procesal y, en especial, porque no constituye obligación legal su inclusión en el texto de la presente resolución, se estima innecesario transcribirlos en su totalidad, máxime que estos se tienen a la vista en el expediente respectivo para su debido análisis.

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

Dicho lo anterior, se exponen de manera sintetizada los motivos de inconformidad.

- Para la recurrente, la actuación de la autoridad instructora fue arbitraria, puesto que ésta mandó a llamar indebidamente a personas de la JDE como testigos que no estuvieron presentes durante la ejecución de las conductas denunciadas y que, por tanto, ella no los señaló como tales, por lo que carecían de pertinencia o calidad para ser considerados como portadores de elementos de verdad.
- En ese sentido, refiere que se le dejó en un estado de indefensión y sin acceso a la justicia, pues a partir de la negación de las personas que comparecieron como testigos de los señalamientos que ella denunció, y que además resultan falsas,⁵ es que se haya declarado el no inicio del procedimiento.
- Aunado a lo anterior, la inconforme refiere que en el auto impugnado se reconoce que *“las conductas de hostigamiento sexual atribuidas al Vocal Ejecutivo Distrital, en las dimensiones verbal, emocional y ambiental se presentan en un nivel bajo”*; sin embargo, esa situación no derivó acción sancionatoria alguna, ni tampoco se ordenó la emisión de medidas cautelares, de atención y reparación de los daños, como lo prevé el Protocolo.
- En el mismo sentido, controvierte que se haya concluido que no hay presencia de hostigamiento laboral únicamente sustentándolo con las testimoniales ya mencionadas, así como a partir de la puntuación referida en el informe psicológico por el que se determina cuándo se está ante la

⁵ Para lo cual inserta en su escrito de demanda diversas imágenes de conversaciones por WhatsApp y correos electrónicos a fin de acreditar su dicho.

presencia de dicha conducta; ello, puesto que la finalidad de su queja era el evitar que escalaran o se intensificaran los actos de acoso y hostigamiento.

- Por otro lado, refiere que el fundamento legal que se plasma en el auto reclamado es incongruente con las deducciones a las que llegó la autoridad instructora; ello, pues si bien se hace alusión a diversos criterios de la Primera Sala de la Suprema Corte, con relación a conductas ilícitas de naturaleza sexual, así como de la implementación del Protocolo HASL, no se realizó un análisis desde la perspectiva de género, pues únicamente a partir de las deducciones de los dichos falsos de las personas entrevistadas determine el no inicio del procedimiento, sin tomar en consideración que las conductas ilícitas que denunció suceden comúnmente de manera oculta.
- Asimismo, sostiene que el Protocolo HASL establece que uno de sus objetivos es apoyar, asesorar y brindar acompañamiento psicológico, siendo que, en la especie, no sólo no se recibió dicha atención, sino que en las jornadas de entrevista psicológica padeció interrogatorios como si la estuvieran juzgando por el contenido de su escrito de denuncia, demostrándose con ello que el “diagnostico” utilizado para determinar el no inicio del procedimiento, se dirigía a desvirtuar su queja.
- Por último, la recurrente manifiesta que en el transcurso y desarrollo de las diligencias de su denuncia ha observado por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo cierto distanciamiento; máxime que las personas denunciadas ya no acuden a su oficina y, en concreto, el Vocal Ejecutivo no le responde el saludo, hechos que, desde su punto de vista, evidencian una conducta agresiva en su contra; por ello, solicita como medida cautelar que se ordene a las personas denunciadas que se abstengan de cometer conductas de violencia y acoso hacia su persona.

III. Materia de la controversia.

De lo expuesto por la responsable, en contraste con los agravios de la inconforme, se desprende que la controversia se centra en determinar:

- Si fue correcta la actuación de la autoridad instructora de allegarse de pruebas testimoniales como parte de la investigación, así como para ser tomadas en cuenta como parte de la valoración final, no obstante que éstas no fueron solicitadas por la ahora inconforme.
- Si la autoridad responsable actuó conforme al marco normativo aplicable, observando la perspectiva de género.

IV. Estudio de los agravios

Previo a la exposición de las razones que sustentan la presente determinación, se precisa que, por cuestión de metodología, los motivos de inconformidad que guarden identidad entre sí serán analizado de manera conjunta, o bien, en un orden distinto al propuesto por la recurrente. Lo anterior, sin que ello genere una afectación jurídica al accionante, conforme a lo establecido en la Jurisprudencia 4/2000, sustentada por la Sala Superior, de rubro “**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**”.

