

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

INE/JGE89/2024

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INTERPUESTO EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DICTADA POR LA ENTONCES ENCARGADA DE DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR INE/DJ/HASL/PLS//2022**

Ciudad de México, 4 de julio de dos mil veinticuatro.

VISTOS para resolver los autos del recurso de inconformidad identificado con el número de expediente **INE/RI/SPEN/53/2023**, promovido por ***** ***** ***** , en contra de la resolución del 31 de agosto de 2023, dictada en los autos del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/**/2022.

G L O S A R I O

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
Denunciado/recurrente	***** ***** ***** , entonces Vocal Secretario en la 08 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Guerrero
Denunciante	***** ***** ***** , entonces Vocal del Registro Federal de Electores en la 08 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Guerrero
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
JDE	Junta Distrital Ejecutiva
JGE	Junta General Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
LGIPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Lineamientos	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad
PLS	Procedimiento Laboral Sancionador

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Protocolo	Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto Nacional Electoral
Protocolo para juzgar	Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género

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

- I. **Conocimiento de presuntas conductas irregulares.** El 22 de junio de 2022, la autoridad instructora recibió escrito de denuncia de la entonces Vocal del Registro Federal de Electores en la 08 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Guerrero, de la cual se desprenden probables conductas infractoras atribuibles al recurrente, entonces Vocal Secretario de dicha junta.
- II. **Admisión a Diligencias de investigación.** Por auto de fecha 27 de junio de 2022, se admitió y remitió a investigación la denuncia para allegarse de mayores elementos, a fin de determinar lo conducente.
- III. **Entrevista de atención.** El 04 de julio de 2022, se llevó a cabo la aplicación de la primera entrevista a la denunciante, por parte del área de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
- IV. **Auto de inicio.** Después de diversas diligencias de investigación practicadas, el 16 de diciembre de 2022, la autoridad instructora dictó auto de inicio del procedimiento laboral sancionador, bajo el número de expediente **INE/DJ/HASL/PLS/**/2022**, con motivo de las presuntas infracciones atribuibles al denunciado. Dicho auto fue notificado al hoy recurrente el 03 de enero de 2023.
- V. **Contestación y auto admisorio de pruebas.** El 17 de enero de 2023, el hoy recurrente presentó escrito por el que dio contestación a la denuncia y ofreció pruebas. Por auto del 27 de enero de 2023, la autoridad instructora admitió las pruebas ofrecidas y dada su naturaleza se tuvieron por desahogadas, requiriendo en el mismo acto a la denunciante, remitir la totalidad de constancias que integren la Carpeta de Investigación *****

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

- VI. *Solicitud medida cautelar.*** El 18 de enero de 2023, la denunciante remitió a la autoridad instructora, escrito de solicitud para la implementación de medidas cautelares, consistente en su reubicación temporal.
- VII. *Auto de trámite de medidas cautelares.*** El 06 de marzo de 2023, de conformidad con el artículo 313 del Estatuto, se acordó la apertura del cuadernillo de medidas cautelares, al cual corre anexo el reporte psicológico de 20 de febrero de 2023.
- VIII. *Análisis Dirección HASL de la diligencia del informe psicológico.*** El 13 de marzo de 2023, la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización remitió a la Subdirección de Sustanciación, el análisis del reporte presentado y de las manifestaciones de la psicóloga en la diligencia, determinando que no se apreciaba un riesgo a la integridad psicológica de la denunciante, que haga inminente la adopción de medidas cautelares.
- IX. *Auto de vista.*** El 28 de marzo de 2023, se da cuenta que el 7 de febrero del 2023, la denunciante remitió constancias de la Carpeta de Investigación número ***** radicada en la Unidad de Investigación Especializada en Delitos Sexuales y Violencia Familiar, Región Costa Chica, de la Fiscalía General de Justicia del estado de Guerrero.
- En este sentido, se acordó agregar la documentación al expediente y dar VISTA al denunciado para que, en un plazo de 3 días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, manifestara lo que a su derecho convenga, por lo que se notificó el 31 de marzo de 2023, vía correo electrónico.
- X. *Contestación auto de vista.*** EL 5 de abril de 2023, el recurrente dio contestación al auto referido.
- XI. *Renuncia denunciante.*** El 28 de abril de 2023, a través de correo electrónico, la denunciante remitió acuse de recibo de su escrito de renuncia con efectos al 15 de mayo de 2023, presentada ante el Encargado de Despacho de la Vocalía Ejecutiva de la Junta Distrital.
- XII. *Auto de medidas cautelares.*** El 18 de mayo de 2023, la autoridad instructora se pronunció respecto a la solicitud realizada por la denunciante, acordando declarar la improcedencia de implementación de las medidas

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

cautelares, con fundamento en el artículo 326, fracción II del Estatuto y 51 de los Lineamientos, al quedar sin materia el incidente.

