

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

INE/JGE61/2024

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD REGISTRADO BAJO EL NÚMERO DE EXPEDIENTE INE/RI/SPEN/66/2023, EN ACATAMIENTO A LA SENTENCIA DE LA SALA REGIONAL GUADALAJARA DICTADA DENTRO DEL EXPEDIENTE SG-JLI-2/2024

Ciudad de México, 2 de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS los autos para resolver el recurso de inconformidad identificado con el número de expediente INE/RI/SPEN/66/2023, interpuesto por el ciudadano ****
***** ***, ***** ** ***** en la ** Junta Distrital Ejecutiva en el Estado de Sinaloa del Instituto Nacional Electoral, en contra de la resolución dictada dentro de los autos del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/136/2022.

G L O S A R I O

Autoridad instructora	Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral
Autoridad resolutora	Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DEOE	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa
JLI	Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

Junta Distrital	03 Junta Distrital Ejecutiva en el Estado de Sinaloa
Junta Local	Junta Local Ejecutiva en el Estado de Sinaloa
Instituto	Instituto Nacional Electoral
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Lineamientos	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad
PLS	Procedimiento Laboral Sancionador
Protocolo HASL	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral
RIINE	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
Sala Regional	Sala Regional Guadalajara del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación
TEPJF	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

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

- I. El 30 de agosto de 2022, el Vocal Ejecutivo en la 04 JDE en Sinaloa remitió al buzón HASL correo del cual se advirtieron posibles conductas infractoras, consistentes en acoso laboral, discriminación y violación a la normatividad del Instituto, atribuibles al recurrente.

- II. El 2 de octubre de 2023, la Secretaría Ejecutiva del Instituto resolvió el PLS 136-2022 en el sentido de tener acreditadas las conductas infractoras referentes a incumplir con la normatividad del Instituto y realizar actos de acoso laboral, por lo que le impuso la sanción de suspensión de 5 días naturales sin goce desueldo.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

- III. Inconforme el recurrente presentó escrito de inconformidad el 26 de octubre de 2023.
- IV. El 11 de diciembre de 2023, la JGE resolvió el recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/66/2023 en el sentido de confirmar la resolución impugnada.
- V. El 24 de enero de 2024 mediante juicio laboral el recurrente impugnó la determinación anterior.
- VI. El 2 de abril de 2024, la Sala Regional Guadalajara revocó la resolución del RI y ordenó a la JGE emitir una nueva determinación para estudiar de manera completa, congruente y exhaustiva, los agravios expresados por la parte recurrente en el recurso de inconformidad sobre la omisión de precisar las circunstancias de modo, tiempo y lugar que acreditaran el acoso laboral que se le atribuyó, así como que la resolutora variaba su contestación, dejando intocado lo relacionado con los agravios inoperantes.

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

PRIMERO. Competencia

- 1. Conforme a lo dispuesto en los artículos 48, inciso k) de la LGIPE; 360, fracción I del Estatuto; 40, párrafo 1, inciso o) del RIINE; y 52, párrafos primero y segundo de los Lineamientos, esta Junta General Ejecutiva es competente para conocer y resolver el presente asunto, por tratarse de un recurso de inconformidad, mediante el cual se reclama una resolución emitida por la Secretaría Ejecutiva del Instituto, que puso fin al PLS INE/DJ/HASL/PLS/136/2022.
- 2. Asimismo, mediante sentencia de fecha 2 de abril de 2024, emitida dentro del expediente SG-JLI-2/2024 por la Sala Regional Guadalajara, el órgano jurisdiccional acordó competente a esta JGE para emitir una nueva determinación, en la que se estudien los agravios del recurso de inconformidad que resultaron fundados, de manera completa, congruente y exhaustiva;

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

dejando intocado lo relacionado con los agravios que en la sentencia se han declarado infundados e inoperantes.

SEGUNDO. Forma

3. Las inconformidades que se resuelven fueron presentadas por escrito ante el órgano desconcentrado correspondiente, se señaló el nombre y firma autógrafa de quien las promueve, se identifican los actos impugnados y la autoridad responsable; asimismo, se mencionan los hechos en los que se basa la impugnación, los agravios ocasionados y los preceptos legales transgredidos.

TERCERO. Legitimación y personería

4. Se cumplen los requisitos, toda vez que el recurso lo promovió el recurrente, por su propio derecho.

CUARTO. Interés jurídico

5. El recurrente cuenta con interés jurídico, ya que controvierte la resolución dictada dentro de los autos del PLS INE/DJ/HASL/136/2022, por la cual considera afectada su esfera jurídica, al ser suspendido por cinco días naturales sin goce de sueldo.

