

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

INE/JGE81/2024

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/10/2024, INTERPUESTO EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, EMITIDA POR LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Ciudad de México, a 13 de junio de 2024

VISTOS los autos para resolver el Recurso de Inconformidad INE/RI/10/2024, interpuesto para controvertir la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023.

G L O S A R I O

| | |
|---|---|
| Autoridad instructora/Dirección Jurídica | Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral. |
| Autoridad resolutora | Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral. |
| Ciudadana afectada/denunciante | Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales. |
| CPEUM/Constitución | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. |
| DAHASL | Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral. |
| DERFE | Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores. |

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

| | |
|------------------------------|---|
| Estatuto | Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral. |
| INE/Instituto | Instituto Nacional Electoral. |
| JDE | 3 Junta Distrital Ejecutiva en San Luis Potosí. |
| JLE | Junta Local Ejecutiva en el Estado de San Luis Potosí. |
| Ley de Medios | Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral. |
| LGPDPPO | Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. |
| LGIPE/Ley | Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. |
| Lineamientos | Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad. |
| MAC | Módulo de Atención Ciudadana 240351 de la 3 Junta Distrital Ejecutiva de San Luis Potosí. |
| Protocolo | Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral. |
| RIINE | Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral. |
| Recurrente/Inconforme | Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales. |
| SPEN | Servicio Profesional Electoral Nacional. |
| TEPJF | Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. |

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

I. Denuncia.

Mediante sendos correos electrónicos de la ciudadana afectada, del 24 de abril y 15 de mayo de 2023, se hicieron del conocimiento de la Dirección Jurídica, diversas conductas probablemente infractoras, atribuibles al recurrente y a otra persona más.

II. Registro de la denuncia y remisión a investigación y atención integral.

Mediante auto de fecha 15 de mayo de 2023, se registró la denuncia bajo el número de expediente INE/DJ/HASL/68/2023, y se ordenó dar vista a las Subdirecciones de Investigación y Atención Integral, para que se llevaran a cabo las diligencias necesarias para determinar si había lugar o no al inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

III. Acuerdo de medidas cautelares.

El 2 de octubre de 2023, la autoridad instructora emitió el acuerdo por el que declaró procedente la adopción de las medidas cautelares¹ y medidas de protección² en favor de la denunciante.

IV. Inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

El 23 de octubre de 2023, la autoridad instructora determinó el inicio, a petición de parte, del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, en contra del recurrente.

El día 24 de octubre de 2023, se notificó y emplazó al promovente.

¹ Se ordenó la medida cautelar consistente en la reubicación temporal a fin de evitar la consumación de daños irreparables y subsecuentes, derivados de la investigación por presunto hostigamiento sexual y laboral; y no entorpecer su adecuado desarrollo, ello sin dejar de tomar en cuenta las necesidades y metas institucionales.

² Se ordenó al personal adscrito a la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización llevar a cabo una sensibilización al personal y prestadores de servicio adscritos en la JDE con motivo del presente asunto, para lo cual debió coordinarse con el Vocal Ejecutivo con la finalidad de tomar en cuenta las actividades institucionales para su programación, asimismo dicho funcionario debió facilitar espacios e insumos en las instalaciones de la JDE, para el desarrollo de la sensibilización correspondiente.

V. Escrito de contestación.

El 7 de noviembre de 2023, el recurrente presentó ante la oficialía de partes común de este Instituto, su escrito de contestación a las conductas que se le atribuyeron en el auto de inicio; asimismo, ofreció las pruebas que consideró pertinentes.

VI. Auto de admisión de pruebas y término para alegatos.

La autoridad instructora, mediante auto del 14 de noviembre de 2023, admitió y tuvo por desahogadas aquellas pruebas que así lo permitió su propia y especial naturaleza. Dicha determinación fue notificada a las partes el 16 de noviembre siguiente.

Asimismo, al no haber más pruebas por desahogar, se concedió a las partes el término para formular alegatos.

VII. Presentación de escritos de alegatos.

El 18 de noviembre de 2023, el recurrente presentó su escrito de alegatos. Por cuanto hace a la ciudadana afectada, no se recibió algún escrito formulando alegatos.

VIII. Cierre de instrucción.

El 11 de enero de 2024, al no haber diligencias o pruebas pendientes de desahogo, la autoridad instructora determinó el cierre de instrucción para resolver conforme a Derecho el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023. Dicho auto se les notificó a las partes el 15 siguiente.

IX. Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador.

El 20 de febrero de 2024, la autoridad resolutora dictó la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, en la que se determinó, en la parte que interesa, lo siguiente:

“[...] RESUELVE

[...]”

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

SEGUNDO. *Han quedado acreditadas las conductas transgresoras de lo previsto en el artículo 72, fracción XXIX, del Estatuto, por lo que se determina imponer a Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, la sanción consistente en **DESTITUCIÓN.** [...]*

X. Notificación.

El 22 de febrero de 2024, le fue notificada personalmente la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023 al recurrente.

XI. Presentación del Recurso de Inconformidad.

El 06 de marzo de 2024, el recurrente presentó el escrito a través del cual interpuso Recurso de Inconformidad, a fin de controvertir la resolución emitida dentro del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, por la cual la Secretaría Ejecutiva le impuso la sanción consistente en destitución.

XII. Auto de turno.

El 12 de marzo de 2024, la Dirección Jurídica designó a la DERFE como órgano encargado de sustanciar el Recurso de Inconformidad INE/RI/10/2024, así como elaborar el proyecto de resolución que en Derecho corresponda, a efecto de someterlo a consideración de esta JGE.

XIII. Remisión de Expediente.

Mediante los oficios número INE/DJ/5331/2024 e INE/DJ/5437/2024, de fechas 13 y 14 de marzo de 2024, respectivamente, la Dirección Jurídica remitió a la DERFE las constancias que integran el expediente INE/RI/10/2024.

XIV. Admisión del recurso y cierre de instrucción.

El 17 de mayo de 2024, el Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores determinó la admisión a trámite del recurso de inconformidad presentado por el recurrente.

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

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Competencia.

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

Por lo tanto, con fundamento en esas disposiciones esta JGE es competente para conocer y resolver el presente Recurso de Inconformidad, al controvertirse la resolución emitida por la Secretaría Ejecutiva en el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023.

SEGUNDO. Norma que regula al acto controvertido.

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

Por su parte, los artículos 14 y 16 de la CPEUM, consagran los principios de debido proceso y de no retroactividad, así como el principio de legalidad, al establecer, el primer precepto, que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; así mismo, se prevé que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna y que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

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

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

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

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

En el Estatuto se establecen las siguientes disposiciones que resultan relevantes para el presente caso:

- a. De conformidad con las fracciones III y IV del artículo 1 del Estatuto, el referido instrumento tiene por objeto establecer las normas generales para la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Nacional, asimismo, establecer las condiciones generales de trabajo, derechos, obligaciones y prohibiciones del personal del INE, así como el Procedimiento Laboral Sancionador y los medios ordinarios de defensa. La normatividad específica estará contenida en el Manual de Organización General y manuales de organización, de procesos y procedimientos, así como en los lineamientos correspondientes.
- b. Con base en lo establecido en la fracción XXIII del artículo 71 del Estatuto, es una obligación del personal de Instituto, observar y hacer cumplir las disposiciones de la Constitución, la Ley, del presente Estatuto, reglamentos,

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto.

- c. En términos del artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, es una prohibición del personal del INE realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.
- d. Por su parte, el artículo 310 del Estatuto dispone que la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador caducará en seis meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta infractora. La facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento, en el caso de faltas graves y muy graves, y un año en el caso de faltas leves.
- e. El artículo 323 del Estatuto establece que el auto de inicio del procedimiento laboral sancionador es la primera actuación con la que comienza formalmente el mismo y su notificación interrumpe la prescripción.
- f. El artículo 320 del Estatuto señala que la autoridad instructora al conocer de la comisión de una posible conducta infractora, iniciará una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitan determinar si ha lugar o no al inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.
- g. De conformidad con el artículo 321 del Estatuto, si la autoridad instructora considera que existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora y la probable responsabilidad de quien la cometió, determinará el inicio del procedimiento y su sustanciación. En ningún supuesto, la falta de aportación de las pruebas por parte de alguna persona interesada será motivo para decretar el no inicio del procedimiento. En todo caso, después de realizar la investigación preliminar, la autoridad instructora resolverá lo conducente con los elementos que obren en autos.
- h. El artículo 323 del Estatuto establece que el auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador es la primera actuación con la que comienza formalmente el mismo y su notificación interrumpe la prescripción.
- i. Con base en el artículo 327 del Estatuto, para conocer la verdad sobre los hechos, la autoridad instructora podrá allegarse de cualquier medio de

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

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.

- j. El artículo 329 del Estatuto, las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia.
- k. Con fundamento en el artículo 334 del Estatuto, el Procedimiento Laboral Sancionador se divide en dos etapas: instrucción y resolución. La instrucción comprende desde el auto de inicio del procedimiento hasta el auto de cierre. La segunda etapa se conforma por la resolución que emite la autoridad resolutora y, en su caso, la ejecución de la sanción.
- l. El artículo 335 del Estatuto refiere que la autoridad instructora deberá notificar personalmente a las partes el inicio del Procedimiento Laboral Sancionador, en un plazo de diez días hábiles. Para ello, a la persona denunciada, se le correrá traslado con copia simple de la denuncia y/o el documento en el que consten los hechos materia del procedimiento, el auto de inicio y de la totalidad de las constancias que obren en el expediente, para que prepare su defensa.
- m. En términos del artículo 338 del Estatuto, la autoridad instructora resolverá sobre la admisión o el desechamiento de las pruebas, dentro de los ocho días hábiles siguientes a que concluya el plazo de diez días otorgado por la autoridad para la contestación del emplazamiento. De ser necesario, en el mismo auto se ordenará la preparación de las pruebas que conforme a derecho procedan y así lo requieran, indicando el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas.
- n. El artículo 344 del Estatuto indica que concluida la etapa de alegatos y de no existir pruebas pendientes que desahogar, ni diligencias que ordenar o realizar, la autoridad instructora podrá ordenar, en su caso, que se subsane toda omisión que notare durante la sustanciación del procedimiento, dando vista a las partes a efecto de que dentro de los tres días siguientes a la notificación manifiesten lo que a su derecho convenga.
- o. En relación con los artículos 350 y 355 del Estatuto, el Instituto, previa sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador, podrá aplicar a su personal sanciones de amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria, señalando como directrices para su calificación los grados, mínimo, medio y máximo, así como en atención a los elementos siguientes:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

podrán ofrecer y admitir aquellas pruebas que revistan el carácter de supervenientes.