- XIII. *Auto de término de alegatos.*** El 18 de mayo de 2023, se determinó que, al no existir más pruebas por desahogar, se concedía 5 días hábiles a las partes para formular alegatos, los cuales se computaron a partir del día siguiente de la notificación del auto, lo cual se realizó el 25 de mayo de dicha anualidad. Remitiendo escrito de alegatos el 31 de mayo de 2023.
- XIV. *Incidente de sobreseimiento.*** El 31 de mayo de 2023, el recurrente remitió incidente de sobreseimiento, derivado de la renuncia presentada por la denunciante el 28 de abril previo.
- XV. *Auto de trámite y cierre de instrucción.*** El 29 de junio de 2023, la autoridad instructora determinó reservarse el pronunciamiento respecto al incidente de sobreseimiento hasta el momento de la resolución del PLS, y al no existir pruebas, actuaciones o diligencias pendientes por desahogar se determinó el cierre de instrucción, lo cual fue notificado al recurrente el 30 de junio de dicha anualidad.
- XVI. *Resolución.*** El 31 de agosto de 2023, la entonces Encargada de Despacho de la Secretaría Ejecutiva emitió resolución dentro del procedimiento laboral sancionador registrado con el número de expediente INE/DJ/HASL/PLS/**/2022, por la que se le impuso al hoy recurrente la sanción consistente en la **destitución** del cargo que desempeñaba. Determinación que fue notificada al recurrente el 14 de septiembre de 2023.
- XVII. *Recurso de inconformidad.*** El 22 de septiembre de 2023, el denunciado interpuso recurso de inconformidad en contra de la resolución emitida en el procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/**/2022, por la que la entonces Encargada de Despacho de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral le impuso la sanción de destitución.
- XVIII. *Auto de turno.*** Por auto de 28 de septiembre de 2023, la Dirección Jurídica designó a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica como el área encargada de sustanciar el medio de impugnación, así como elaborar el proyecto de resolución del recurso de inconformidad interpuesto por el hoy recurrente, al que se le asignó el número de expediente **INE/RI/SPEN/53/2023**.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

XIX. *Auto de admisión, pruebas y cierre de instrucción.* Por auto del 02 de julio de 2024, la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica tuvo por admitido el recurso de inconformidad interpuesto por el recurrente; conforme a lo dispuesto por el artículo 362, párrafo segundo del Estatuto, tuvo por ofrecidas las pruebas y desahogadas por su propia y especial naturaleza, y ordenó el cierre de instrucción para elaborar el proyecto de resolución correspondiente.

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

PRIMERO. Competencia. Esta Junta General Ejecutiva es competente para conocer el presente asunto, en función de lo dispuesto por los artículos 358 y 360, fracción I, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa y 52 de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, por tratarse de un Recurso de Inconformidad interpuesto en contra de una resolución que puso fin al procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/**/2022.

SEGUNDO. Requisitos de procedibilidad. El recurso de inconformidad que nos ocupa cumple con los requisitos señalados en los artículos 359, 361 y 365 del Estatuto, de conformidad con lo siguiente:

- **Forma.** Fue presentado por escrito, en el cual se hace constar el órgano al que se dirige, nombre completo del recurrente, domicilio para oír y recibir notificaciones, resolución que se impugna, así como la fecha en que fue notificado, los agravios ocasionados y la firma autógrafa de quien recurre.
- **Oportunidad.** El escrito de inconformidad se considera oportuno, porque fue presentado dentro del término de los **10 días hábiles siguientes** a que surtió efectos la notificación de la resolución que se recurre, establecido en el artículo 361 del Estatuto, toda vez que se le notificó el acto controvertido el 14 de septiembre de 2023, surtió efectos ese mismo día, por lo que el plazo para interponer el medio de impugnación transcurrió del 15 al 28 de septiembre de 2023, de tal manera que si lo presentó el 22 de septiembre de dicha anualidad, lo realizó dentro del término previsto para tal fin, como se advierte a continuación:

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

14 de septiembre de 2023	15 de septiembre de 2023	28 de septiembre de 2023	16 y 17 de septiembre 2023	23 y 24 de septiembre de 2023
Notificación de la resolución	Plazo de 10 días HÁBILES		DÍAS INHÁBILES PARA EL CÓMPUTO AL TRATARSE DE SÁBADOS Y DOMINGOS	

- **Legitimación y personería.** Se surten los requisitos toda vez que el recurso de inconformidad lo promueve la persona a la que se le atribuyen conductas infractoras y, a quien, derivado de ellas, se le impuso la sanción consistente en destitución del cargo.
- **Interés Jurídico.** La recurrente cuenta con interés jurídico, toda vez que acude a controvertir un acto por el que considera afectada su esfera jurídica, al determinarse que quedó acreditada la infracción al artículo 71, fracciones XI del Estatuto.