QUINTO. Oportunidad

6. El artículo 279 del Estatuto establece que los actos procesales en el procedimiento disciplinario o recurso de inconformidad se practicarán en días y horas hábiles, siendo éstos, aún en Proceso Electoral Federal, todos los días del año, excepto sábados, domingos, días de descanso obligatorio, así como los periodos de vacaciones que determine el Instituto. Asimismo, serán horas hábiles las comprendidas entre las nueve y las dieciocho horas.
7. Asimismo, el artículo 280 del Estatuto señala que los plazos se contarán en días hábiles y empezarán a correr a partir del día hábil siguiente al día en que surta efectos la notificación correspondiente.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

8. Conforme al artículo 281 de la norma estatutaria, las notificaciones surtirán efectos el mismo día que se practiquen.
9. En ese sentido, el artículo 361 del Estatuto establece que el recurso de inconformidad deberá interponerse dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra.
10. De las constancias digitales que integran el PLS, se observa el correo electrónico remitido a la Vocal Secretaria de la Junta Local por parte de la Jefa de Departamento de Sustanciación de la Dirección de Asuntos HASL, mediante el cual solicitó su apoyo para notificarle personalmente al denunciado, la resolución de fecha 2 de octubre de 2023, dictada dentro del expediente INE/DJ/HASL/PLS/136/2022.
11. Por lo anterior, se advierte que obra en autos la cédula de notificación, de fecha 16 de octubre de la presente anualidad, en la que se hace constar que el C. ***** , fue informado personalmente de la resolución señalada con anterioridad.
12. El 26 de octubre del presente año, ***** promovió recurso de inconformidad ante la Junta Distrital; recurso que, posteriormente, fue remitido por la Vocal Secretaria de la Junta Local a la Dirección Jurídica, a través del oficio INE/JLE-SIN/VS/0736/2023.
13. Tomando en consideración lo anterior, se determina que la notificación personal realizada el 16 de octubre de 2023 surtió sus efectos ese mismo día, por lo que el plazo de diez días hábiles otorgados por la norma para interponer recurso de inconformidad transcurrió del 17 al 30 de octubre de 2023, en tanto que los días 21, 22, 28 y 29 de octubre fueron inhábiles, al tratarse de sábados y domingos, como se establece a continuación:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

OCTUBRE						
LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
16 Se notificó resolución. Surtió efectos	17 Empieza a contar el término	18	19	20	21	22
23	24	25	26 Se presentó recurso ante la Junta Distrital	27	28	29
30 Último día para promover recurso	31	1	2	3	4	5

14. Por lo que, se concluye que el recurso de inconformidad **INE/RI/SPEN/66/2023** fue presentado en tiempo y forma.

SEXTO. Agravios

15. Previo al estudio de fondo del presente recurso, es menester señalar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 365 del Estatuto, el escrito mediante el cual se interponga el recurso de inconformidad deberá contener, entre otros, los agravios, argumentos de derecho en contra de la resolución o acuerdo que se recurre, con el señalamiento de las pruebas que ofrezca.
16. Asimismo, y en estricto cumplimiento a la sentencia dictada dentro del expediente SG-JLI-2/2024 por la Sala Regional, **esta autoridad se debe limitar al estudio de los agravios que resultaron fundados por el órgano jurisdiccional.**
17. En ese sentido, se advierte que, los agravios fundados y, de los cuales se deberá realizar el estudio correspondiente, son los siguientes:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

19. La pretensión del recurrente consiste en que se analicen de forma congruente y exhaustiva los hechos señalados por el denunciante en el procedimiento anterior, en los cuales manifestó que el hoy accionante ejerció acoso laboral en su contra, debido a que denota que no están sustentados en hechos claros y precisos que contengan circunstancias de tiempo, modo y lugar; asimismo, manifiesta que se debe valorar si la prueba documental que ofreció el denunciante, realmente adquiere valor probatorio pleno, ya que expone que la misma no adquiere la naturaleza de una documental pública y, además, expresa que sólo se generó para calificar el trabajo en equipo del recurrente, pero que no se realizó esa diligencia a ningún otro servidor, lo que carece de equidad y objetividad. También, refiere en su escrito que la autoridad resolutora no realizó la debida valoración del informe psicológico del denunciante en el PLS.

Por lo que, pretende el accionante, que se examine cada uno de los hechos y pruebas que ofrecieron el denunciante y el denunciado, realizando una debida motivación y fundamentación en lo que se determine.

20. Su causa de pedir la sustenta, esencialmente, en que señala que la autoridad actuó sin fundamento legal, al vulnerar el principio de legalidad, omitir la fundamentación y motivación correspondiente.
21. Por lo anterior, la litis en el presente recurso, se constriñe en determinar si la resolución de la autoridad se encuentra fundada y motivada y, si fue correcta la determinación y posterior sanción impuesta al accionante.

OCTAVO. Determinación

Los agravios del recurrente, de los cuales se limitó su estudio a los señalados en el numeral 16 de esta resolución, son **fundados**, por las consideraciones de hecho y derecho que se exponen a continuación.

En el primer agravio, el actor aduce que se vulneraron los principios de exhaustividad y congruencia, respecto a los hechos en que se apoyó la sanción del PLS, ya que, a su parecer, salvo uno de ellos, incumplen con estar sustentados en

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

hechos claros y precisos en los que se expliquen las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y, a los cuales, se les catalogó como acoso laboral. Este agravio resulta **fundado**, de conformidad con lo siguiente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de rubro: “SENTENCIAS DE AMPARO, PRINCIPIOS DE CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD EN LAS.