Además, los Lineamientos, establecen lo siguiente:

- a. El artículo 11 dispone que las notificaciones que se realicen por correo electrónico se entenderán como válidas al momento de recibir el acuse de la misma por parte de la persona destinataria, dentro del día hábil siguiente al en que se le remitió el correo, en el entendido que, de no recibirse la confirmación de entrega, se tendrá por notificado de la determinación de mérito, con la fecha y hora de envío que conste en el sistema de correo.
- b. El artículo 35 señala que el Procedimiento Laboral Sancionador es aplicable al personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas en términos del artículo 307 del Estatuto.
- c. El artículo 36 establece que las actuaciones previas al Procedimiento Laboral Sancionador se iniciarán, a juicio de la autoridad instructora, cuando tenga conocimiento formal por cualquier medio de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que permitan determinar, en su caso, su inicio.
- d. El artículo 44 establece que lo siguiente:
 1. El auto de inicio es la primera actuación con la que formalmente comienza el Procedimiento Laboral Sancionador, el cual se deberá notificar a las partes, en el plazo previsto en el artículo 335 del Estatuto y dentro del plazo de seis meses contados a partir de que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la posible conducta infractora, con la finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido el plazo previsto en el Estatuto, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por esa conducta.
 2. Una vez notificado el auto de admisión del inicio del Procedimiento Laboral Sancionador, la persona probable infractora deberá mantener informada de manera fehaciente a la autoridad instructora de sus ausencias o realización de actividades por motivos de trabajo en lugar distinto al de su adscripción, con la finalidad de establecer las medidas adecuadas que

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

permitan realizar cualquier notificación con motivo del desahogo del procedimiento referido.

3. La persona denunciante en su escrito inicial deberá proporcionar a la autoridad instructora su domicilio, correo electrónico o dirección que permita facilitar cualquier notificación con relación a la queja o denuncia. En caso de no ser cierto o resultar inexacto el domicilio, dirección o correo electrónico, las notificaciones se practicarán por estrados y se entenderán válidamente realizadas para todos los efectos legales el día de su realización, sin necesidad de realizar un acuerdo que autorice su realización.
4. Una vez iniciado el procedimiento sancionador, la autoridad instructora deberá garantizar el derecho de audiencia y defensa de la persona probable infractora; para ello, deberá informar a la persona probable infractora de las acusaciones en su contra y le correrá traslado con la totalidad de las pruebas ofrecidas y actuaciones que se hayan realizado hasta el dictado del auto de inicio, para que manifieste lo que a su derecho convenga y, en su caso, aporte las pruebas que estime pertinentes.

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

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se encuentra reconocido expresamente en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Para).

En este instrumento, se reconoce que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos que limita, total o parcialmente, el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres; este tipo de violencia constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres³.

³ Cfr. Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

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

Oportunidad. Se debe tener presente que, de las constancias que obran en autos, se advierte que la resolución del 20 de febrero de 2024, dictada en el expediente INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, fue notificada personalmente al recurrente el 22 de febrero del mismo año.

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

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

En tal virtud, en el caso que nos ocupa, al notificarse la resolución al recurrente el 22 de febrero de 2024, surtió sus efectos legales el mismo día, de modo que el término para interponer el recurso concluyó el 07 de marzo siguiente.

De esta forma, según el sello de recepción, se advierte que el recurrente interpuso su Recurso de Inconformidad el 06 de marzo de 2024, en consecuencia, se tiene presentado en tiempo.

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

Asimismo, el recurrente se encuentra legitimada para interponer el Recurso de Inconformidad al tratarse de una de las personas que fueron sancionadas en la resolución que puso fin al Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023.

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

CUARTO. Determinación recurrida.

Con fecha 20 de febrero de 2024, la Encargada de Despacho de la Secretaría Ejecutiva, en su carácter de autoridad resolutoria, dictó la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, en cuyo punto Segundo se determinó lo siguiente:

“[...] **RESUELVE**

[...]

SEGUNDO. *Han quedado acreditadas las conductas transgresoras de lo previsto en el artículo 72, fracción XXIX, del Estatuto, por lo que se determina imponer a Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, la sanción consistente en **DESTITUCIÓN.** [...]*

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

Lo anterior siguiendo el criterio orientador, contenido en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, con número de registro 219558⁴, que señala lo siguiente:

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

⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, p. 406, núm. de registro 219558.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

QUINTO. Resumen de agravios.

Como se adelantó, el acto que se reclama en el presente asunto lo constituye la resolución recaída en el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, en la que se determinó la destitución del recurrente, al haber quedado acreditada la conducta que le fuera atribuida, consistente en realizar actos de hostigamiento sexual en contra de la ciudadana afectada.

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

Primero.

El inconforme señala que la resolución que recurre adolece de la debida exhaustividad y argumentación, puesto que no se tomaron en cuenta sus argumentos y pruebas ofrecidas durante el procedimiento administrativo que se le instruyó, vulnerando con ello sus derechos como trabajador del INE.

Segundo.

El recurrente argumenta que se vulneran en su perjuicio las garantías y principios constitucionales de seguridad jurídica, seguridad social, legalidad y certeza consagrados en los artículos 1º, 14, 16 y 123 apartado B de la CPEUM, los cuales se violan en atención a que la resolución que impugna se incurrió en una inexacta aplicación de la ley, ya que, a su dicho, la sanción que le fue impuesta no se motiva ni justifica, puesto que se trata de un exceso de la autoridad resolutoria, quien no tomó en cuenta sus excepciones, alegatos y pruebas ofrecidas dentro del procedimiento.

SEXTO. Fijación de la litis.

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

SÉPTIMO. Estudio oficioso de caducidad.

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

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

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

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

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

Al respecto, el artículo 310 del Estatuto establece que la facultad para determinar el inicio del Procedimiento Laboral Sancionador **caducará en seis meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta infractora.**

Asimismo, dicho precepto estatutario establece que la facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas **caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento,** en el caso de faltas graves y muy graves, y un año en el caso de faltas leves.

Además, en términos de lo dispuesto en el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción VII, de los Lineamientos, la autoridad instructora es el área que conoce de quejas y denuncias desde el inicio de la investigación, hasta el cierre de instrucción del Procedimiento Laboral Sancionador.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

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

En este orden de ideas, y en atención a la interpretación funcional de las normas rectoras del procedimiento, la caducidad que refiere el artículo 310 del Estatuto, **sólo se puede actualizar a partir de que la autoridad investigadora ejerce formalmente sus atribuciones⁵, después de recibir la denuncia respectiva, así como las actuaciones que se practicaron en el área de primer contacto y orientación.**

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

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

Dicho lo anterior, se procede a realizar el cómputo de la caducidad del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, para lo cual, se utilizará el criterio jurisdiccional emitido por la Sala Regional Toluca del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en la resolución del juicio laboral ST-JLI-8/2023.

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

Así, de las constancias que obran en autos se advierte que el **15 de mayo de 2023** la autoridad instructora ordenó admitir la denuncia y dar vista al área de investigación para que en términos de los artículos 36 y 37 de los Lineamientos, se recabaran mayores elementos de prueba, a efecto de determinar sobre el inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

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

Es así que, de una interpretación sistemática de los artículos 280 y 310 del Estatuto, se advierte que los plazos establecidos en meses se considerarán conforme al día calendario, es decir, si la autoridad instructora tuvo conocimiento de los hechos a partir del 15 de mayo de 2023, a través de la emisión del auto de remisión a investigación del expediente INE/DJ/HASL/68/2023, el plazo de los 6 meses para determinar el inicio del Procedimiento Laboral Sancionador **se cumplió el 15 de noviembre de 2023**.

Por tanto, si el auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador materia de la presente resolución se emitió el **23 de octubre de 2023**, la autoridad instructora lo hizo en el plazo previsto para tal fin.

En el siguiente esquema se ejemplifican los plazos señalados:



Finalmente, es preciso señalar que, incluso, si se computara el plazo desde la fecha en que se recibió la denuncia en la Dirección Jurídica, siendo ésta el **24 de abril de 2023**, la propia autoridad instructora actuó dentro del plazo de los 6 meses para determinar el inicio del Procedimiento Laboral Sancionador, toda vez que, al tomar como inicio del cómputo esa fecha, el plazo fenecería el **24 de octubre 2023**, y el auto de inicio del procedimiento se emitió el día 23 de octubre del mismo año.

OCTAVO. Estudio de fondo.

Tal y como se señala en el considerando Quinto de la presente resolución, los motivos de agravio que manifiesta el recurrente, son los siguientes:

1. Que la resolución que recurre adolece de la debida exhaustividad y argumentación, puesto que no se tomaron en cuenta sus argumentos y pruebas ofrecidas durante el procedimiento administrativo que se le instruyó, vulnerando con ello sus derechos como trabajador del INE.
2. Que la resolución impugnada vulnera en perjuicio del promovente las garantías y principios constitucionales de seguridad jurídica, seguridad social, legalidad y certeza consagrados en los artículos 1°, 14, 16 y 123 apartado B de la CPEUM, debido a que se incurrió en una inexacta aplicación de la ley, ya que la sanción que le fue impuesta no se motiva ni justifica, puesto que se trata de un exceso de la autoridad resolutora, quien no tomó en cuenta sus excepciones, alegatos y pruebas ofrecidas dentro del procedimiento.