TERCERO. Síntesis de agravios. Previo al estudio de fondo del recurso resulta pertinente precisar los motivos de disenso planteados por la parte recurrente en el mismo, los cuales esencialmente son los siguientes:

1. La autoridad resolutora fue omisa al no respetar, aplicar, ni observar, en la resolución que se recurre, lo previsto en el apartado 1.2 del “Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto Nacional Electoral”, por lo que la resolución carece de la debida fundamentación y motivación.
2. La resolución resulta excesiva y desproporcionada, al calificar la falta como muy grave, al basarse en hechos ocurridos fuera del ámbito laboral, evidenciando la falta de fundamentación y motivación en la resolución.
3. La autoridad resolutora no valoró de forma adecuada las testimoniales (desahogadas el 13 de febrero de 2023) ofrecidas por el recurrente, al considerarlas no idóneas para el caso concreto.
4. La autoridad resolutora fue omisa al no valorar el análisis realizado por el recurrente respecto de los comentarios aludidos por la denunciante (escrito de alegatos), ya que tales no se encuadran de forma estricta y específica dentro de los supuestos establecidos por el artículo 8 del Estatuto (definición de acoso sexual).
5. La autoridad resolutora fue omisa al no respetar, aplicar, u observar en la resolución, lo previsto en el apartado 3.3 del Protocolo, en el cual se determina cuáles son las modalidades de acoso sexual y/u hostigamiento sexual en el ámbito laboral, aplicables para las trabajadoras y trabajadores

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

del Instituto Nacional Electoral, al no encuadrar las conductas denunciadas en dichas modalidades, así como al incumplir el artículo 297 del Estatuto.

6. La autoridad resolutora faltó a su obligación de vigilar el cumplimiento de los principios de debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, violentando el artículo 292 del Estatuto, así como el 15 de los Lineamientos, al no obrar constancia en el expediente de la entrevista o reunión con el recurrente, en la fase preliminar de investigación, por parte del área de atención y orientación del personal de la Dirección Jurídica.
7. La resolución controvertida, ya que la autoridad resolutora determinó imponer la sanción máxima, sin considerar los antecedentes y las condiciones personales del recurrente, así como alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar, como elementos establecidos en el artículo 355 del Estatuto.
8. Inobservancia e inaplicación a los artículos 326, párrafo primero, fracción II, del Estatuto, y 51, párrafo 2, de los Lineamientos, respecto al sobreseimiento del procedimiento laboral sancionador derivado de la renuncia de la denunciante.

CUARTO. Perspectiva de género. La Guía para para juzgar con perspectiva de género en materia electoral señala que analizar un caso a través de la perspectiva de género posibilita adoptar una visión empática que facilita detectar la discriminación y subordinación que enfrentan las mujeres día a día.

El juzgar con una “visión violeta” asociada a la perspectiva de género, propicia un nuevo enfoque y una nueva concepción del mundo que acoge y prioriza las necesidades de la mujer y deconstruye las de los hombres. Por lo tanto, es una vía encaminada a lograr que las mujeres logren la igualdad en cualquiera de sus dimensiones.

Asimismo, de conformidad con el Protocolo¹ para juzgar con perspectiva de género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la perspectiva de género es un método de análisis que permite: (i) “visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus necesidades específicas y la forma en que contribuyen a la creación de la realidad social[; y (ii)] mostrar cómo y por qué cada fenómeno concreto está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, características de los sistemas patriarcales y androcráticos”.

¹<https://bibliotecadigital.scjn.gob.mx/exposiciones/hogar-cuidados/pdf/sala-4/Protocolo-para-juzgar-con-perspectiva-de-genero.pdf>

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

En este sentido, en la página 123 se señala:

“... la perspectiva de género debe ser utilizada para: (i) interpretar las normas y aplicar el derecho, y (ii) apreciar los hechos y las pruebas que forman parte de la controversia. Sobre el primer aspecto, la Primera Sala ha determinado que la perspectiva de género obliga a leer e interpretar la norma “tomando en cuenta los principios ideológicos que la sustentan, así como la forma en que afectan, de manera diferenciada, a quienes acuden a demandar justicia. Sólo así se [podrá] aspirar a aplicar correctamente los principios de igualdad y equidad, pues a partir de la explicación de las diferencias específicas entre hombres y mujeres se reconoce la forma en que, unos y otras, se enfrentan a una problemática concreta, y los efectos diferenciados que producen, en unos y en otras, las disposiciones legales.

A partir de esa base, al interpretar la norma aplicable al caso concreto las personas impartidoras de justicia tienen el deber de evaluar si provoca una violación directa al derecho de igualdad al introducir impactos diferenciados por razón de género, y si lo hace, entonces, es obligación del juzgador [o juzgadora] preferir la opción interpretativa que elimine tal discriminación, o en su caso optar por la inaplicación de la norma.”