Dicho lo anterior, esta autoridad considera que los agravios de la recurrente son **INFUNDADOS**, en tanto que la actuación de la responsable se encuentra apegada a derecho y, consecuentemente, debe **CONFIRMARSE** el acuerdo combatido, por lo siguiente:

En relación con los agravios por los que la inconforme refiere que la responsable se allegó indebidamente de testimonios de personas adscritas a la JDE, se concluye que no asiste la razón a la inconforme, toda vez que dicha actuación tiene sustento en el marco normativo previsto para la tramitación de los procedimientos laborales sancionadores, mediante el cual, se faculta a la autoridad investigadora para allegarse de cualquier medio de prueba, a fin de determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral de que se trate.

En efecto, de conformidad con lo previsto en los artículos 320, 327 y 328 de los Estatutos, en correlación con los artículos 36 y 37 de los Lineamientos, se tiene que, cuando la autoridad instructora conozca de una posible conducta infractora **iniciará una investigación preliminar** con el objeto de conocer las circunstancias concretas

del asunto, facultándosele para recabar **cualquier medio de prueba**, ya sea que pertenezca a las partes o a **terceros**, tal y como lo es la solicitud de **comparecencia de cualquier persona que pudiera tener relación directa o conocimiento de los hechos motivo de la queja o denuncia**.

De lo anterior, es que resultara factible que la autoridad investigadora solicitara la comparecencia de diversas personas que laboran en la JDE, con la finalidad de obtener mayores elementos para la debida integración del expediente; a saber, a la Secretaria de la Vocalía Ejecutiva Distrital; al Vocal de Organización Electoral; al Asistente Distrital de Organización Electoral; al Técnico de Actualización Cartográfica; a un Verificador de Campo, y a la Técnica de Actualización Cartográfica; ello, al tratarse de personas que pudieron haber detectado o presenciado alguna conducta que fortaleciera o corroborara los hechos denunciados por la inconforme, al desempeñar sus actividades en el mismo espacio de trabajo y temporalidad en los que éstos presuntamente acontecieron.

Aunado a lo anterior, cobra relevancia que la autoridad responsable no sólo contaba con las facultades para citar a comparecer al personal de la JDE de conformidad con el marco normativo antes señalado, sino que, además, la recurrente fue informada desde un inicio, incluso antes de la admisión de su denuncia, de la posibilidad de que se llevarán a cabo ese tipo de diligencias; ello, sin que ésta manifestara algún tipo de inconformidad.

Lo anterior se constata a partir de la videograbación que obra en el expediente, cuyo contenido corresponde a la reunión de diez de enero del año en curso, por el que personal adscrito a la Dirección de Asuntos HASL proporcionó la orientación legal a la inconforme sobre la vía legal y autoridades competentes para la tramitación de su escrito de denuncia, así como la explicación de todas y cada una de las etapas que conformarían el procedimiento laboral sancionador pretendido.

Así, concretamente del minuto 14:12 al 15:33, ante diversas manifestaciones formuladas por la recurrente, la persona funcionaria de este INE, encargada de llevar a cabo la reunión de orientación, le refirió expresamente lo siguiente:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/43/2023**

*“... Todo esto como le digo va a ser valorado por el área legal que es quien recibe el escrito y con base en eso determinan si creen que se trata de un conflicto laboral, es decir, que es una diferencia de percepción, que tal vez es una desavenencia, que he también ponemos mucho este ejemplo, que es, es que me grita no, y el otro dice, perdón es que yo hablo muy fuerte, no es que te grite, no es contigo, pero pues son actitudes que más bien es una diferencia de percepciones no, y en ese punto sí se cataloga como conflicto laboral; sin embargo, si se advierten conductas que sí son violatorias de los artículos 71 y 72 del Estatuto, en ese punto sí el área legal determinará entonces remitirlo o no al área de conciliación, sino **al área de investigación, quien es el área que cuenta con facultades plenas para poder allegarse de todas las pruebas que considere pertinentes, ahí sí puede mandar llamar personas, puede requerir documentos, puede hacerse valer de lo que estime conveniente para poder integrar justamente este expediente de investigación** y ehh pues poder determinar si efectivamente es que hay violaciones a, ya sea a los artículos, le digo al 71 o al 72.”*

De lo anterior, es que se concluya que, contrariamente a lo manifestado por la recurrente, la actuación de la autoridad instructora no fue arbitraria o contraria a derecho, puesto que no sólo contaba con las facultades legales para llevar a cabo cualquier diligencia que estimara pertinente para el debido desarrollo de la investigación, sino que además, la recurrente fue informada oportunamente de las actuaciones que, en su caso, podía llevar a cabo la autoridad investigadora para la correcta integración del expediente, mismas que, cabe destacar, no se limitaron a la obtención exclusiva de los testimonios cuestionados, sino que también existieron diversos requerimientos de información y documentación a distintas personas de la JDE⁶, incluso a la propia recurrente,⁷ tendentes a la obtención de mayores elementos que permitieran generar indicios respecto a la existencia de las conductas denunciadas.