De los artículos 77 y 78 de la Ley de Amparo se desprende que los principios de congruencia y exhaustividad que rigen en las sentencias de amparo, en esencia, están referidos a que éstas sean congruentes no sólo consigo mismas, sino también con la litis y con la demanda de amparo, apreciando las pruebas conducentes y resolviendo sin omitir nada, ni añadir cuestiones no hechas valer, ni expresar consideraciones contrarias entre sí o con los puntos resolutivos, lo que obliga al juzgador, tratándose del juicio de amparo contra leyes, a pronunciarse sobre todas y cada una de las pretensiones de los quejosos, analizando, en su caso, la constitucionalidad o inconstitucionalidad de los preceptos legales reclamados, sin introducir consideraciones ajenas que pudieran llevarlo a hacer declaraciones en relación con preceptos legales que no fueron impugnados.”

Señala que las sentencias deben ser congruentes no sólo consigo mismas, sino también con la litis y, entre otras cosas, se deben apreciar las pruebas conducentes para dar una resolución sin omitir ningún elemento, por lo que obliga al juzgador a pronunciarse sobre todas y cada una de las pretensiones.

Lo anterior, define un marco de actuación para las autoridades que emitan una resolución; ya que deben valorar todos los elementos que se hayan aportado por las partes.

En el caso concreto, al analizar la resolución del PLS, se observa que la autoridad resolutora tomó en cuenta el contenido del acta circunstanciada de fecha 31 de agosto de 2021, en relación con los testimonios de cinco testigos, los cuales rindieron su declaración ante la autoridad instructora y, por último, el correo electrónico de fecha 19 de agosto de 2022, que remitió el hoy recurrente.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

En ese sentido, en la resolución referida, se manifestó que los elementos señalados en el párrafo anterior “(...) *generan certeza en cuanto a la veracidad de las manifestaciones realizadas por el denunciante, en el sentido de que el denunciado realizó conductas como intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, inobservando lo dispuesto por el artículo 72, fracción XXVIII del Estatuto.*”

Sin embargo, la autoridad no realizó un estudio del por qué cada prueba acredita un supuesto acoso laboral, si no que se limita a señalar que, en conjunto, demuestran la conducta señalada. Ahora bien, respecto a que la valoración del acta circunstanciada del 31 de agosto del 2021 es errónea, y que no se le debió otorgar el carácter de documental pública ya que carece de los elementos de tiempo, modo y lugar, es necesario realizar el siguiente análisis.

Los artículos 327, 328 y 329 del Estatuto disponen que 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; asimismo, señala que podrán ser recabadas, ofrecidas y, en su caso, admitidas en el PLS, así como en la investigación previa a éste, las documentales públicas y privadas, entre otras; por último, menciona que las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia.

También, el artículo 331 señala que las documentales privadas, las testimoniales, las técnicas, las inspecciones, los indicios, las periciales y demás medios de prueba lícitos, que se ofrezcan por las partes o se recaben por la autoridad instructora, sólo harán prueba plena cuando, a su juicio, resulten suficientes y coherentes de acuerdo con la veracidad conocida y el recto raciocinio de la relación que guarden entre sí, de forma tal que generen convicción sobre la veracidad de los hechos.

Es así, que la multicitada acta circunstanciada, contiene, entre otros señalamientos, los siguientes:

- “Ha mantenido una actitud muy hostil con la mayor parte del personal, particularmente contra el suscrito [Vocal Secretario] y el Vocal Ejecutivo, así como con el personal del área administrativa, lo que ha incidido de manera

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

importante en un deficiente desempeño no sólo de sus actividades, sino de aquellas que tienen que realizar en equipo, afectando su cumplimiento oportuno y eficiente, entre éstas destacan, su poca disponibilidad y en muchas ocasiones, negativa a participar en las pruebas, ejercicios e implementación de los sistemas (...).

- “(...) Adicionalmente, durante el desarrollo de los comicios electorales del pasado seis de junio, observé de nuestro compañero, el Ing. Sánchez, una actitud poco colaborativa y profesional (...).”
- “(...) fue más que evidente la falta de planeación, organización y control que el Vocal de Organización Electoral ejerció sobre su personal y el personal que se puso a disposición para apoyo en diversas actividades (...).”
- “(...) muy irresponsable al momento de solicitar y comprobar los gastos del SICOPAC, debido a que en varias ocasiones nos dejaba con la palabra en la boca haciendo caso omiso a los comentarios hechos para poder comprobar dichos gastos en tiempo y forma (...).”

El artículo 633 del Manual de Normas Administrativas en materia de Recursos Humanos, hace referencia a que el personal del Instituto tiene la facultad de elaborar actas circunstanciadas, cuando se requiera describir circunstancias de modo, tiempo y lugar con el objeto de hacer constar un hecho o acto determinado.

Es por lo anterior, que se levantó el acta de hechos el 31 de agosto de 2021, entre distintas vocalías y un enlace administrativo, con el fin de asentar las consideraciones respectivas sobre el comportamiento del hoy recurrente.

Como se ha señalado, se asentaron diversas actitudes probablemente constituidas por ***** , no obstante, muchas de las conductas descritas no contienen circunstancias de tiempo, modo y lugar, como lo señala el hoy accionante, lo que implica que no existe certeza acerca de lo expuesto por los y las participantes en el acta.