La Suprema Corte de Justicia de la Nación señala que deberá juzgarse con perspectiva de género en 3 supuestos:

- Aquellos en los que se identifica o alega una situación de poder o asimetría basada en el género;
- Aquellos en los que se detecta o denuncia un contexto de violencia, discriminación o vulnerabilidad derivada de esa categoría, y
- Aquellos en los que, a pesar de no acreditarse una situación de poder o un contexto de violencia, se advierte la posibilidad de que exista un trato o impacto diferenciados basados en el género, lo cual muchas veces se expresa mediante estereotipos o roles de género implícitos en las normas y prácticas institucionales y sociales.

Derivado de lo anterior, y toda vez que se considera que las posibles infracciones encuadran en los supuestos señalados, se procederá a realizar el análisis de fondo con una perspectiva de género.

QUINTO. Estudio de fondo. Resulta pertinente que esta autoridad se pronuncie sobre las manifestaciones vertidas por el recurrente que se circunscriben a la materia y competencia del Recurso de Inconformidad, siendo lo relevante que los motivos de inconformidad sean atendidos.

I. RESOLUCIÓN PRESENTA FALTA E INDEBIDA FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

El recurrente aduce una falta e indebida fundamentación y motivación de la Resolución dentro del expediente INE/DJ/HASL/PLS/**/2022, lo cual le genera afectación debido a la sanción de destitución impuesta.

Al respecto, se debe señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 16, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es imperativo para las autoridades fundar y motivar los actos que incidan en la esfera de los gobernados, existiendo afectación desde dos ópticas, una corresponde en la **falta** de fundamentación y motivación, y la segunda, consiste en la **indebida** fundamentación y motivación.

Es así como, la falta de fundamentación y motivación es una violación formal, mientras que la indebida fundamentación y motivación, es una violación material o de fondo. Esto, toda vez que la primera significa la carencia o ausencia de estos elementos; mientras que la segunda, refiere la presencia de ambos requisitos, pero con un desajuste entre la aplicación de normas y los razonamientos formulados por la autoridad para el caso concreto.

En virtud de lo anterior, la **indebida** fundamentación y motivación de un acto de autoridad se advierte cuando se invoca un precepto legal, pero el mismo no resulta aplicable al caso, asimismo, se indican las razones que tiene en consideración la autoridad para emitir el acto, pero éstas, no corresponden con el contenido de la norma legal que se aplica al caso concreto.

En este sentido, se procederá a analizar la fundamentación y motivación de la resolución dentro del expediente INE/DJ/HASL/PLS/**/2022 con la finalidad de determinar la ausencia de estas o si su aplicación fue inexacta. Ahora bien, en las constancias que integran el expediente, obra la resolución multicitada, la cual refiere en sus páginas 32 a 34 el marco normativo regulatorio:

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

El Estatuto en su artículo 8, fracción I, define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, relacionado con la sexualidad de connotación lasciva.

Los Lineamientos en el artículo 3, inciso b), fracción I, señalan que el acoso 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 no se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

En correlación con los dispositivos normativos citados, el artículo 71, fracción XVII del Estatuto establece que es obligación del personal del Instituto conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tenga relación debido a su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante las y los representantes de los partidos políticos.

Por su parte, 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. 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.

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.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

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/ él), 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.¹⁷

Asimismo, en dicho Protocolo¹⁸ 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".

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.¹⁹

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 se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, 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

¹⁷ Véase, Protocolo, página 33.

¹⁸ Véase, Protocolo, página 40, apartado 3.2. La violencia sexual en el ámbito laboral", consultable en la liga electrónica: <https://norma.ine.mta.unidades.technics/direccion-juridica/vigente/normativos/protocolos>.

¹⁹ Véase Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención Belém Do Pará", Recomendación General N° 19 del Comité para la eliminación de la Discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Página 33 de 34

solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

El análisis con perspectiva de género, que esta autoridad llevará a cabo, parte de la existencia de la desigualdad por cuestión de género, misma que produce impactos diferenciados en la vida de las personas, y que, a juicio de quien resuelve, deben ser tomados en consideración al momento de apreciar los hechos, valorar las pruebas e interpretar las normas jurídicas, pues sólo de esta manera podrán remediarse los potenciales efectos discriminatorios que los ordenamientos jurídicos y prácticas institucionales puedan tener en detrimento de las mujeres.

Aunado a lo anterior, juzgar con perspectiva de género implica partir de la premisa de que la declaración de la víctima es una prueba fundamental y no puede exigirse a las víctimas una prueba directa que confirme su dicho. Lo anterior, ya que las conductas de connotación sexual tienden a ocurrir sin testigos directos.