Dicho lo anterior, es que tampoco asista la razón a la inconforme al sostener que se le dejó en estado de indefensión y sin acceso a la justicia, al haberse determinado el no inicio del procedimiento laboral sancionador, únicamente a partir de la negación de las personas que comparecieron como testigos de los señalamientos que ella denunció.

⁶ Enlace Administrativo, al Vocal del Registro Federal de Electores, a la Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica y al Vocal Secretario.

⁷ Solicitudes de aclaración de hechos.

Ello, pues tal y como se constata en el auto reclamado, así como de la integridad de las constancias que obran en el expediente, se observa que la autoridad responsable valoró todos los elementos de prueba obtenidos durante la etapa de investigación, mismos que, concatenados entre sí, no generaron indicios respecto de la posible existencia de las conductas denunciadas.

Lo anterior, sin que pase desapercibido que la recurrente manifieste que los testimonios rendidos por el personal de la JDE, concretamente los de Secretaria de Vocalía Ejecutiva Distrital y del Vocal de Organización Electoral, sean falsos; ello, en tanto que de las pruebas que aporta la inconforme para acreditar su dicho, tales como imágenes de correos electrónicos,⁸ no se obtienen elementos, ni siquiera indiciarios, tendentes a demostrar la existencia de las conductas denunciadas, aunado a que, en relación con las imágenes de WhatsApp que se indican en el escrito de demanda, además de constituir pruebas novedosas que no se aportaron en su oportunidad ante la autoridad instructora, las mismas tampoco generan indicios suficientes que pudieran tener como efecto una determinación distinta a la ahora controvertida.

En efecto, del análisis integral del acto reclamado, se advierte que, si bien la responsable analizó los testimonios rendidos por las personas que laboran en la JDE, de los cuales no se obtuvieron mayores elementos que permitieran generar indicios respecto de la existencia de las conductas denunciadas, también lo es que dicha valoración no se efectuó de manera aislada, en tanto que también fueron tomados en cuenta otros elementos de prueba, tales como: el informe psicológico emitido por el personal especializado de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL; imágenes y correos remitidos por la entonces denunciante; búsqueda efectuada en el Sistema Integral de Gestión Administrativa, así como la exposición de las razones por las que la responsable concluyó que determinadas expresiones o conductas identificadas por la inconforme, por sí mismas, no resultaban irregulares.

⁸ Correo de 5 y 14 de diciembre de 2022.

Incluso, en el escrito de demanda que motivo la integración del presente asunto, la propia recurrente realiza manifestaciones en contra del resultado del informe psicológico, así como los alcances que se le dieron a éste en el auto por el que se determinó el no inicio del procedimiento pretendido; esto es, la inconforme reconoce la valoración de otros elementos, a partir de los cuales la responsable sustentó su determinación.

Bajo esta premisa, es que resulte insuficiente lo alegado por la recurrente en relación a las supuestas deficiencias del informe psicológico y/o a la conclusión que llegó la responsable a partir de su valoración; ello, tomando en consideración que el puntaje que se toma en consideración para determinarse cuándo se está ante la presencia de conductas como las denunciadas, a saber, la “Escala Cisneros”,⁹ constituye un instrumento avalado de medición que funciona como una herramienta de valoración de la posible presencia de acoso psicológico en el lugar de trabajo, mismo que, en el caso que nos ocupa, arrojó un resultado en el sentido de no estar ante la presencia de hostigamiento laboral, resultando factible que la responsable, junto con la demás elementos que obraban en el expediente, concluyera el no inicio del procedimiento laboral.