Ejemplo de lo anterior es lo relatado por el Vocal Secretario, visible en la foja 2 del acta circunstanciada y del Enlace Administrativo, visible a fojas 4 y 5, que señalan:

*“Bajo protesta de decir verdad, manifiesto que el Ing. ***** , Vocal de Organización, desde su incorporación a esta Junta Distrital Ejecutiva, y sin motivo aparente alguno, ha mantenido una actitud muy hostil*

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

con la mayor parte del personal, particularmente contra el suscrito y el Vocal Ejecutivo, así como con el personal del área administrativa, lo que ha incidido de manera importante en un deficiente desempeño no sólo de sus actividades sino de aquellas que se tienen que realizar en equipo, afectando su cumplimiento oportuno y eficiente (...)

*(...) En algunas ocasiones nos dimos cuenta del mal comportamiento que tiene con el Vocal Ejecutivo al grado de dejarlo hablando solo, retirándose del lugar o haciendo caso omiso a los comentarios que en su momento le hacia el Maestro **** *, comportándose de una manera irrespetuosa ante su superior (...).”*

De lo anterior, se puede apreciar que son declaraciones respecto al comportamiento del hoy recurrente, que no señalan circunstancias concretas y específicas de tiempo, modo y lugar, que brinden certeza respecto a la constitución de una conducta consistente en acoso laboral, que se realice de forma sistemática. Asimismo, el Vocal del Registro Federal de Electores manifestó:

“(...) fue más que evidente la falta de planeación, organización y control que el Vocal de Organización Electoral ejerció sobre su personal y el personal que se puso a disposición para apoyo en diversas actividades. Aunado a ello, el personal de la Vocalía de Organización Electoral que se encontraba en las mesas de recepción y para descarga de los CRyT, era el personal que menos apoyo prestaba para progresar con la tarea, de hecho, se encontraban realizando demasiado escándalo, platicando, perdiendo el tiempo y abandonaban sus puestos de trabajo.”

De ello, se observa que relatan probables conductas consistentes en una falta de planeación y ejecución de actividades a desarrollar dentro de la jornada electoral, sin embargo, no denotan actitudes que pueden catalogarse como un acoso laboral, además de que no hay circunstancias específicas que permitan tener claridad sobre los hechos narrados, ya que para conocerlos a plenitud es importante conocer el lugar preciso en el que se afirma acontecieron, el momento exacto o cuando menos aproximado en que ocurrieron, así como la persona o personas que intervinieron en ellos.

También lo es, que los hechos 2,3 y 4 carecían de contener hechos claros y precisos en que se explicaran las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Por tales razones, se determina que el argumento de la hoy parte actora resulta **fundado**.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

Del agravio segundo, relativo a una falta de exhaustividad en torno al análisis de la aceptación de la veracidad de las conductas contenidas en el acta, se señala que este resulta **fundado** por las consideraciones que se realizan a continuación.

El artículo 17 constitucional, párrafos primero y segundo, señalan que:

“Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por los tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.”

El derecho que engloba este artículo de la CPEUM, es el referido a la tutela judicial efectiva, el cual implica, entre otras cosas, que las autoridades deben privilegiar y garantizar el dictado de resoluciones o determinaciones, derivadas de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades. Lo anterior, bajo los siguientes principios:

- 1) Justicia pronta;
- 2) Justicia completa;
- 3) Justicia imparcial, y
- 4) Justicia gratuita

Además de lo anterior, el acceso a la tutela jurisdiccional comprende tres etapas, a las que les corresponden tres derechos:

1. Una etapa previa al juicio, a la que le corresponde el derecho de acceso a la jurisdicción.
2. Una etapa judicial, que comprende desde el inicio del procedimiento y hasta la última actuación dentro del mismo.
3. Una etapa posterior al juicio, que se identifica con la eficacia de las resoluciones emitidas con motivo de aquel.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

En el mismo sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la Jurisprudencia de rubro: "CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD, PRINCIPIOS DE. SUS DIFERENCIAS Y CASO EN EL QUE EL LAUDO INCUMPLE EL SEGUNDO DE ELLOS. *Del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo se advierte la existencia de dos principios fundamentales o requisitos de fondo que deben observarse en el dictado del laudo: el de congruencia y el de exhaustividad. El primero es explícito, en tanto que el segundo queda imbríbido en la disposición legal. Así, el principio de congruencia está referido a que el laudo debe ser congruente no sólo consigo mismo, sino también con la litis tal como haya quedado establecida en la etapa oportuna; de ahí que se hable, por un lado, de congruencia interna, entendida como aquella característica de que el laudo no contenga resoluciones o afirmaciones que se contradigan entre sí y, por otro, de congruencia externa, que en sí atañe a la concordancia que debe haber con la demanda y contestación formuladas por las partes, esto es, que el laudo no distorsione o altere lo pedido o lo alegado en la defensa, sino que sólo se ocupe de las pretensiones de las partes y de éstas, sin introducir cuestión alguna que no se hubiere reclamado, ni de condenar o de absolver a alguien que no fue parte en el juicio laboral. Mientras que el de exhaustividad está relacionado con el examen que debe efectuar la autoridad respecto de todas las cuestiones o puntos litigiosos, sin omitir ninguno de ellos, es decir, dicho principio implica la obligación del juzgador de decidir las controversias que se sometan a su conocimiento tomando en cuenta los argumentos aducidos tanto en la demanda como en aquellos en los que se sustenta la contestación y demás pretensiones hechas valer oportunamente en el juicio, de tal forma que se condene o absuelva al demandado, resolviendo sobre todos y cada uno de los puntos litigiosos que hubieran sido materia del debate. Por tanto, cuando la autoridad laboral dicta un laudo sin resolver sobre algún punto litigioso, en realidad no resulta contrario al principio de congruencia, sino al de exhaustividad, pues lejos de distorsionar o alterar la litis, su proceder se reduce a omitir el examen y pronunciamiento de una cuestión controvertida que oportunamente se le planteó, lo que permite, entonces, hablar de un laudo propiamente incompleto, falto de exhaustividad, precisamente porque la congruencia -externa- significa que sólo debe ocuparse de las personas que contendieron como partes y de sus pretensiones; mientras que la exhaustividad implica que el laudo ha de ocuparse de todos los puntos discutibles. Consecuentemente, si el laudo no satisface esto último es inconcuso que resulta contrario al principio de exhaustividad que emerge del artículo 842 de la Ley Federal del Trabajo, traduciéndose en un laudo incompleto,*