En ese contexto, el recurrente señala dentro de los argumentos que apoyan los agravios que reclama, que la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, adolece de la debida **exhaustividad, fundamentación y motivación** para imponerle la sanción que le fue dictada, señalando que ello le genera perjuicio debido a que se le deja sin empleo injustificadamente, transgrediendo sus garantías de legalidad, seguridad jurídica, estabilidad en el empleo, condiciones de trabajo y de seguridad social consagradas en la normatividad aplicable.

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

“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”. *El estudio que realiza la autoridad responsable de los agravios propuestos ya sea que los examine en su conjunto, separándolos en distintos grupos, o bien uno por uno y en el propio orden de su exposición o en orden diverso, no causa afectación jurídica alguna que amerite*

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

la revocación del fallo impugnado, porque no es la forma como los agravios se analizan lo que puede originar una lesión, sino que, lo trascendental, es que todos sean estudiados".⁶

I. Falta de exhaustividad.

El primer agravio vertido por el promovente radica principalmente en señalar que la resolución recurrida adolece de la debida **exhaustividad**, para lo cual, argumenta que las documentales recabadas por la autoridad en su fase de investigación preliminar no fueron debidamente analizadas; además, de que esta misma no realizó una debida valoración de pruebas, señalando que únicamente lo hizo de manera subjetiva y, por ello, se le aplicó una sanción excesiva.

Al respecto, de la lectura del considerando quinto, correspondiente al estudio de fondo de la resolución recurrida, se detalla que, derivado de que la ciudadana afectada denunció actos constitutivos de hostigamiento sexual en contra del recurrente, la autoridad instructora llevó a cabo las diligencias de investigación correspondientes, entre las que se encuentran las entrevistas realizadas al personal de la JDE, mismas que se citan a continuación:⁷

1. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Refirió percibir que la denunciante y el ahora recurrente, se llevaban muy bien, pero que, a partir de abril de 2023, la situación cambió ya que la denunciante le dejó de hablar a todos los compañeros del MAC.

Asimismo, manifestó que era la denunciante quien les mostraba a los integrantes del MAC los tatuajes que se iba haciendo, ya que tenía ese gusto por los tatuajes y se los externaba de manera muy abierta.

2. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Indicó que la denunciante le comentó que el ahora promovente le realizó cuestionamientos relacionados con sus tatuajes, y que en una ocasión aproximadamente por abril de 2023, la denunciante traía su playera del

⁶ Sala Superior. Tercera Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. VIII. Electoral Primera Parte – Vigentes, Pág. 27

⁷ Páginas 25, 26, 27 y 28 de la Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

uniforme y por debajo un top, que el probable infractor la agarró de la blusa y se la jaló diciéndole “¡ay! ¿apoco ya te hiciste otro tatuaje?”, a lo que la denunciante se soltó y se acomodó la blusa.

3. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Señaló que, desde hace unos meses la relación es como muy tensa, al igual que con todos sus compañeros, derivado de una situación que tuvo con un compañero, y que, de un día para otro, la denunciante dejó de hablarle tanto a ella como al resto de sus compañeros.

Indicó que en una ocasión la denunciante le comentó que el ahora recurrente le había jalado de la blusa, en horario laboral cuando a ella se agachó porque se le había caído algo.

Manifestó sentir que la denunciante le había comentado dicha situación porque quería que fuera su testigo, puesto que le manifestaba que dicha situación no era justa y que quería hacer algo al respecto, pero como la testigo le dijo que ella decidiera que hacer, ya que ella no podía hacer nada porque no vio ni percibió nada de lo que le manifestó la denunciante, entonces simplemente la denunciante empezó a distanciarse de la testigo.

Señaló haber percibido que antes de esa situación todo estaba bien entre el ahora promovente y la denunciante, ambos tenían pláticas, risas, inclusive la denunciante llegaba con paletas y les daba a todos los compañeros del MAC, incluyendo al probable infractor, asimismo, que cuando la denunciante se hacia un nuevo tatuaje llegaba al MAC haciendo notar dicha situación, inclusive les enseñaba a las y los compañeros del turno los tatuajes que se hacía.

4. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Indicó que no percibió últimamente conversaciones entre el ahora recurrente y la denunciante dentro de las instalaciones del MAC, pero que anteriormente la relación entre el probable infractor y la denunciante dentro de las instalaciones del MAC era buena, percibiendo conversaciones entre ellos relacionadas con los tatuajes de esta última, en las que el probable infractor refería que los tatuajes de la denunciante estaban padres.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

Refirió que cuando el recurrente y la denunciante se llevaban bien, percibió conversaciones de índole personal entre ambos, referentes a sus familias.

5. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Manifestó que anteriormente el ahora promovente y la denunciante sí se llevaban bien, pero que de un tiempo para acá ya no se dirigen la palabra, y que las veces que lo ha visto platicar han sido cuestiones solamente de trabajo, no tratan cosas personales. Asimismo, indicó que tuvo conocimiento que el motivo por el cual el recurrente y la denunciante ya no se hablan es por la demanda que ella presentó, sin embargo, refirió que a la denunciante le gustaba enseñarles a las compañeras sus tatuajes, refiriendo que, en los cambios de turno que tenían un espacio de 10 o 15 minutos, aprovechaba para enseñarle sus tatuajes a Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, siendo esta situación tan obvia.

6. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Señaló que sí percibió conversaciones la denunciante y el ahora promovente dentro de las instalaciones del MAC, percibiendo que la relación entre ellos era de que bromeaban de manera general entre ambos. En ese sentido, refirió que la denunciante les platicaba sobre sus tatuajes que tenía y también se los mostraba, y que a veces los tatuajes se le veían sin que ella los mostrara ya que usaba la camisa abrochada a la altura del pecho; asimismo, indicó que el probable infractor le hizo comentarios a la denunciante relacionados a que sus tatuajes estaban bien padres, que dónde se los hacía, que cuántos pensaba hacerse, y que la reacción de la denunciante ante estos comentarios era de que reía o le mostraba los tatuajes; pero que no percibió algún comportamiento del probable infractor hacia la denunciante con la intención de ver sus tatuajes, sin embargo, recordó que en una ocasión que le dio “ray” a la denunciante, ella le comentó que el probable infractor le abrió la blusa a la fuerza para poder verle un tatuaje mientras realizaba un trámite, pero que cuando la denunciante les comentó esta situación lo hizo como riéndose.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

7. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Señaló que no percibió algún comportamiento del ahora recurrente hacia la denunciante que implicara contacto físico no adecuado, sin embargo, manifestó que en una ocasión aproximadamente por abril de 2023, saliendo del MAC, cuando una compañera de nombre Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales le dio un “ray” a Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, a la denunciante y a la testigo, en el trayecto, la denunciante les comentó que en una ocasión el probable infractor le había jalado la blusa para ver sus tatuajes, y que si se trataba de mandar oficios directos, la denunciante mandaría las evidencias en las que el promovente le había pedido unas fotografías.

8. Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.

Indicó que la denunciante le comentó que en alguna ocasión el probable infractor le jaló la blusa, comentario que le realizó en la oficina de la testigo.

Con base en lo anterior, la autoridad instructora señaló dentro del acuerdo de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador que nos ocupa⁸, que hay coincidencias en cuanto a las circunstancias de modo y lugar referidas por la denunciante en las diversas documentales que obran en el expediente, puesto que, de acuerdo a las testimoniales expuestas, se advierte que, si bien, no percibieron de manera directa los hechos denunciados, tales como el jaloneo de la blusa, tuvieron conocimiento por medio de comentarios de la probable infractora; además de percibir el cambio en cuanto a la relación entre las personas involucradas, haciendo referencia al alejamiento entre la propia denunciante y el ahora recurrente.

En ese contexto, si bien, de la mayor parte de las testimoniales no se advierten manifestaciones referentes a percibir el comportamiento desplegado por el recurrente hacia la denunciante, sino que más bien se observan manifestaciones respecto de la probable agraviada relacionadas a su comportamiento respecto de mostrar los tatuajes, o por su vestimenta, atribuyendo con dichos comentarios carga de responsabilidad a la misma, es de destacar que, conforme al Protocolo, se puede

⁸ Página 62 del Acuerdo de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, dictado el 23 de octubre de 2023.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

identificar el comportamiento del promovente como patrones de violencia cuya reiteración constante pudiera influir en su normalización a grado tal que no se identifican como tales, por ejemplo: bromas, juegos, comentarios que se generan en espacios laborales, sin embargo, su normalización no evita que la víctima sufra las consecuencias derivadas de las mismas⁹, aunque pasen inadvertidas por sus colegas.

De esta manera, esta JGE coincide con lo señalado por la responsable, en el sentido de que las entrevistas referidas generaron indicios suficientes para iniciar el Procedimiento Laboral Sancionador de referencia, toda vez que en ellas se advierten elementos de hostigamiento sexual derivados de la ejecución de violencia con connotación lasciva en contra de la ciudadana afectada, debido a que el comportamiento del recurrente consistió en insinuaciones, tocamientos y comentarios de connotación lasciva, en una serie de ellos, que pudieron atentarse contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la persona, ya que de las manifestaciones recabadas por la autoridad instructora, la presunta agraviada presentaba una actitud cambiante en cuanto a la convivencia con los demás integrantes de la Vocalía del Registro Federal de Electores.