Lo mismo acontece con relación al resultado que arrojó el Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)¹⁰, a partir del cual se indicó que las conductas de hostigamiento sexual atribuidas al Vocal Ejecutivo se presentaban en un nivel bajo; ello, pues la recurrente parte de la premisa inexacta que esa sola referencia conllevaba al inicio del procedimiento sancionador y, consecuentemente, a la imposición de sanciones, pasando por alto que, del análisis integral del informe psicológico cuyo resultado se cuestiona, así como de la valoración que la responsable hizo de éste, se advertía que, desde la apreciación estrictamente psicológica, no existía sintomatología en la ahora recurrente que diera cuenta de que se encontrara frente a actos constitutivos de hostigamiento sexual, sino más

⁹ El cuestionario está diseñado para evaluar estados e índices de violencia en el entorno laboral con base a dos dimensiones: el ámbito de la conducta de acoso que, puede ser en el ámbito personal o laboral o en ambos, y el tipo de conducta de acoso que se mide principalmente por conductas que giran en torno a la humillación y conductas coercitivas. **Iñaki Piñuel (2000). Barómetro de Cisneros. España Universidad de Oviedo y Universidad d Alcalá .**

¹⁰ Es un cuestionario cuyo objetivo es la identificación de conductas que puedan indicar la posible presencia de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral. También nos arroja información importante acerca de las consecuencias que desembocan si es que hay presencia d conductas de hostigamiento o acoso sexual. **Preciado; Franco (2013) HOSEL Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral**

bien, a una sintomatología asociada a un nivel de ansiedad alto que la llevaba a estar en un estado de alerta constante, experimentando cada intervención de los otros con una intención de daño.

Consideración que, se reitera, fue valorada en concatenación con los demás elementos de prueba que obraban en el expediente y no sólo a partir de los resultados obtenidos de las pruebas psicométricas y/o pruebas testimoniales.

Bajo este contexto, es que se concluya que el actuar de la responsable estuvo apegado a derecho, puesto que no sólo se valoraron todos y cada uno de los elementos de prueba que obraban en el expediente *-requerimientos de información, testimonios, informe psicológico, búsqueda en el SIGA, correos electrónicos, conversaciones vía WhatsApp-*, sino que, además, la recurrente obtuvo la atención integral conforme a lo establecido en el Protocolo HASL, ya que la autoridad instructora, desde que tuvo conocimiento de las presuntas conductas infractoras:

- Buscó a la inconforme a efecto de brindarle atención y orientación legal, lo cual se concretó el diez de enero del año en curso.
- El inmediato once de ese mes y año, se le remitieron vía correo electrónico, el aviso de privacidad y consentimiento informado, y se le solicitó formalizar su escrito de denuncia atendiendo los requisitos del artículo 319 del Estatuto.
- El treinta de enero siguiente, se llevó a cabo la aplicación de la primera entrevista por parte del área de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL.
- Los días ocho, nueve, catorce y dieciséis de febrero, se llevaron a cabo entrevistas de carácter psicológico con la Jefa de Departamento de Orientación Psicológica.
- El diez de abril de dos mil veintitrés, se remitió valoración psicológica de la entonces denunciante, para la debida documentación de la situación de la evaluada con motivo de las probables conductas infractoras.

Actuaciones que no solo corresponden al procedimiento de atención previsto en el Protocolo cuya inobservancia se alega, sino también a las etapas que, de conformidad con lo previsto en los artículos 15, numeral 1, 18, 19, 20, 21 y 22 de los Lineamientos, integran la fase preliminar del procedimiento laboral sancionador,¹¹ cuyo objeto es el de brindar orientación y atención inicial a las personas presuntamente agraviadas respecto a conductas de hostigamiento laboral y/o sexual.

Lo anterior, sin que pase desapercibido que la inconforme manifieste que, durante las entrevistas psicológicas, cuyo tiempo de desahogo cuestiona, padeció interrogatorios como si se le estuviera juzgando por el contenido de su queja; ello, pues además de tratarse de una manifestación genérica y subjetiva, en modo alguno desvirtúa la valoración efectuada por la autoridad emisora del acto reclamado, mediante la cual se determinó la inexistencia de elementos para ordenar el inicio del procedimiento laboral sancionador pretendido.

Por último, tampoco asiste la razón a la recurrente al sostener que el fundamento legal que se plasma en el auto reclamado es incongruente con las deducciones a las que llegó la autoridad instructora y, consecuentemente, no se realizó un análisis desde la perspectiva de género.

Lo anterior, toda vez que la recurrente parte de la premisa inexacta que, juzgar con perspectiva de género, implicaba que la autoridad responsable resolviera el fondo del asunto conforme a sus pretensiones, dejando de observar los requisitos de procedencia previstos para el inicio del procedimiento laboral sancionador.