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

con la consiguiente violación a las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.”¹

Ha señalado que hay dos principios: el de congruencia y el de exhaustividad. Que el principio de congruencia está referido a que el laudo -o resolución- debe ser congruente no sólo consigo mismo, sino también con la litis tal como haya quedado establecida en la etapa oportuna; de ahí, que haya dos tipos de congruencia, una interna, que es entendida como aquella característica de que el laudo -o resolución- no contenga afirmaciones que se contradigan entre sí; y, por otro lado, está la externa, que en sí refiere que debe existir una concordancia entre la demanda y contestación formulada por las partes, esto es, que el laudo no distorsione o altere lo pedido o lo alegado en la defensa, sino que sólo se ocupe de las pretensiones de las partes y de éstas, sin introducir cuestión alguna que no se hubiere reclamado.

En el mismo sentido, el TEPJF ha señalado en la Jurisprudencia 28/2009, de rubro “CONGRUENCIA EXTERNA E INTERNA. SE DEBE CUMPLIR EN TODA SENTENCIA: *El artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que toda decisión de los órganos encargados de impartir justicia debe ser pronta, completa e imparcial, y en los plazos y términos que fijen las leyes. Estas exigencias suponen, entre otros requisitos, la congruencia que debe caracterizar toda resolución, así como la exposición concreta y precisa de la fundamentación y motivación correspondiente. La congruencia externa, como principio rector de toda sentencia, consiste en la plena coincidencia que debe existir entre lo resuelto, en un juicio o recurso, con la litis planteada por las partes, en la demanda respectiva y en el acto o resolución objeto de impugnación, sin omitir o introducir aspectos ajenos a la controversia. La congruencia interna exige que en la sentencia no se contengan consideraciones contrarias entre sí o con los puntos resolutive. Por tanto, si el órgano jurisdiccional, al resolver un juicio o recurso electoral, introduce elementos ajenos a la controversia o resuelve más allá, o deja de resolver sobre lo planteado o decide algo distinto, incurre en el vicio de incongruencia de la sentencia, que la torna contraria a Derecho.*”

¹ Congruencia y exhaustividad, Principios de. Sus diferencias y caso en que el laudo incumple el segundo de ellos. Registro digital: 182221

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

En conclusión, observamos que hay una disposición constitucional que instruye a las autoridades del Estado mexicano a impartir justicia dentro de procedimientos previamente establecidos, antes tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión y defenderse de ella, para emitir una resolución que dé solución a lo expuesto.

Además de ello, la autoridad debe realizar su actuación bajo el cumplimiento del principio de congruencia, por el cual las y los juzgadores impartan una determinación que sea coherente interna y externamente, considerando todas las cuestiones que integren la litis, sin ir más allá de lo planteado.

Lo anterior, mandata a las autoridades electorales para que, en los ámbitos de su competencia, cumplan con sus obligaciones constitucionales, específicamente sobre lo estatuido en el artículo 17 de la CPEUM, que, como se ha observado contempla una serie de requisitos; entre ellos, se encuentra el principio de congruencia, que debe imperar en todas las resoluciones que se emitan. Esta, no solo es de carácter interno, sino también externo, a lo cual el TEPJF ha referido, entre otras cosas que, no se deben introducir aspectos ajenos a la controversia.