En ese sentido, se deben analizar sus declaraciones en conjunto con otros elementos de convicción, entre ellos, los indicios con que se cuente y con los cuales puedan inferirse conclusiones consistentes sobre la acreditación o no de la conducta denunciada.

7. Estudio de fondo.

- **Acreditación de la conducta y responsabilidad.**

El procedimiento laboral sancionador tiene por objeto determinar posibles conductas infractoras, a fin de imponer las sanciones al personal del Instituto que incumpla con las obligaciones y prohibiciones a su cargo o que infrinja las normas del Estatuto.

Como ya se mencionó anteriormente en el marco normativo, debido a la naturaleza del caso que nos ocupa y haciendo uso de la perspectiva de género, se establecerá un estándar probatorio diferenciado que, por un lado, no vulnere el derecho a la presunción de inocencia del denunciado y, por otro lado, tampoco establezca estándares de imposible cumplimiento para la denunciante.

Página 34 de 34

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Es así como, los preceptos a que hace referencia la resolución controvertida son del tenor literal siguiente:

ESTATUTO

Artículo 8, fracción I

Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, relacionado con la sexualidad de connotación lasciva.

Artículo 67, fracción XXIII

Son derechos del personal del Instituto, los siguientes:

XXIII. Contar con un entorno laboral libre de violencia entre el personal, que impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad;

Artículo 71, fracción XVII

Son obligaciones del personal del Instituto:

XVII. Conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tenga relación debido a su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante las y los representantes de los partidos políticos;

Artículo 72, fracción XXIX

Queda prohibido al personal del Instituto:

XXIX. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones;

LINEAMIENTOS

Artículo 3, inciso b), fracción I.

I. Acoso 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 no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

PROTOCOLO

3.2. La violencia sexual en el ámbito laboral (hostigamiento y acoso)

La violencia sexual afecta en mayor proporción a las mujeres, pues es consecuencia de la desigualdad estructural producida por las prácticas de género, las normas sociales que discriminan y la división sexual del trabajo. La violencia sexual siempre es una violencia que se ejerce en razón de género debido a que las personas aprendemos y ejercemos nuestra sexualidad no en términos neutros, sino de manera conjunta con nuestras creencias sobre los roles que tenemos o “se cree que debemos tener” a partir de si somos hombres o mujeres (diferencia sexual). De este modo, se nos impone y asumimos cargas respecto a lo que se

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

espera socialmente de nuestra sexualidad a partir de los cuerpos que tenemos (hombre-sexualmente masculino y con orientación sexual hacia una mujer; mujer sexualmente femenina y con orientación sexual hacia un hombre).

...

Bajo tal perspectiva se ha desarrollado la conceptualización de la violencia sexual la Organización Mundial de la Salud (OMS), que la define 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.

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Artículo 10. 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.

Asimismo, se observa que a lo largo de la resolución se tomó en consideración lo establecido en la normativa ya referida, es decir, el Estatuto, los Lineamientos, el Protocolo y diversa regulación usada de manera nacional e internacional. Por lo que se desprende que la autoridad resolutora fundó y motivo de manera detallada y concreta la resolución de la cual se queja el recurrente.

Por cuanto hace a la falta de valoración de los informes mensuales de integración y funcionamiento de la Junta Distrital Ejecutiva, así como el informe del Vocal Ejecutivo de la JDE 08 en Guerrero, siendo que al ser documentos públicos tienen valor probatorio pleno.

Al respecto sirva de guía la tesis III.2o.C.47 K (10a.) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

PRUEBAS. SU VALOR SE VINCULA CON EL MEDIO DE CONVICCIÓN EN SÍ MISMO EN CUANTO A SU CAPACIDAD DE PROBAR, PERO ELLO NO DETERMINA LA EFICACIA DEMOSTRATIVA PARA ACREDITAR LO PRETENDIDO POR EL OFERENTE.

El valor probatorio de una prueba se refiere a la cualidad del medio de convicción para acreditar su propio contenido, lo que se sustenta en el "medio" de prueba en sí mismo y no en su resultado en relación con la procedencia del fondo de la pretensión del oferente, es decir, el valor probatorio se basa en sus características, particularidades y, de estar previstas sus formalidades en la ley, en su concordancia con los requisitos ahí establecidos para tener valor. Un ejemplo son los documentos públicos, los cuales, conforme al numeral 1237 del Código de Comercio, son todos aquellos reputados como tales en las leyes comunes