Adicionalmente, en el texto del acuerdo de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador se puede advertir que la autoridad instructora analizó el informe psicológico realizado a la denunciante por la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización, del cual destacó lo siguiente:

“A) Informe psicológico del 15 de junio de 2023

Los resultados en el cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL) **muestran que hay presencia de conductas tipificadas como hostigamiento y acoso sexual, manifestándose principalmente con agresión sexual de tipo verbal, por parte de los tres denunciados; mismas que han tenido consecuencias en la evaluada, en su mayoría, en el ámbito laboral.**

Respecto al denunciado 2, los resultados en las **dimensiones** fueron:

DIMENSIÓN VERBAL (agresión sexual de tipo verbal): Las conductas se presentaron en un nivel medio. La evaluada hizo referencia en que por parte del denunciado recibió **burlas y chistes desagradables** relacionadas con su cuerpo; **comentarios de carácter sexual** que han atentado con su reputación; así como también **recibió propuestas y peticiones sexuales** insistentes que no se deseaba; además de **comentarios obscenos.**

⁹ Violencia y discriminación. Protocolo para prevenir, atender, sancionar, y reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, aprobado mediante Acuerdo INE/CG625/2021, visible a página 39

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

Al respecto, mencionó:

Me ha hecho comentarios como: “¿cuántos tatuajes tienes? ¿en qué parte?”, “que, si yo abría un Only fans, él sería un fan”, “empezó a hacerme preguntas respecto a que, si traía un tatuaje en el trasero, le respondí que sí, me decía haber enseñámelos, le contestaba que no tenía por qué hacerlo”.

DIMENSIÓN EMOCIONAL (impacto en el estado anímico): Las conductas se presentaron en un nivel medio. Se refiere a que sintió humillación porque ha tocado partes de su cuerpo, le ha realizado **peticiones sexuales** que no deseaba sin que los demás se enteren, se ha sentido **hostigada sexualmente** e **impotente** por las demandas sexuales.

Al respecto refirió:

En marzo de este año, jaló mi blusa hacia él para verme los senos. También hace como 4 años me decía que fuéramos solos a hacer ejercicio, esto porque él hace senderismo, sus comentarios eran invitaciones que como en tono sexual porque me decía que fuéramos solos ya que en ese tiempo yo tenía pareja; ocurrieron varias veces.

DIMENSIÓN AMBIENTAL (elementos o acciones que integran todo alrededor del ambiente laboral): Las conductas se presentaron en un nivel bajo. No le ha gustado que se acerque demasiado a su cuerpo. Por otro lado, ha comentado con alguien que un compañero de trabajo le ha hecho peticiones sexuales que no desea.

Al respecto mencionó:

En marzo de 2023, estando en mi lugar de trabajo, se acercó **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales,** a mi máquina para ver algo de trabajo y al hacerlo sin querer tiró mi café, nuestra reacción fue agacharnos para que no se mojaran los cables y al momento de irme levantando **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales** jaló mi blusa hacia él para ver mis senos. Comenté está situación con **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales,** la otra Responsable de Módulo.

- En el caso que nos ocupa, se confirma la presencia de una vulnerabilidad previa a las conductas denunciadas. Esta vulnerabilidad previa está asociada a la exposición de anteriores experiencias traumáticas que tienen la capacidad de exacerbar la sintomatología detectada; ya que pareciera que los eventos traumáticos sufridos tanto en otras etapas de su vida **como los hechos sucedidos con sus presuntos agresores han provocado en la valuada inestabilidad emocional siendo que muestra un estado generalizado de ansiedad, estrés y depresión, mismas que se manifiestan en el cuerpo (somatizar).**

- Los resultados en el Cuestionario General de Salud (CGS), muestran que hay malestares clínicamente significativos, es decir, que hay presencia de malestar en términos de salud física y mental (depresión, ansiedad y sueño, funcionamiento social y somático). Este

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

resultado se puede correlacionar con la puntuación en IDARE - Estado, ya que la manera de responder ante situaciones transitorias es ALTA, lo que denota que, actualmente, no cuenta con los recursos necesarios para hacerles frente y adaptarse a situaciones que pudiera considerar como estresantes como lo ha sido la tensión que está experimentando, derivada de la denuncia presentada y los eventos señalados. El malestar se manifiesta principalmente al cuerpo (somático), es decir, la aparición de síntomas físicos sin causa aparente; y estado emocional (depresión), lo que significa sentimientos constantes de tristeza, sensación de minusvalía e ideación suicida; que, de no atenderse, pueden interferir en el desarrollo personal, laboral y social.

B) Informe psicológico del 15 de junio de 2023

Referente al daño psicológico detectado en la evaluada a nivel emocional, laboral y sexual, se determinó que no es reactivo a los hechos denunciados; ya que, existe un factor de vulnerabilidad asociado a la exposición de anteriores experiencias traumáticas que vivió en otras etapas de su vida y tiene la capacidad de intensificar el impacto de los hechos denunciados en su estado psíquico.

La presencia de sintomatología que cumple con los criterios de un cuadro clínico concordante para un **trastorno de estrés post traumático**, que es el resultado de haber vivido un acontecimiento traumático, una lesión grave o violencia sexual, ya sea real o amenazante, En el caso que nos compete, **se podría interpretar que este diagnóstico no es reactivo a las conductas denunciadas, si no, que posiblemente se agravó ante los hechos denunciados, ello con motivo de una condición de fragilidad emocional previa de la evaluada.** Limitando su capacidad para utilizar los mecanismos y herramientas de afrontamiento que tiene.

Queda descartada la presencia de simulación y/o sobresimulación de síntomas.

El **deterioro** presente en la esfera de la vida emocional de la evaluada, está relacionado con una combinación de diversos factores psicológicos y sociales; es decir, **que existen otros estresores diferentes a los hechos denunciados como fuente de la sintomatología ansiosa y depresiva.**

Como bien lo precisó la responsable y contrario a lo argumentado por el recurrente, con independencia del grado de afectación que pudiera reflejar en los resultados de la evaluación realizada a la denunciante derivado de exposiciones anteriores traumáticas, **existe una afectación como nexo causal a las conductas materia de la investigación**, al determinarse que el daño psicológico se agravó ante la probable comisión de los hechos denunciados, por lo que el resultado de la evaluación psicológica emitido por el personal especializado **constituye un elemento de convicción** sobre la comisión de la conducta atribuida al ahora recurrente.

Por otra parte, dentro del Considerando “V. ESTUDIO DE FONDO” de la resolución recurrida, se puede observar que la responsable valoró el escrito de contestación

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

que formuló el promovente sobre las conductas que se le atribuyeron dentro del acuerdo de inicio del procedimiento de mérito, quien manifestó lo siguiente al respecto:

- a) Refirió que los comentarios o conversaciones de los tatuajes que se le atribuyen no corresponden a una conducta con el objetivo de agredir o acosar, y que, si en algún momento se dieron, fue en un contexto de conversaciones causales en presencia de todas y todos los integrantes del turno de trabajo, conversaciones que, por lo general, siempre fueron iniciadas por la denunciante o por cualquier otro integrante del equipo de trabajo y en un contexto de convivencia cotidiana.
- b) Negó de forma categórica haber realizado comentarios en una red social.
- c) Negó categóricamente haber realizado tocamientos indebidos como jalarle la blusa a la denunciante, argumentando que, si bien no existen videos o fotografías que puedan demostrar esta conducta, algunos testigos lo mencionaron como una persona seria y respetuosa.
- d) Dijo que no reconoce haber hecho comentarios a la denunciante, tales como “a él le hacen lo que el viento a Juárez”, “limpieza profunda al módulo y al personal de aquí”.
- e) Respecto de la manifestación de la denunciante consistente en que a las afueras de su domicilio se encontró estacionado el vehículo de un familiar del probable infractor, este último dijo que desconoce quién es el propietario de dicho vehículo.
- f) Negó haber intentado atropellar a la denunciante, ofreciendo al respecto dos videos recolectados por cámaras de seguridad de negocios cercanos.

Sentado lo anterior, es preciso señalar que el propósito fundamental de los medios de prueba consiste en allegar al juzgador los elementos necesarios para que conozca, con la mayor precisión posible, la verdad acerca de los hechos generadores de la controversia que ha sido sometida a su potestad, permitiendo que, con base en tal conocimiento, la resolución respectiva esté plenamente ajustada a derecho, así como debidamente fundada y motivada.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

En efecto, los hechos alegados y relevantes constituyen la materia fáctica que debe ser probada, razón por la cual, las circunstancias de modo, tiempo y lugar se vuelven elementos imprescindibles para la decisión de la controversia, ya que a través de éstas se detallan de forma precisa como sucedieron los hechos, quienes intervinieron, que medios se utilizaron para su comisión, el lugar o lugares donde se llevaron a cabo, las características de éstos, así como la hora, día, mes, año y cualquier otra circunstancia de tiempo que ubican los hechos en un lugar determinado y sus condiciones de ejecución por quienes lo realizaron.

Acorde a lo anterior, y contrariamente a lo manifestado por el inconforme, de la revisión a la Resolución impugnada, así como de las constancias que integran el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, se desprende que la hoy responsable actuó conforme a derecho, pues valoró adecuadamente el material probatorio, a fin de determinar la existencia o no de la conducta atribuida al recurrente. Lo anterior es así, ya que la responsable, al realizar el análisis de las constancias que integran el expediente y, con ello determinar el alcance probatorio de cada uno de los elementos a considerar, realizó una debida valoración de cada uno de los medios de prueba, exponiendo de manera clara y puntual los argumentos que la llevaron a arribar a la respectiva determinación, tal y como se advierte, de manera enunciativa más no limitativa, a continuación (énfasis añadido)¹⁰:

“[...] En ese sentido, tomando en consideración que las conductas atribuidas al probable infractor 2, constituyen conductas de violencia sexual, la presente determinación debe partir de un estudio con perspectiva de género como herramienta para establecer un estándar probatorio diferenciado que, por un lado, no vulnere el derecho a la presunción de inocencia del probable infractor 2, y por otro lado, no se establezca estándares de imposible cumplimiento para la denunciante.