En ese sentido, y del análisis del caso en concreto, se observa que la resolución del PLS INE/DJ/HASL/PLS/136/2023, señala en la foja 16 lo siguiente:

“(…)
Ahora bien, el probable infractor en su escrito de contestación señaló que, los hechos referidos en el acta de treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno son ciertos, no obstante, en su escrito de alegatos refiere que se exageraron, lo cierto es que no aportó prueba alguna que desvirtúe su contenido.
“(…)”

De la lectura integral del escrito de contestación del recurrente, **esta autoridad advierte que, en ningún momento se aceptó la veracidad de los hechos contenidos** en el acta en comento. De hecho, el accionante al dar contestación, señaló en el numeral octavo que:

“8.- *En relación con el octavo punto de hechos, quiero manifestar **que es cierto en cuanto a que se elaboró un acta de hechos**, pero no es cierto lo que en ella se plasma, agregando que el denunciante la hizo de mi conocimiento casi 2 meses después de la supuesta reunión (exactamente 51 días después) [...]*”

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

De lo anterior, se observa que, el recurrente acepta que se realizó un “acta de hechos”, pero en ningún momento reconoce o señala que es verdadero lo documentado. Esto, a su vez, vulnera el principio de seguridad jurídica del accionante, que, de acuerdo con el Máximo Tribunal de este país, tutela que las personas no se encuentren en una situación de incertidumbre jurídica y, por tanto, en estado de indefensión, ni da margen a que las autoridades del Estado Mexicano actúen de forma arbitraria, situación que en el caso concreto se actualizó debido a que la autoridad resolutora señaló afirmaciones que el recurrente no realizó.

Por tales razones, se determina que el argumento de la hoy parte actora resulta **fundado**.

Del tercer agravio, relativo a la incorrecta valoración del informe psicológico que se realizó a la parte denunciante, dentro del PLS, se desprende lo siguiente:

De la resolución del PLS INE/DJ/HASL/PLS/136/2022, se advierte que la autoridad no realizó un correcto análisis del informe psicológico de fecha 12 de enero de 2022, practicado a la parte denunciante, por la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL. Ya que, de la lectura integral de la referida determinación, se aprecia que no se realizó un estudio exhaustivo sobre los resultados que arrojaron las pruebas realizadas durante la entrevista de carácter semiestructurada al denunciante.

El artículo 292 del Estatuto señala que el área de atención y orientación del personal del Instituto, adscrita a la Dirección Jurídica, será la autoridad de primer contacto y tendrá la responsabilidad de establecer la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada sobre relatos de hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, a efecto de brindarle orientación respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o, en su caso, la conducta infractora, atendiendo al tipo de asunto de que se trate, así como de brindarle **atención psicológica y acompañamiento**, en los casos en que así se requiera.

Asimismo, deberá realizar una entrevista o reunión con las personas presuntamente agraviadas y con las presuntamente responsables para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras, a través del personal especializado, dentro de los cinco días hábiles siguientes al establecimiento de la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada o la denunciante. Tratándose de órganos desconcentrados ubicados fuera del área metropolitana de la Ciudad de México, el plazo para la entrevista podrá ampliarse, de manera excepcional y justificada, tres días hábiles más.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

En el último párrafo del precepto señalado, se señala que en los casos en que lo estime pertinente, se otorgará atención psicológica a la persona denunciante, con personal especializado al efecto.

Con fundamento en lo anterior, el 12 de enero de 2022, se expidió un informe psicológico, realizado al denunciante dentro del PLS INE/DJ/HASL/PLS/136/2022.

El informe expone, de forma general, los hechos motivo de la denuncia; en seguida, refiere la “Impresión diagnóstica”, en la que se explica que, en la entrevista de primer contacto de atención psicológica que se llevó a cabo el 12 y 14 de septiembre del 2022, se aplicaron distintas pruebas psicométricas, de las cuales se destacan las siguientes:

Escala CISNEROS: Es un instrumento de medición que funciona como una herramienta de valoración de la posible presencia de acoso psicológico (*mobbing*), en el lugar de trabajo. El cuestionario está diseñado para evaluar estados e índices de violencia en el entorno laboral con base en 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. El *mobbing* es sumamente complejo de evaluar, por lo que se debe tener especial cuidado en considerar todas las variables antes de dar una conclusión definitiva.

Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL): 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, arroja información importante acerca de las consecuencias que desembocan si es que hay presencia de conductas de hostigamiento o acoso sexual en dicho ámbito.

Del “análisis de resultados” de la entrevista psicológica semiestructurada y de las pruebas aplicadas, es importante destacar que la autoridad correspondiente obtuvo lo siguiente:

*“Las conductas referidas por el evaluado atribuidas al denunciado, fueron referidas como **acoso laboral**. Sin embargo, el cuestionario CISNEROS no arrojó dicho resultado por lo que se determina que **NO hay presencia de acoso laboral**, ya que, de acuerdo con la literatura psicológica, los resultados obtenidos en las pruebas psicométricas y en la entrevista, **no cumple los criterios para determinarlo, en cuanto al tipo y cantidad de conductas, tiempo de duración de las mismas y no se han presentado de manera sistemática.**”*

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

Cabe mencionar que, hubo presencia de comportamientos agresivos por parte del denunciado, tales como: rumores, calumnias, difamación, perjuicio personal y económico. Sin embargo, no se presentaron de manera reiterada y sistemática. Además, de acuerdo al EVT, el nivel de violencia que se presentó fue en un nivel bajo y mínimo, el cual no afectó el desempeño laboral del evaluado.