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

*(generalmente, se caracterizan por estar su formación encomendada por la ley, dentro de los límites de su competencia, a un funcionario público revestido de la fe pública, y los expedidos por funcionarios públicos, en el ejercicio de sus funciones), y éstos, en términos del artículo 1292 del mismo ordenamiento "hacen prueba plena"; así, todo documento público, de cumplir con el requisito de haber sido expedido por un funcionario público en ejercicio de sus funciones, o haber estado su formación encomendada a uno con fe pública, por su valor entendido esto como "validez", probará plenamente la existencia de su contenido, por haber certeza en su preparación, pero no significará el éxito de la pretensión litigiosa del oferente, pues ello dependerá del resultado del análisis de ese medio de prueba en función de la litis. En cambio, la eficacia probatoria o demostrativa de la prueba se vincula exclusivamente con el éxito o efectividad del medio de prueba para demostrar las pretensiones del oferente, para lo cual, un presupuesto es tener valor probatorio. Así, una prueba con valor probatorio otorga elementos cognitivos e información a partir de la cual se puede derivar la verdad de los hechos en litigio; si esto es así, la prueba además de tener valor probatorio, tendrá eficacia demostrativa. De igual manera, **no todas las pruebas con valor probatorio, incluso pleno, suponen la eficacia demostrativa de los hechos debatidos, pues ello dependerá de su susceptibilidad para aportar elementos positivos para acreditar la pretensión del oferente**, y si son negativos o ninguno, evidentemente no habrá tal eficacia. Por tanto, el valor probatorio de una prueba no necesariamente se traducirá en su eficacia demostrativa, pero toda prueba con eficacia demostrativa, siempre tendrá como presupuesto tener valor, pues una prueba carente de esto último, no puede ser efectiva para demostrar la pretensión del oferente.*

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL TERCER CIRCUITO.
(Énfasis añadido)

En este sentido la veracidad de los informes no se encuentra en duda, sin embargo, incluso una prueba plena supone la demostración de los hechos debatidos. Aunado a lo anterior, es la determinación de esta autoridad que las acciones que derivan en determinar un acoso sexual, no es posible plasmarlas en documentos oficiales de órganos colegiados, ya que suponer que, de haber ocurrido los hechos, la denunciante los hubiera manifestado durante la elaboración de dichos informes, lo cual no sucedió, resulta desacertado.

En relación con lo anterior, la autoridad realizó la revisión de los informes, lo cual es posible observar en la página 82, párrafo tercero de la resolución controvertida, donde se menciona que los informes ofrecidos por el ahora recurrente, relacionados con las sesiones del Consejo Distrital y actividades de la JDE, no son convicciones que acrediten que los hechos sucedieron como lo refiere o, en su caso, generan una duda razonable que lo desvinculen de las conductas atribuidas, ya que la denunciante no señaló que las conductas se hayan efectuado durante el desarrollo de tales sesiones o reuniones de la Junta.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Incluso, es posible observar en la página 70, párrafos tercero y cuarto de la resolución controvertida, que del análisis realizado por la autoridad resolutora, se relaciona el Informe de Integración y Funcionamiento Junta Distrital Ejecutiva 08 Estado de Guerrero correspondiente al mes de junio de 2022, con lo señalado en el formato de entrevista de atención que se le aplicó a la denunciante por personal de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, por lo que en efecto, fueron considerados dichos informes.

En este tenor, del análisis realizado a la resolución materia del presente, así como a los preceptos vertidos en esta, se determina que la autoridad resolutora realizó una correcta fundamentación y motivación, por lo que resulta INFUNDADO el agravio del recurrente.

II. INOBSERVANCIA A LOS APARTADOS 1.2 Y 3.3 DEL PROTOCOLO

El recurrente se duele de la inobservancia de la autoridad resolutora respecto de los apartados 1.2 (quinto párrafo) y 3.3 (tercer párrafo) del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto Nacional Electoral que refieren:

APARTADO 1.2

“...
El ámbito de aplicación de este Protocolo tiene como eje fundamental la prevención y atención de las conductas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y laboral, en este sentido resaltar que contempla aquellas conductas que se presentan en el espacio físico del centro de trabajo, así como aquellas que se ejercen a través de medios electrónicos o virtuales, cualquiera que sea el tipo, atendiendo a las formas de trabajo en sus modalidades de presencial, semipresencial, a distancia (home office/teletrabajo), virtual o cualquier otra, cuando la conducta haya sido perpetrada por personal del Instituto.”

APARTADO 3.3

“...
La violencia sexual en el ámbito laboral es utilizada, en la mayoría de los casos, por las personas perpetradoras para reafirmar su posición de poder frente a la otra, para “castigar o poner en su lugar”; y no forzosamente para obtener una gratificación sexual. Las modalidades en las que se presenta el acoso y hostigamiento sexual son:
a) En forma de chantaje, cuando se condiciona a la víctima para obtener un beneficio laboral o aumento de sueldo, alguna promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos sexuales.
b) Creando un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima...”