Así, de conformidad con el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, la perspectiva de género, es un método de análisis que debe ser utilizado por las personas operadoras de justicia en todos aquellos casos en los que el género puede ocasionar un impacto diferenciado, ya que acoge las metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para los hombres y las mujeres, es decir, lo que histórica, social y culturalmente se ha entendido como lo femenino y lo masculino. La perspectiva de género es un método de análisis que incorpora como factor destacado el género con el objetivo de identificar y desechar los mecanismos de opresión que están presentes en los casos que resuelven las autoridades todos los días.

¹⁰ Véase en páginas 29, 30, 31, 33 y 34 de la Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023.

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación impone la obligación de juzgar con perspectiva de género en aquellos casos en lo que se identifique una situación de poder o asimetría basada en el género o en los que se detecte o denuncié un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría, verificando si existe una situación de violencia, relaciones de poder o contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, las funciones del género o la orientación sexual de las personas implica evaluar la posición en que se encuentra cada una de las partes a la luz de los hechos aducidos y el material probatorio que obra en autos.

En razón de lo anterior, esta autoridad tiene por cierto que el probable infractor 2 realizó a la denunciante, comentarios y cuestionamientos enfocados en saber cuántos tatuajes tenía la denunciante y en qué partes de su cuerpo, así como haberle pedido que tuviera una cuenta de la red social denominada Only Fans, de la cual él sería su seguidor número 1, la cual constituye un servicio de suscripción, en el que las personas pagan por ver el contenido que suben quienes tienen su cuenta en dicha plataforma y que, es un hecho conocido que se trata de un servicio que brinda contenido en su mayoría, de carácter sexual.

Asimismo, se tiene por cierto que el probable infractor 2 le pidió a la denunciante una foto de un tatuaje que ella refiere tiene en el trasero.

Lo anterior es así, ya que de todos los comentarios referidos, se advierte la intención del probable infractor 2 de perpetrar en la sexualidad de la denunciante, haciéndole insinuaciones con tal carácter, de las cuales la denunciante nunca le manifestó su aceptación.

Comentarios que, inequívocamente se relacionan con el ámbito afectivo de las personas y el ejercicio de la sexualidad, ya que insinúan el deseo de un vínculo afectivo, de una atracción y/o acercamiento físico.

Expresiones que, **a juicio de esta autoridad, generan suficientes indicios en cuanto a la veracidad de las manifestaciones realizadas por la denunciante**, en el sentido de que el probable infractor 2, le realizaba comentarios no relacionados con el ámbito laboral y que la incomodaban, hechos que evidencian el agravio sufrido por la denunciante al recibir los comentarios descritos y en algunas ocasiones con imágenes de una flor, un beso, etc.

Los cuales, a juicio de esta autoridad, tienen una connotación sexual lasciva, y que al respecto el Estatuto establece que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

[...]

Aunado a ello, si bien no se advierte la existencia de una prueba directa que acredite que el probable infractor 2 le haya jalado la blusa a la denunciante con la excusa de que creyó que ya tenía otro tatuaje, **lo cierto es que las pruebas indirectas que obran en el expediente sustentan lo dicho por la propia denunciante, aunado a que el probable infractor 2 no ofreció pruebas que desvirtuaran tales manifestaciones.**

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

Lo anterior, considerando el valor preponderante que se le ha dado a las manifestaciones de la denunciante, robustecidas con lo manifestado por los testigos Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, las cuales si bien no constituyen pruebas directas de las conductas atribuidas al probable infractor 2, sí representa indicios suficientemente fuertes, que sustentan la comisión de las conductas que nos ocupan.

Así, del escrito de contestación, de los escritos de alegatos, y del contenido de las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas por parte del probable infractor 2, **no se advierte algún argumento o contenido de alguna prueba que esté encaminada a desvirtuar los hechos que se le atribuyeron, y en conclusión, para esta autoridad adquieren un valor probatorio preponderante, las pruebas de cargo, por lo que se tienen por ciertas las conductas que se le atribuyeron al probable infractor 2, bajo la hipótesis de hostigamiento sexual,** mismas que se suscitaron entre diciembre de 2022 y marzo de 2023.

[...]

[...] debe precisarse que de conformidad con lo señalado en los artículos 292 y 293 del Estatuto, 18, 19 y 20 de los Lineamientos y las facultades contenidas en el Protocolo, el área de atención integral de la DAHASL, cuenta con personal especializado en materia psicológica, la cual brinda atención psicológica al personal que lo requiera en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral y son precisamente los informes psicológicos que representan la documentación de las afectaciones provocadas por las probables conductas infractoras.

En conclusión, una vez valoradas en su conjunto las pruebas que obran en autos, conforme a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia, según lo dispone el artículo 329 del Estatuto, a juicio de esta autoridad, **se genera convicción de que el probable infractor 2 desplegó una serie de conductas de índole sexual,** que atentaron contra la autoestima e integridad de la denunciante, al haberle realizado comentarios indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, de manera insistente y sin considerar las múltiples negativas que la propia víctima le externó, por lo que tales conductas de acoso sexual transgresoras de lo dispuesto por el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, de ahí que resulte, conforme a Derecho la imposición de una sanción.”

En consecuencia, el análisis efectuado por la responsable en la resolución controvertida, con relación a la valoración de las pruebas allegadas, genera suficientes indicios en cuanto a la veracidad de los hechos denunciados por la quejosa.

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

Resulta aplicable el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación establecido en la tesis aislada: 1a. CLXXXIV/2017, que radica en lo siguiente:

“VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO. De acuerdo con lo previsto en el artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, el Estado debe establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia, pues las mujeres víctimas de violencia, en especial la de tipo sexual, enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer este derecho. Por lo tanto, con el objeto de remover esas barreras, los testimonios de las víctimas de la totalidad de delitos que involucren actos de violencia sexual contra la mujer, deben ser valorados con una perspectiva de género a fin de evitar afirmaciones, insinuaciones y alusiones estereotipadas, que generen en el ánimo del juzgador una inadecuada valoración que reste credibilidad a la versión de las víctimas. Esas reglas de valoración fueron sostenidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al resolver los casos Fernández Ortega y Rosendo Cantú y por el Pleno de esta Suprema Corte en la tesis P. XXIII/2015 de rubro:

"TORTURA EN SU VERTIENTE DE VIOLACIÓN SEXUAL. EL ANÁLISIS PROBATORIO RELATIVO DEBE REALIZARSE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.", las cuales deben ser observadas por las personas impartidoras de justicia en este tipo de casos, que incluyen, al menos, los siguientes elementos: a) se debe considerar que los delitos sexuales son un tipo de agresión que, en general, se producen en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras, por lo que requieren medios de prueba distintos de otras conductas. En razón de lo anterior no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho. Asimismo, al analizar la declaración de la víctima se debe tomar en cuenta que las agresiones sexuales corresponden a un tipo de delito que la víctima no suele denunciar por el estigma que dicha denuncia conlleva usualmente; b) se debe tener en cuenta la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual. En razón de ello se debe entender que es usual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo; c) Se deben tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la víctima, como su edad, condición social, pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, entre otros; d) se debe analizar la declaración de la víctima en conjunto con otros elementos de convicción, recordando que la misma es la prueba fundamental. Entre esos otros elementos se pueden encontrar dictámenes médicos psiquiátricos, testimonios, exámenes médicos, pruebas circunstanciales, indicios y presunciones; y e) las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, deben ser utilizadas como medios de prueba siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos.¹¹"

¹¹ La tesis aislada P. XXIII/2015 (10a.), aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación del viernes 25 de septiembre de 2015 a las 10:30 horas y en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 22, Tomo I. septiembre de 2015, página 238

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

Igualmente, el TEPJF ha fijado un criterio consistente en que “en los casos de violencia, la declaración de la víctima juega un papel fundamental; puesto que, si bien este testimonio deber ser corroborado con otros medios de prueba e incluso, vencido por alguna prueba ofrecida por el denunciando, lo cierto es que es admisible un estándar probatorio diferenciado sin que esto implique dejar de respetar los derechos de la persona imputada, especialmente el de presunción de inocencia”.

Por otra parte, es preciso señalar que el principio de exhaustividad impone la obligación para que las y los juzgadores resuelvan las controversias sometidas a su arbitrio **considerando todas y cada una de las cuestiones que integren el debate**, a efecto de que no se den soluciones incompletas.

De ahí que, tal y como se indica en la resolución controvertida, la conclusión sobre la acreditación de los hechos denunciados, derivaron del estudio integral de todos los medios de prueba que conforman el expediente, pues sólo de su valoración adminiculada e integral se puede determinar si los hechos acreditados pueden actualizar una conducta infractora.

Además de que el propio promovente no aportó prueba suficiente que acreditara que efectivamente no cometió las conductas que le fueron atribuidas.

De igual manera, conviene resaltar que para el acreditamiento de conductas consistentes en acoso u hostigamiento laboral, la autoridad resolutora debe garantizar, en todo momento, tanto la búsqueda de la verdad, como el derecho a la defensa y el equilibrio procesal entre las partes, observando y garantizando para las personas denunciantes como para las personas denunciadas las garantías del debido proceso y la presunción de inocencia; no obstante, se debe otorgar un carácter preponderante a las afirmaciones de las personas que denuncian, en el contexto de los hechos y a partir del acervo probatorio.