*En el caso que nos ocupa, se observó un posible **conflicto laboral**, el cual deviene de las diferencias de percepción y comunicación entre el evaluado y el denunciado. Esto pudiera estar influido por la dificultad que se identificó en el evaluado para funcionar armónicamente, ya que puede mostrarse ensimismado y con cierta dosis de hostilidad al interactuar con los demás; conllevando la sensación de no sentirse aceptado en su persona por su manera de ser y actuar, lo que afecta su afectividad.*

Se determina que el evaluado no presenta sintomatología clínicamente significativa (ansiedad y/o depresión) reactiva a los hechos denunciados.”

Lo anterior, resulta de gran importancia; ya que del dictamen psicológico de fecha 12 de enero de 2022, suscrito por la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización, de la Dirección de Asuntos HASL, se verifica que de las pruebas realizadas al Mtro. **** * , no se desprende la conducta de **acoso laboral**, toda vez que, de la revisión al cuestionario CISNEROS no arrojó dicho resultado; otro aspecto a destacar es que las conductas relacionadas al asunto en comento, de acuerdo con las pruebas aplicadas, no se presentaron de manera reiterada ni sistemática por lo cual no hay presencia de acoso laboral y más bien lo que se ve es un posible **conflicto laboral**, el cual deviene de las diferencias de percepción y comunicación entre el denunciante y la ahora parte actora.

Si bien, al finalizar el análisis de los resultados la autoridad señala que constituyen una apreciación desde el punto de vista estrictamente psicológico y que los mismos “no prejuzgan sobre la veracidad de los hechos, la procedencia de la queja o denuncia planteada ni, por supuesto, la responsabilidad de la persona presuntamente infractora”, sí aportan indicios que esta autoridad no puede dejar de valorar. La SCJN ha señalado en la tesis de rubro “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA**. *El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de*

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agrava por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.”

De lo anterior, podemos observar distintos elementos del acoso laboral: el primero es que son conductas que se llevan a cabo estrictamente en una relación laboral; el objeto de éstas es intimidar, opacar, aplanar, entre otras acciones, con el fin de excluir a la persona, o bien, agredirla, controlarla o destruirla; debe ser de forma sistemática, es decir, un acto aislado no puede constituir por sí solo acoso laboral, sino que deben conglomerarse un conjunto de actos que tengan el mismo fin.

Asimismo, el Estatuto en su artículo 8, numeral I, párrafo primero, define el acoso laboral como los 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.

En el caso concreto, observamos conductas que si bien, denotan actitudes encaminadas **a esparcir rumores, calumnias y difamación de la persona denunciante**, como lo es el correo electrónico de fecha 19 de agosto de 2022, remitido por el accionante a distintos compañeros de trabajo, esta no ha sido de

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

forma reiterada. Además, uno de los elementos que se considera para advertir que existe un acoso laboral, es que haya afectaciones a la salud emocional y mental, entre otros, de la presunta víctima. En el caso en particular, el informe señala que el denunciante no presentó “síntomatología clínicamente significativa” atribuida a los hechos denunciados.

En ese sentido, esta autoridad considera que, **no se realizó una adecuada valoración del informe psicológico**, el cual arroja elementos que ayudan a verificar que no se acredita un acoso laboral, instruido por el hoy recurrente al denunciante; en virtud, de que, como se ha señalado, no hay una conducta sistemática, constante y conjunta.

Por tales razones, se determina que el argumento de la hoy parte actora resulta **fundado**.

No obstante, si bien las conductas realizadas por el accionante no son consideradas como acoso laboral, sí se determina que hay acciones que violentan lo establecido en el artículo 71, fracción XXIII, el cual señala la obligación del personal del Instituto de 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.

Lo anterior, porque tal como se señaló en la resolución multicitada, si bien el hoy accionante señala que el correo electrónico de 19 de agosto de 2022 lo envió con “fines informativos”, se puede advertir que no realizó el procedimiento institucional que mandata el Estatuto, el cual señala en su artículo 311 que:

“Cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de una conducta o conductas probablemente infractoras deberá hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora, debiendo remitir los elementos de prueba con que cuente. Asimismo, el órgano u autoridad que reciba una denuncia o algún escrito relacionado con la denuncia de una conducta o varias conductas probablemente infractoras, lo deberá remitir, dentro de los tres días hábiles siguientes a su recepción, a la autoridad instructora del procedimiento laboral sancionador.”

El correo electrónico no se remitió a la autoridad instructora, sino que se hizo de conocimiento al personal de la Junta Ejecutiva, es decir, el accionante no notificó a la autoridad competente para conocer y dar seguimiento de las probables conductas infractoras. Es por ello, que se advierte una clara violación a lo estipulado en el

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

artículo 71, fracción XXIII, al no seguir el procedimiento institucional previsto para ese tipo de acciones.

Asimismo, se puede apreciar que la acción que quiso realizar la hoy parte actora no fue con “fines informativos” si no la de, intimidar o perturbar a un superior jerárquico, por lo cual se advierte una violación al artículo 72, fracción XXVIII del estatuto.

NOVENO. Efectos.

Del análisis realizado por la responsable y, al considerarse como fundados los agravios del recurrente, de los cuales se limitó su estudio en virtud de la sentencia dictada por la Sala Regional en el expediente SG-JLE-2/2024, se estima que se debe revocar la resolución impugnada, únicamente respecto de lo ordenado por la Sala Regional y el sentido del recurso de inconformidad para el efecto de que la responsable emita una nueva resolución en la que determine nuevamente, con la motivación, congruencia y exhaustividad suficiente, la individualización de la conducta.