El Protocolo es una herramienta que contribuye a prevenir, atender y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual y/o laboral en el Instituto, a partir del

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

reconocimiento de las obligaciones estatales de prevenir y atender la discriminación y/o la violencia en los espacios laborales, desde un enfoque de derechos humanos y con especial atención en la **perspectiva de género** de esas problemáticas.

En este sentido, el documento referido busca enunciar mas no limitar, las definiciones que describen los comportamientos y conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, por lo que las definiciones dan un contexto general que permite detectar las conductas y construir los pasos a seguir para atender y sancionar estas; sin embargo, dichas definiciones no son disposiciones normativas únicas a considerar en los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral.

En el caso específico, el recurrente alude que se inobservo el apartado 1.2 del Protocolo, toda vez que los hechos (2 de junio de 2022) que refirió la entonces denunciante *“ocurrieron fuera del espacio físico del centro de trabajo y fuera de medios electrónicos o virtuales bajo la modalidad de home office”*, indicando que la autoridad nunca fundó y motivo su competencia para sancionar hechos ajenos al ámbito laboral.

Sirva de criterio lo establecido por la Sala Regional Xalapa del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en el expediente SX-RAP-69/2022, en la cual señala en su página 22:

*“... el acoso laboral es un conjunto de actos o comportamientos hostiles que pueden suscitarse en el entorno del trabajo **o con motivo de este**; lo que implica una disyuntiva a partir de la cual no necesariamente están excluidas las conductas desplegadas fuera de dicho entorno, si éstas interfieren con el resultado en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el área de trabajo.” (Énfasis añadido)*

Aunado a lo anterior, la autoridad jurisdiccional refiere que la Ley Federal del Trabajo, como norma supletoria del Estatuto prevé en el artículo 47, fracción IV lo siguiente:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

...

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

...”

Por lo que, es posible entender que, no es posible excluir las conductas realizadas fuera del entorno laboral, si éstas interfieren con el resultado del rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el área de trabajo.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Asimismo, como ya fue referido, el Protocolo es una herramienta que busca aportar los elementos para que las conductas infractoras sean reconocidas y las personas conozcan el procedimiento a seguir para atender dichas circunstancias, no para limitar la interpretación a modo de ciertos conceptos. Asimismo, el apartado que señala no haberse observado, refiere: “... **cuando la conducta haya sido perpetrada por personal del Instituto.**”

Por lo que es válido entender que al ser conductas que se desarrollaron entre personal del Instituto, derivadas de la interacción de la denunciante con el denunciado, que guarda relación con el vínculo laboral, resulta de la competencia del Instituto Nacional Electoral, por lo que no se inobservó el precepto.

Asimismo, como ya fue referido en las definiciones de acoso sexual, establecidas en el Estatuto y los Lineamientos, las mismas no se constriñen a su realización en el espacio de trabajo. Sirva de guía lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, fracción IV:

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

Por cuanto hace al apartado 3.3, el recurrente se duele de su inobservancia respecto a las modalidades de acoso sexual y/u hostigamiento sexual en el ámbito laboral, toda vez que a su dicho “... *las conductas y comentarios en el caso concreto, de forma específica, no consistieron en chantaje alguno, en el que su servidor hubiese condicionado a la denunciante para obtener un beneficio laboral o aumento de sueldo, alguna promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que hubiese accedido a comportamientos sexuales, ni tampoco consistieron para que se hubiese creado un ambiente laboral hostil...*”.

Como ya fue señalado, el Protocolo es una herramienta para proporcionar a las personas trabajadoras del Instituto, la oportunidad de detectar conductas infractoras y estén en posibilidad de llevar a cabo el procedimiento relativo para la protección de sus derechos humanos.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Ahora bien, dicho apartado indica

“...
La violencia sexual en el ámbito laboral es utilizada, en la mayoría de los casos, por las personas perpetradoras para reafirmar su posición de poder frente a la otra, para “castigar o poner en su lugar”; y no forzosamente para obtener una gratificación sexual. Las modalidades en las que se presenta el acoso y hostigamiento sexual son:
a) *En forma de chantaje, cuando se condiciona a la víctima para obtener un beneficio laboral o aumento de sueldo, alguna promoción o incluso la permanencia en el empleo para que acceda a comportamientos sexuales.*
b) *Creando un ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima...”*

Como se refiere en el párrafo que antecede, el objetivo de la violencia sexual, en la mayoría de las situaciones, se presenta en forma de chantaje o creando un ambiente hostil; sin embargo, no se limita a estas, pudiendo presentarse por el simple pronunciamiento de la posición de poder ante la persona. Por lo que la interpretación del recurrente se hace manera equivocada, al determinar que son las únicas modalidades de violencia que pueden acontecer en cada supuesto.

En virtud de lo ya manifestado, se determina que la autoridad resolutora no fue omisa en observar y aplicar el Protocolo en su totalidad, por lo que se determina INFUNDADO el agravio.