En efecto, el hecho de que en el auto reclamado¹² se citaran diversos criterios de la Suprema Corte relacionados con la forma en que comúnmente se presentan las conductas ilícitas de naturaleza sexual -*esto es, de manera oculta*-, o bien, que se hiciera alusión a la implementación de un Protocolo al interior del INE para *“fomentar la creación de espacios libres de violencia y discriminación, desde un enfoque de derechos humanos y con especial atención en la perspectiva de género”*, no

¹¹ Primer contacto, orientación y entrevista y/o reunión

¹² Concretamente en el apartado de *“Marco Normativo Aplicable”*.

implicaba, de manera automática, que debían tenerse por acreditadas las conductas denunciadas y, por tanto, correspondía imputar responsabilidad a las personas denunciadas.

En ese mismo sentido, es que tampoco resulte cierto que la responsable dejó de realizar un análisis con perspectiva de género, al haber determinado el no inicio del procedimiento únicamente a partir de las deducciones de los dichos falsos de las personas entrevistadas; ello, pues como ya quedó evidenciado en párrafos precedentes, dichos elementos de prueba no fueron los únicos valorados por la responsable para sustentar su determinación, siendo que, precisamente por el contexto en que suelen acontecer el tipo de conductas como las denunciadas, resultara procedente realizar y valorar todas las diligencias de investigación efectuadas por la autoridad instructora, así como aquéllas aportadas por la denunciante.

Bajo este contexto, es importante mencionar que, si bien la perspectiva de género constituye una metodología que se basa en reconocer la situación de desventaja que enfrentan las mujeres como consecuencia de una construcción social basada en relaciones de dominación entre las mujeres y los hombres, ello no significa que el órgano resolutor esté obligado a resolver el fondo conforme a las pretensiones planteadas¹³ solamente por el género de las personas que denuncian, que dejen de observarse los requisitos de procedencia para la activación de un medio de defensa, ni mucho menos que, sin más, se tengan por acreditados los hechos.

Por lo hasta aquí expuesto, y al haber resultado **INFUNDADOS** los motivos de inconformidad plantados por la recurrente, es que deba **CONFIRMARSE** el acuerdo reclamado.

CUARTO. PRONUNCIAMIENTO RESPECTO A LA SOLICITUD DE ADOPCIÓN DE ÓRDENES O MEDIDAS DE PROTECCIÓN. Tomando en consideración el sentido de la presente determinación, mediante la cual se confirma el auto de no inicio del procedimiento laboral sancionador, **al no advertirse elementos**

¹³ Sirve como criterio orientado, la tesis aislada II. 1o.1 CS (10a.) emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, de rubro PERSPECTIVA DE GÉNERO. LA OBLIGACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE JUZGAR BAJO DICHO PRINCIPIO, NO SIGNIFICA QUE DEBAN RESOLVER EL FONDO DEL ASUNTO CONFORME A LAS PRETENSIONES PLANTEADAS POR LAS O LOS GOBERNADOS

suficientes que demuestren la existencia de las conductas denunciadas, es que **NO HA LUGAR** a dictar, en este momento, las medidas de protección solicitadas por la recurrente, consistentes en ordenar a los CC. [REDACTED] [REDACTED] Vocal Ejecutivo; [REDACTED], Vocal Secretario y [REDACTED], Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica, personas adscritas a la JDE, que se abstengan de cometer actos de hostigamiento y acoso en contra de la inconforme.

Lo anterior, porque las medidas requeridas tienen por objeto hacer cesar o desaparecer determinadas conductas y, por definición, **su adopción presupone la existencia objetiva y verificable de la acción u omisión cuya ilegalidad ha quedado debidamente acreditada**, lo que en el caso no acontece; ello, sin que sea impedimento que, de advertirse en el futuro algún acto que ponga en riesgo su integridad, se implementen las medidas necesarias por parte de la autoridad competente.

No obstante lo anterior, se hace un atento recordatorio a todas las personas que laboran en la JDE para que, en todo tiempo, su actuar se encuentre ajustado a los límites y parámetros constitucionales, en relación al respeto irrestricto de los derechos humanos de las personas y, específicamente, de las mujeres.

Dicho esto, se

RESUELVE

PRIMERO. Se **CONFIRMA** el auto de veinte de junio de dos mil veintitrés, respecto al no inicio de procedimiento laboral sancionador, emitido en el expediente **INE/DJ/HASL/1/2023**, por las razones contenidas en el Considerando **TERCERO, fracción IV** de la presente determinación.

SEGUNDO. NO HA LUGAR, en este acto, a la adopción de medidas de protección, por lo razonado en el Considerando **CUARTO** de la presente resolución.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
EXPEDIENTE: INE/RI/43/2023**

TERCERO. NOTIFÍQUESE como corresponda.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 11 de octubre 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; de la encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Licenciada María Elena Cornejo Esparza y de 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**