Lo anterior, ya que, si bien se acredita una infracción a lo previsto en los artículos 71, fracción XXIII y 72, fracción XXVIII, de acuerdo con el artículo 356 del Estatuto, que señala:

“En los casos previstos en las fracciones I a XXVIII del artículo 72 del presente Estatuto, aún y cuando la conducta pueda ser calificada de leve a grave y la sanción a imponerse sea de amonestación a suspensión, ésta podrá incrementarse, dependiendo las particularidades de cada caso, debiendo atender lo dispuesto en los artículos 354 y 355 de este ordenamiento. En los casos previstos en los numerales XXIX a XXX, la conducta será calificada de grave a muy grave, y la sanción a imponerse irá desde suspensión sin goce de sueldo hasta la destitución de la persona infractora.”

Las conductas estipuladas en el artículo 72, fracción XXVIII, pueden ser calificadas de leves a graves; asimismo, el fundamento señalado otorga la facultad para incrementar la sanción que se imponga, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 354 y 355 del mismo ordenamiento, los cuales señalan:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

“Artículo 354. Con independencia de las sanciones anteriores, en los casos que la conducta infractora genere daños o perjuicios al Instituto o que la persona responsable obtenga un beneficio económico indebido en relación con el desempeño de sus funciones, se impondrá una sanción pecuniaria, la cual podrá alcanzar en valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, correspondiente al momento en que se cometió la conducta, hasta el equivalente a dos tantos de los beneficios obtenidos o, en caso de no haberlos conseguido, por el equivalente a la cantidad de una hasta quinientas veces el valor diario de la UMA.

Artículo 355. Calificadas las faltas en la forma dispuesta por este Estatuto, las sanciones se impondrán entre los grados de mínimo, medio y máximo, así como, en atención a los elementos siguientes: Instituto Nacional Electoral 166 I. La gravedad de la falta en que se incurra; II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor; III. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida; IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones; V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones; VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora; VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y VIII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.”

Por lo anterior, se observa que, en el caso concreto, no se generaron daños o perjuicios al Instituto, ni que el hoy recurrente haya obtenido un beneficio económico indebido en relación con el desempeño de sus funciones; ya que, si bien se presentaron conductas que denotan un conflicto laboral, estas no tuvieron repercusiones al Instituto; es decir, no hubo pérdidas o algún menoscabo en el patrimonio institucional, ni se privó de alguna ganancia ilícita.

Asimismo, en relación el nivel jerárquico, grado de responsabilidad y condiciones personal del infractor, se debe tomar en consideración que, si bien se cometieron infracciones en contra de un superior jerárquico, este no puede considerarse como

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

acoso laboral si no hay sistematicidad en ella, de acuerdo con criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Respecto a la intencionalidad de la conducta, se concluye que, en relación con el correo electrónico, si bien el accionante señala que fue para -fines informativos-, de la lectura integral del mismo, junto con las evidencias que adjuntó en el mismo, hay indicios de que hubo una intención del remitente para dejar en evidencia una supuesta conducta infractora, por lo que se considera que sí hubo una intencionalidad.

En atención a la reincidencia, se observa que la resolución del PLS, señala en la foja 24 que, durante la trayectoria institucional del recurrente, no se ha impuesto ninguna otra sanción derivada de otro procedimiento laboral.

Acorde a lo expuesto, al resultar **fundados** los agravios expresados, se estima que se debe revocar la resolución impugnada.

Por lo anterior, se vincula a la autoridad instructora para que emita una nueva determinación, y la nueva propuesta de resolución deberá someterse a la persona titular de la Secretaría Ejecutiva.

En consecuencia, esta Junta General Ejecutiva,

R E S U E L V E

PRIMERO. Se revoca la Resolución impugnada para los efectos precisados en la presente ejecutoria.

SEGUNDO. Se instruye a la Dirección Jurídica para que notifique la presente resolución como corresponda.

TERCERO. Se instruye a la Dirección Jurídica para que notifique a la Sala Regional Guadalajara del TEPJF la presente determinación, a efecto de que se tenga a la Junta General Ejecutiva de este Instituto dando cumplimiento a la sentencia dictada dentro del expediente SG-JLI-2/2024.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/66/2023**

CUARTO. En su oportunidad archívese el presente como totalmente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 2 de mayo de 2024, por votación unánime de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Guadalupe Yessica Alarcón Góngora; del Director Ejecutivo de Organización Electoral, Miguel Ángel Patiño Arroyo; del encargado del Despacho de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciado Roberto Carlos Félix López; de la Directora Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Licenciada María Elena Cornejo Esparza; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Administración, Doctora Amaranta Arroyo Ortiz; de los encargados de los Despachos de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal y de lo Contencioso Electoral, Licenciado Hugo Patlán Matehuala; del Director de la Unidad Técnica 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, Maestra Claudia Edith Suárez Ojeda y de la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala; no estando presente durante la sesión el Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Licenciado Alejandro Sosa Durán.

**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**

**MTRA. CLAUDIA EDITH SUÁREZ
OJEDA**