Así, se tiene obligación de valorar con objetividad todos los medios de prueba, en que se verifique la inexistencia de elementos que resten credibilidad a las pruebas testimoniales (como lo es la enemistad, parcialidad o algún otro elemento que priven de certeza al testimonio), además de analizar la solidez de la declaración y elementos indiciarios derivados de otras pruebas que robustezcan, con cierto grado de razonabilidad la imputación.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

Es por ello que, a partir de la propia declaración de la denunciante, así como de la valoración psicológica y testimoniales de diversas personas llamadas al procedimiento, esta JGE considera que la responsable acreditó correctamente la existencia de indicios suficientes que, concatenados entre sí, generan prueba suficiente y coincidente que dan cuenta de la acreditación de los hechos denunciados, así como de la afectación generada a la denunciante.

De esta manera, es importante subrayar que, en la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador recurrida, la declaración de la ciudadana afectada, los testimonios y la valoración psicológica no se consideraron de forma aislada, sino que, al relacionar las pruebas, aunque tenían valor de indicio, resultaron congruentes entre sí. Así, la relación de las pruebas fue lo que generó convicción en la autoridad resolutora del Procedimiento, y no cada uno de esos instrumentos o las personas que participaron al respecto.

Asimismo, cabe señalar que, en especial, las agresiones sexuales corresponden a un tipo de conductas que la víctima no suele denunciar¹², por lo cual, el estándar de prueba en estos casos es diferente que en casos ordinarios.

En ese tenor, las situaciones de violencia sexual contra las mujeres representan un reto particular, dado que, por las características de este tipo de actos, las mujeres suelen enfrentar muchos obstáculos al momento de pretender obtener justicia, desde el costo social hasta los prejuicios con los que se enfrenta en un sistema de justicia¹³.

El Protocolo para para juzgar con perspectiva de género¹⁴ señala que la declaración de las víctimas de violencia sexual constituye una prueba fundamental sobre los hechos, la cual debe valorarse con perspectiva de género, debido a que las agresiones sexuales suelen producirse en ausencia de otras personas más allá de la víctima y la persona o personas agresoras ; además, se debe tener en cuenta que dada la naturaleza traumática de los actos de violencia sexual no debe ser inusual que el recuento de los hechos pueda presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicita realizarlo.

¹² Ver “Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso Rosendo Cantú y otra vs. México”. Sentencia de 31 (treinta y uno) de agosto de 2010 (dos mil diez). Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas, párrafo 95.

¹³ Así lo señaló la Sala Superior del TEPJF al resolver el Juicio Laboral SUP-JLI-1/2020.

¹⁴ Páginas 185 a 187 del Protocolo para juzgar con perspectiva de género. México: Suprema Corte de Justicia de la Nación. Descargable en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-genero>

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

Al mismo tiempo, la Sala Superior del TEPJF ha reconocido la situación de desventaja que una mujer, víctima de violencia sexual, enfrenta al momento en que se le exige una serie de pruebas que den cuenta de que los hechos que denuncian sí ocurrieron o, incluso, cuando se duda de su testimonio. Es decir, dada la naturaleza de este tipo de acusaciones, existe una dificultad para que las víctimas puedan ofrecer un caudal probatorio exhaustivo, pues los hechos usualmente se llevan a cabo ante la ausencia de testigos¹⁵.

También, el máximo órgano judicial electoral de nuestro país reconoce que este tipo de casos son complejos y que, aun y cuando se tiene una obligación de juzgar con perspectiva de género, esto no implica dejar a la persona denunciada en un estado de indefensión, o bien, en una situación donde se vulnere su derecho de presunción de inocencia.

En este sentido, frente a este tipo de casos, suele ser recurrente una aparente tensión entre los derechos de la víctima a obtener justicia, y el derecho de la persona acusada a la presunción de inocencia, por lo que debe determinarse si las pruebas son suficientes o no para derrotar esa presunción de inocencia, pero sin obligar a la víctima a probar plenamente la culpabilidad.

Sentado lo anterior, a juicio de esta JGE, fue correcto que el punto de partida haya sido la denuncia de la ciudadana afectada, ya que conforme al Protocolo¹⁶, se debe partir siempre, del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos por todos los medios que le sea posible, al recaer el cargo de la prueba en el órgano instructor.

En concordancia con ello, fue correcto que, en la investigación, la autoridad instructora se allegara de pruebas; mismas que fueron analizadas en la resolución recurrida.

Consecuentemente, el valor probatorio fue de indicio, y lo que generó convicción sobre la veracidad de los hechos afirmados fue el relacionar las pruebas entre sí y no su valor en lo individual, lo que constituye una actuación apegada a Derecho y a la aplicación del método de sana crítica que implica la libertad para quien juzga de valorar las pruebas, siempre que se ajuste expresamente a una metodología (en

¹⁵ Así lo señaló la Sala Superior del TEPJF al resolver el Juicio Laboral SUP-JLI-1/2020.

¹⁶ Página 63.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

este caso la perspectiva de género), a las normas procesales que rigen el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, y razonando debidamente sus conclusiones.

Por lo tanto, si bien, la conducta que se atribuye al recurrente se tiene por acreditada de manera indiciaria, en los casos relacionados con conductas de índole sexual resultan suficientes para corroborar los hechos, toda vez que, como se ha mencionado previamente, dichos eventos ocurren en solitario, sin la presencia de testigos.

En razón de estas consideraciones, se tiene que con base en los razonamientos lógico-jurídicos vertidos por la responsable en la resolución impugnada, se acreditaron las conductas de hostigamiento sexual realizadas por el recurrente, consistentes en realizar comentarios y cuestionamientos enfocados en saber cuántos tatuajes tenía la denunciante y en qué partes de su cuerpo, la solicitud de una foto de un tatuaje que refiere tiene en el trasero, así como haberle pedido que tuviera una cuenta de la red social denominada Only Fans, de la cual él sería su seguidor número uno, la cual constituye un servicio de suscripción, en el que las personas pagan por ver el contenido que suben quienes tienen su cuenta en dicha plataforma y que, es un hecho conocido que se trata de un servicio que brinda contenido en su mayoría, de carácter sexual.

Aunado a ello, es de subrayar que las manifestaciones vertidas por el recurrente en su escrito de inconformidad no son suficientes para desvirtuar la conducta imputada.

De ahí que resulte **INFUNDADO** el agravio **primero** consistente en la falta de exhaustividad en la resolución que se impugna.

II. Falta de motivación y fundamentación.

Por otra parte, como se advierte de la lectura del escrito que motivó el presente recurso, el recurrente afirmó que la resolución que controvierte adolece de la debida **fundamentación y motivación** para determinar la sanción que le fue impuesta.

En torno a ello, es importante señalar que el artículo 16, párrafo 1 de la CPEUM, establece con claridad que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento, entendiéndose por fundamentación y motivación, conforme a los criterios

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la expresión de las razones de derecho y los motivos de hecho reales, ciertos e investidos de la fuerza legal suficiente, considerados por la autoridad competente para emitir el acto de molestia, como lo evidencia la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala del Alto Tribunal¹⁷, cuyo rubro y texto se citan enseguida:

FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado, entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también deben señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

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

En primer término, es preciso señalar que, de la revisión de la resolución cuestionada se aprecia que, en los Considerandos IV y V denominados Marco Normativo y Estudio de Fondo, respectivamente, la responsable señaló de manera puntual que se acredita la conducta consistente en realizar conductas de hostigamiento sexual, para lo cual se sustentó en los fundamentos siguientes, contenidos en el Estatuto:

"[...]26 El Estatuto en su artículo 8, fracción I, define el hostigamiento sexual como "el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva".

27 Los Lineamientos en el artículo 3, numeral 1, inciso b), fracción XIII, señalan que el hostigamiento sexual son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una

¹⁷ Tesis de Jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 97-102, Tercera Parte, página 143.

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

relación de subordinación y poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

28 En correlación con los dispositivos normativos citados, el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto establece como prohibición del personal, realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.

29 Asimismo, el artículo 67, fracción XXIII del Estatuto establece que es un derecho del personal del Instituto contar con un entorno laboral libre de violencia entre el personal.

30 Ahora bien, con el objeto de abordar los casos de hostigamiento y acoso sexual que ocurran en el Instituto en violación al Estatuto, se ha implementado el Protocolo, dentro del cual se establecen las normas y el modelo para atender y sancionar este tipo de conductas, así como las herramientas a utilizar para contar con una perspectiva de género en las actuaciones que la autoridad instructora lleva a cabo en la atención de este tipo de asuntos.

31 El Protocolo define la violencia como un comportamiento o conducta (de acción u omisión) que se ejerce sobre otra persona, en contra de su voluntad o habiendo obtenido la misma con vicios y engaños, con el objetivo de someterle, dominarle y/o controlarle (demostrarle quién manda, quién tiene el poder sobre ella/el), la cual implica relaciones asimétricas de poder en donde la persona que violenta se aprovecha u obtiene ventaja de tal asimetría para desplegar su conducta.

32 Asimismo, en dicho Protocolo se dispone que los actos de violencia sexual, son expresiones donde se configuran y materializan los efectos negativos de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, asimismo se toma la conceptualización de la Organización Mundial de la Salud, que define la violencia sexual como, “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona, cometidos por la fuerza o mediante coacción contra cualquier víctima, ya sea hombre, mujer, niño o niña”.

33 A nivel nacional, así como en el ámbito internacional, existen diversos instrumentos en materia de derechos humanos, en específico aquellos especializados en los derechos de las mujeres, que contemplan la violencia laboral, dentro de la que se engloban las conductas consistentes en hostigamiento y acoso sexual, como una modalidad de violencia contra las mujeres, que les limita total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

34 En el caso que nos ocupa, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en su artículo 10, que la violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual. [...]”

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

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

En el mismo sentido, del estudio efectuado por esta resolutora en el presente Considerando, se advierte la existencia de razonamientos lógico-jurídicos encaminados a demostrar las razones por las cuales las hipótesis normativas referidas en el párrafo precedente, en concepto de la responsable, sustentan la acreditación de las conductas infractoras atribuidas a los recurrentes, previstas en el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto. A continuación, se citan tales razonamientos:

“[...] En ese sentido, tomando en consideración que las conductas atribuidas al probable infractor 2, constituyen conductas de violencia sexual, la presente determinación debe partir de un estudio con perspectiva de género como herramienta para establecer un estándar probatorio diferenciado que, por un lado, no vulnere el derecho a la presunción de inocencia del probable infractor 2, y por otro lado, no se establezca estándares de imposible cumplimiento para la denunciante.

Así, de conformidad con el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, la perspectiva de género, es un método de análisis que debe ser utilizado por las personas operadoras de justicia en todos aquellos casos en los que el género puede ocasionar un impacto diferenciado, ya que acoge las metodologías y mecanismos destinados al estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para los hombres y las mujeres, es decir, lo que histórica, social y culturalmente se ha entendido como lo femenino y lo masculino. La perspectiva de género es un método de análisis que incorpora como factor destacado el género con el objetivo de identificar y desechar los mecanismos de opresión que están presentes en los casos que resuelven las autoridades todos los días.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación impone la obligación de juzgar con perspectiva de género en aquellos casos en los que se identifique una situación de poder o asimetría basada en el género o en los que se detecte o denuncié un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría, verificando si existe una situación de violencia, relaciones de poder o contextos de desigualdad estructural basados en el sexo, las funciones del género o la orientación sexual de las personas implica evaluar la posición en que se encuentra cada una de las partes a la luz de los hechos aducidos y el material probatorio que obra en autos.

En razón de lo anterior, esta autoridad tiene por cierto que el probable infractor 2 realizó a la denunciante, comentarios y cuestionamientos enfocados en saber cuántos tatuajes tenía la denunciante y en qué partes de su cuerpo, así como haberle pedido que tuviera una cuenta de la red social denominada Only Fans, de la cual él sería su seguidor número 1, la cual constituye un servicio de suscripción, en el que las personas pagan por ver el contenido que

RECURSO DE INCONFORMIDAD EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

suben quienes tienen su cuenta en dicha plataforma y que, es un hecho conocido que se trata de un servicio que brinda contenido en su mayoría, de carácter sexual.

Asimismo, se tiene por cierto que el probable infractor 2 le pidió a la denunciante una foto de un tatuaje que ella refiere tiene en el trasero.

Lo anterior es así, ya que de todos los comentarios referidos, se advierte la intención del probable infractor 2 de perpetrar en la sexualidad de la denunciante, haciéndole insinuaciones con tal carácter, de las cuales la denunciante nunca le manifestó su aceptación.

Comentarios que, inequívocamente se relacionan con el ámbito afectivo de las personas y el ejercicio de la sexualidad, ya que insinúan el deseo de un vínculo afectivo, de una atracción y/o acercamiento físico.

Expresiones que, a juicio de esta autoridad, generan suficientes indicios en cuanto a la veracidad de las manifestaciones realizadas por la denunciante, en el sentido de que el probable infractor 2, le realizaba comentarios no relacionados con el ámbito laboral y que la incomodaban, hechos que evidencian el agravio sufrido por la denunciante al recibir los comentarios descritos y en algunas ocasiones con imágenes de una flor, un beso, etc.

Los cuales, a juicio de esta autoridad, tienen una connotación sexual lasciva, y que al respecto el Estatuto establece que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Así, el Diccionario de la Real Academia Española define *lascivia* como “*propensión a los deleites carnales*” y la *connotación* se refiere a “*la acción o efecto de conotar*”, que a su vez significa “*conllevar, además de su significado propio o específico, otro tipo expresivo o apelativo*”. Es decir, para configurar este elemento de la norma basta con que las conductas verbales, físicas o ambas, guarden una relación con la sexualidad y conlleven, más allá de su propio significado textual o explícito, otro que dentro del contexto en el que se den, apelen al ámbito sexual de la persona. A mayor abundamiento, los elementos del tipo, en específico el de “*connotación lasciva*”, no requiere que el mensaje sea explícito o inequívoco, sino que depende de las particularidades del contexto en el que se da, así como de otros medios de expresión para transmitir un mensaje relacionado con la sexualidad y de connotación lasciva.

Aunado a ello, si bien no se advierte la existencia de una prueba directa que acredite que el probable infractor 2 le haya jalado la blusa a la denunciante con la excusa de que creyó que ya tenía otro tatuaje, lo cierto es que las pruebas indirectas que obran en el expediente sustentan lo dicho por la propia denunciante, aunado a que el probable infractor 2 no ofreció pruebas que desvirtuaran tales manifestaciones.

Lo anterior, considerando el valor preponderante que se le ha dado a las manifestaciones de la denunciante, robustecidas con lo manifestado por los testigos **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales**, las cuales si bien no constituyen pruebas directas de las conductas atribuidas al probable infractor 2, sí representa indicios suficientemente fuertes, que sustentan la comisión de las conductas que nos ocupan.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

Así, del escrito de contestación, de los escritos de alegatos, y del contenido de las pruebas ofrecidas, admitidas y desahogadas por parte del probable infractor 2, no se advierte algún argumento o contenido de alguna prueba que esté encaminada a desvirtuar los hechos que se le atribuyeron, y en conclusión, para esta autoridad adquieren un valor probatorio preponderante, las pruebas de cargo, por lo que se tienen por ciertas las conductas que se le atribuyeron al probable infractor 2, bajo la hipótesis de hostigamiento sexual, mismas que se suscitaron entre diciembre de 2022 y marzo de 2023.

[...]

[...] debe precisarse que de conformidad con lo señalado en los artículos 292 y 293 del Estatuto, 18, 19 y 20 de los Lineamientos y las facultades contenidas en el Protocolo, el área de atención integral de la DAHASL, cuenta con personal especializado en materia psicológica, la cual brinda atención psicológica al personal que lo requiera en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral y son precisamente los informes psicológicos que representan la documentación de las afectaciones provocadas por las probables conductas infractoras.

En conclusión, una vez valoradas en su conjunto las pruebas que obran en autos, conforme a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia, según lo dispone el artículo 329 del Estatuto, a juicio de esta autoridad, se genera convicción de que el probable infractor 2 desplegó una serie de conductas de índole sexual, que atentaron contra la autoestima e integridad de la denunciante, al haberle realizado comentarios indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, de manera insistente y sin considerar las múltiples negativas que la propia víctima le externó, por lo que tales conductas de acoso sexual transgresoras de lo dispuesto por el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, de ahí que resulte, conforme a Derecho la imposición de una sanción.”

Así, con base en estos razonamientos, se tiene por evidenciada la concatenación de los hechos con la norma que fue infringida, dilucidándose la actualización de las hipótesis normativas, por lo que, en el caso, **tampoco se advierte la falta de motivación.**

Por lo que en tales términos, esta JGE concluye que resulta **INFUNDADO** el agravio **segundo**, toda vez que se advierte que, en la resolución de la responsable, se citaron con precisión los preceptos legales aplicables, así como también las circunstancias especiales, las razones particulares y las causas inmediatas que se tuvieron en consideración para la emisión de la resolución que hoy impugna el promovente, pues del texto de la misma puede advertirse que existe una adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables contenidas dentro del expediente, y se realizó una correcta valoración de las pruebas de cargo y descargo conforme a la sana crítica, sin contradecir las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, realizando un análisis respecto al

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

contenido y alcance de la misma, y con base en ello, se emitió la resolución en comento, razón por la cual se impuso una sanción administrativa al recurrente.

NOVENO. Determinación.

De la resolución controvertida del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, emitida por la Secretaría Ejecutiva del INE el 20 de febrero de 2024, se advierte que el estudio relativo a la acreditación de la conducta y responsabilidad del recurrente se encuentra debidamente fundada y motivada; por lo tanto, se cumplió con el principio de legalidad.

En el mismo sentido, resulta evidente que la resolución se emitió en observancia al principio de congruencia; ya que la responsable resolvió el Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, de acuerdo con la litis planteada y de conformidad con las pruebas allegadas, las cuales acreditaron las conductas atribuidas a la persona recurrente, consistentes en realizar comentarios y cuestionamientos enfocados en saber cuántos tatuajes tenía la denunciante y en qué partes de su cuerpo, la solicitud de una foto de un tatuaje que refiere tiene en el trasero, así como haberle pedido que tuviera una cuenta de la red social denominada “OnlyFans”, de la cual él sería su seguidor número uno, lo cual se configura en conductas de hostigamiento sexual.

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

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

Sobre este punto, el recurrente señala que la sanción que se le impuso es excesiva, argumentando que no se valoraron todos los elementos previstos en el Capítulo VII del Título IV del Estatuto.

Además, el promovente refiere que, en su concepto, la sanción que se le impuso no se debió de calificar con el máximo grado, derivado de que, en los años de servicio en que trabajó en el INE, no tiene antecedentes de cometer alguna conducta infractora.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

Al respecto, es importante subrayar que el Estatuto establece en su artículo 72, fracción XXIX, que queda prohibido al personal del INE, entre otras conductas, realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en ejercicio de sus funciones. Por su parte, el artículo 356, segundo párrafo del propio Estatuto dispone que en los casos previstos por, entre otras, la referida fracción XXIX, **la conducta será calificada de grave a muy grave**, y la sanción irá desde suspensión sin goce de sueldo, hasta la **destitución** de la persona infractora.

En lo concerniente a la calificación e individualización de las sanciones en el Procedimiento Laboral Sancionador, el artículo 355 del Estatuto establece que, calificadas las faltas, las sanciones se impondrán entre los grados de mínimo, medio y máximo, así como, en atención a los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta en que se incurra;
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
- III. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;
- IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;
- VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y
- VIII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.

Dicho ello, en la resolución del Procedimiento Laboral, tras determinar que se acreditaron las conductas denunciadas, la responsable llevó a cabo el estudio de los elementos a que hace referencia el artículo 355 referido.

Para calificar la gravedad de la falta analizó lo siguiente:

- a. **Tipo de infracción.** Las conductas cometidas de hostigamiento sexual fueron de acción, al haber al haber realizado en múltiples ocasiones comentarios inapropiados de connotación sexual, así como tocamientos indeseados, invadiendo la esfera privada, personal y sexual de la denunciante.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

- b. Circunstancias de modo tiempo y lugar.** De conformidad con las constancias que integran el expediente, el recurrente desplegó las conductas que se le atribuyeron, en diversas ocasiones, pues le hacía preguntas a la denunciante sobre cuántos tatuajes tenía en total y en qué partes de su cuerpo; le llegó a solicitar una foto de un tatuaje que la denunciante refiere que tiene en el trasero; le dijo que si tuviera Only Fans, él sería su seguidor número 1; y en una ocasión, cuando la denunciante se agachó a recoger un café que se le había caído, él le jaló la blusa bajo la excusa de que creía que ya tenía otro tatuaje. Lo que ocurrió en la Junta Distrital, entre los meses de diciembre de 2022 y marzo de 2023.
- c. Nivel jerárquico.** Al momento de la comisión de las conductas, el promovente ocupaba el cargo de Responsable de Módulo de la Junta Distrital.
- d. Grado de responsabilidad e intencionalidad.** El recurrente se condujo con pleno conocimiento de su actuar, pues en diversas ocasiones realizó comentarios inapropiados de connotación sexual y tocamientos indeseados a la denunciante, siendo su superior jerárquico.

En ese sentido, la responsable impuso la sanción tomando en consideración el grado de responsabilidad en el que incurrió el promovente, quien fungía como personal administrativo, bajo un cargo que se encontraba en un nivel jerárquico superior al de la denunciante, por lo que sus conductas se clasifican como hostigamiento sexual y se advierte que su actuar fue con dolo.

- e. Reiteración y/o reincidencia de la conducta.** La Secretaría Ejecutiva señaló que no tiene registro en cuanto a sanción alguna impuesta con anterioridad al recurrente, por lo que **no se acreditó una reincidencia o reiteración en la conducta.**
- f. Capacidad económica.** Las condiciones económicas del recurrente no guardan relación directa con las infracciones cometidas, dado que, no se advierte un daño o perjuicio patrimonial al Instituto, ni la obtención de un beneficio económico indebido.

g. Personas afectadas por la conducta.

La realización de conductas consistentes en el hostigamiento sexual implica trasgresión a la esfera privada, personal y sexual de las víctimas, por lo que, en el caso, el recurrente al haber realizado comentarios inapropiados de connotación sexual, así como tocamientos indeseados hacia la denunciante, se advierte que sí existe una afectación personal en la denunciada por la conducta cometida.

h. Magnitud de la afectación al bien jurídico tutelado. Cuando existen actos de discriminación o violencia en razón de género (como el hostigamiento sexual), el bien jurídico contra el que se atenta es el de la dignidad de la persona, así como el derecho humano a la igualdad, dentro del cual se encuentra contenido el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y discriminación.

Adicionalmente, la autoridad resolutora argumentó lo siguiente:

“Por tal razón, se determina que la vulneración de esta norma es sumamente relevante, ya que tiene como fin proteger la dignidad e integridad moral de toda persona. La realización de estas conductas prohibidas por la norma estatutaria tiene como resultado atentar contra el respeto y estima que una persona tiene de sí misma dentro de una oficina o lugar en el que desarrolla sus actividades, interfiriendo en el desarrollo del personal del Instituto, o bien, generando un ambiente hostil.

En ese sentido, la dignidad, bien jurídico tutelado por el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, es el valor intrínseco que tiene una persona de sí misma, que le permite tener independencia o le posibilita manifestarse libremente y de manera autónoma; por tanto, la tutela a la dignidad comprende el reproche a cualquier acto infligido en menoscabo psíquico y moral, de tal suerte que una persona pueda desarrollar sus funciones sin humillaciones y en un ambiente libre de violencia.

Así, en el caso particular, la gravedad de las conductas acreditadas radica en que, la afectación al bien jurídico, esto es, la dignidad de la persona, se materializó no únicamente a través de comentarios, que por sí mismos, ya generan un ambiente laboral poco sano, sino que además, escalaron al grado de tocamientos físicos, lo cual, denota una evolución negativa en el comportamiento del responsable, es decir, este fue escalando de manera

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024

que transgredió no solo la esfera personal y psíquica de la denunciante, sino también física.

Además, las conductas que realizó el responsable, las hizo valiéndose de ocupar una posición dentro de la estructura de la Junta Distrital Ejecutiva, superior a la de la denunciante, lo cual, evidentemente lo colocaba en una situación de ventaja, tales circunstancias generaron en la denunciante, malestares clínicamente significativos, relacionados con depresión, ansiedad y sueño, funcionamiento social y somático, como lo reflejan los informes psicológicos que le fueron practicados.

Por tanto, la conducta de hostigamiento sexual es **inaceptable** en este Instituto, por lo anterior, en el procedimiento laboral sancionador que se resuelve, la sanción a imponer deberá ser idónea y proporcional a las faltas cometidas por el probable infractor 2, así como para inhibir y erradicar este tipo de conductas, de conformidad con los artículos 350 a 357 del Estatuto, que regulan la facultad del Instituto para imponer sanciones.”

Por tal razón, tomando en cuenta la gravedad de las conductas, el grado de afectación al bien jurídico protegido, la responsabilidad directa del recurrente, los efectos perniciosos de las conductas que se materializaron en una afectación directa a la denunciante, así como la **cero tolerancia** ante las conductas referidas, la responsable consideró que lo idóneo era imponer la sanción de **destitución**.

En cuanto a los elementos señalados en el inciso d) “Reiteración y/o reincidencia de la conducta”, la responsable analizó los antecedentes del recurrente y estableció que no existe registro en cuanto a sanción alguna impuesta con anterioridad, y que, por tal motivo, no se trataba ni de reincidencia ni de reiteración.

En este punto, la postura del recurrente es errónea, pues sostiene que la ausencia de antecedentes sirve como matiz y/o atenuante al imponer la sanción.

Sin embargo, el hecho de que la reincidencia o reiteración sea uno de los elementos que debe ser valorado para calificar la sanción e individualizarla, no implica que se trate de una atenuante. De hecho, el primer párrafo del artículo 356 señala que la sanción que se imponga en ciertas conductas puede incrementarse dependiendo de las particularidades del caso, entre los cuales está la reincidencia.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

Esta JGE considera que lo anterior implica que la ausencia de reincidencia o reiteración no son atenuantes, como incorrectamente refiere el promovente, sino que la reiteración y la reincidencia son agravantes que pueden llevar a aumentar las sanciones que la autoridad imponga.

Tomando en consideración lo anterior, no le asiste la razón al recurrente respecto a que no se valoraron correctamente los elementos establecidos en el Capítulo VII del Título IV del Estatuto.

De esta manera, queda claro para esta JGE que la sanción aplicada, consistente en la destitución del cargo del recurrente, corresponde con la calificación de la sanción (muy grave) y con el análisis de los elementos señalados en el artículo 355 del Estatuto, sin que se advierta la supuesta desproporción que hace valer la parte promovente.

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

Por lo anterior, la sanción impuesta al recurrente resulta ser una medida necesaria para evitar que la conducta infractora se vuelva a repetir.

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

“PENAS. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD CONTENIDO EN EL ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS De la interpretación del citado precepto con constitucional se advierte que la gravedad de afectación al bien jurídico protegido; de manera que las penas más graves deben dirigirse a los tipos penales que protegen los bienes jurídicos más importantes. Así, el legislador debe atender a tal principio de proporcionalidad al establecer en la ley tanto las penas como el sistema para su imposición, y si bien es cierto que decide el contenido de las normas penales y de sus consecuencias jurídicas conforme al principio de autonomía legislativa, también lo es que cuando ejerce dicha facultad no puede actuar a su libre

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

arbitrio, sino que debe observar los postulados contenidos en la Constitución General de la República; de ahí que su actuación esté sujeta al escrutinio del órgano de control constitucional -la legislación penal no está constitucionalmente exenta- pues la decisión que se emita al respecto habrá de depender del respeto irrestricto al indicado principio constitucional¹⁸.

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

Por lo anteriormente expuesto, ante lo infundado de los agravios hechos valer por el recurrente, con fundamento en el artículo 360 del Estatuto se:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **CONFIRMA** la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, emitida por la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral el 20 de febrero de 2024, en los términos precisados en el último considerando de esta resolución.

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

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

¹⁸ Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Materia: Constitucional, Penal; Libro V, Febrero de 2012, Tomo 1, página 503; Décima Época

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**

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

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 13 de junio de 2024, 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, Licenciada Guadalupe Yessica Alarcón Góngora; del Director Ejecutivo de Organización Electoral, Maestro 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; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal; 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 el desarrollo de la sesión el encargado del Despacho de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Licenciado Hugo Patlán Matehuala.

**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**

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/10/2024**



Junta General Ejecutiva

Tipo de documento: Documento clasificado (parcialmente): Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral respecto del recurso de inconformidad INE/RI/10/2024, interpuesto en contra de la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/68/2023, emitida por la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

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

Clasificación Parcial

1. Se clasifican como **confidenciales** los datos correspondientes al nombre y puesto de la persona que resultó afectada con motivo de la conducta infractora efectuada por la parte recurrente, ubicados en la página 1.
2. Se clasifican como **confidenciales** los datos correspondientes al nombre y puesto de la parte recurrente, ubicados en las páginas 2, 4, 12, 22 y 41.
3. Se clasifican como **confidenciales** los nombres de las personas que fungieron como testigos en el Procedimiento Laboral Sancionador, ubicados en las páginas 18, 19, 20, 22, 26 y 35.

Titular del Área