III. VALORACIÓN INADECUADA DE LAS TESTIMONIALES OFRECIDAS POR EL SUSCRITO

El recurrente se queja que la autoridad resolutora no valoró de forma adecuada las testimoniales ofrecidas, considerando que lo señalado por los testigos 6, 7, 8 y 9, desahogadas el 13 de febrero de 2023, de manera concatenada con las probanzas, acreditan la ausencia de conductas de acoso sexual.

Cabe señalar que la autoridad responsable deberá realizar el estudio del caudal probatorio aportado por las partes para dilucidar la veracidad de los hechos que se someten a su decisión; sin embargo, la metodología para llevar a cabo el citado análisis queda al arbitrio del resolutor sin que exista disposición legal que determine lo contrario.

Es decir, el método de estudio que se utilice para el análisis de las probanzas podrá variar, siempre con el objetivo de arribar a la veracidad de los hechos, por lo que las pruebas deben ser valoradas en lo particular y después en su totalidad, con la finalidad de que, a partir de este ejercicio, se desprendan y queden

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

demostradas las circunstancias de tiempo, modo y lugar necesarias para configurar la conducta denunciada.

Por lo anterior, es posible determinar, que la autoridad realizó un análisis de las pruebas testimoniales obtenidas y desahogadas en el auto de admisión de pruebas de 27 de enero de 2023, tal como es posible observar en la resolución impugnada en la que se señala en el CONSIDERANDO 4, numeral 2 TESTIMONIALES, las pruebas que integraron el caudal probatorio en función de su tipo y posteriormente, valoradas en el CONSIDERANDO 7 ESTUDIO DE FONDO.

Lo anterior encuentra fundamento en el artículo 16 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, el cual refiere:

- “1. Los medios de prueba serán valorados por el órgano competente para resolver, atendiendo a las reglas de la lógica, de la sana crítica y de la experiencia, tomando en cuenta las disposiciones especiales señaladas en este capítulo.*
- 2. Las documentales públicas tendrán valor probatorio pleno, salvo prueba en contrario respecto de su autenticidad o de la veracidad de los hechos a que se refieran.*
- 3. Las documentales privadas, las técnicas, las presuncionales, la instrumental de actuaciones, la confesional, la **testimonial**, los reconocimientos o inspecciones judiciales y las periciales, sólo **harán prueba plena cuando a juicio del órgano competente para resolver, los demás elementos que obren en el expediente, las afirmaciones de las partes, la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guardan entre sí, generen convicción sobre la veracidad de los hechos afirmados.***
- 4. En ningún caso se tomarán en cuenta para resolver las pruebas ofrecidas o aportadas fuera de los plazos legales. La única excepción a esta regla será la de pruebas supervenientes, entendiéndose por tales los medios de convicción surgidos después del plazo legal en que deban aportarse los elementos probatorios, y aquellos existentes desde entonces, pero que el promovente, el compareciente o la autoridad electoral no pudieron ofrecer o aportar por desconocerlos o por existir obstáculos que no estaban a su alcance superar, siempre y cuando se aporten antes del cierre de la instrucción.”*

En esta tesitura, la autoridad resolutora realizó una valoración de las probanzas desde una perspectiva de género, haciendo especial mención en que, la declaración de la víctima debía considerarse como prueba fundamental y plena, ya que, el imponerle cargas probatorias excesivas sería revictimizarle. Sirva como guía la Tesis² 1a. CLXXXIV/2017 (10a.), de la Primera Sala de la SCJN de rubro: “VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO”.

² https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/5vhwMHYBN_4klb4HxDLb/%22Elementos%20subjetivos%22

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Se puede señalar que, los actos de violencia contra las mujeres, muy en especial en el ámbito de acoso sexual, suelen realizarse sin testigos presentes, por lo que las manifestaciones del recurrente, a que las testimoniales ofrecidas por su parte, no fueron tomadas en consideración al momento de emitir una resolución, son completamente erróneas, en atención a que, el solicitar, que la víctima debe acreditar conductas que ocurrieron estando a solas con el agresor, se entenderá como **revictimización de la denunciante**, razón por la cual, deberá tratarse con especial cuidado la manera en la que se plantean los hechos y los sucesos que desencadenaron el acoso.

Aunado a lo anterior, se desprende que la autoridad efectivamente realizó el análisis de cada una de las probanzas que integran el expediente, sin embargo, a su arbitrio, las referidas por el recurrente no ahondaban en el asunto de fondo, siendo que no se observa que contradigan sustancialmente el dicho de la denunciante. Cabe señalar que el hecho de que no hayan estado presentes en alguna de las conductas probables infractoras no significa que no se hayan realizado.

El Protocolo³ refiere al respecto:

1. En general, la violencia de tipo sexual suele realizarse fuera de la vista de otras personas, a los que se le conoce como “actos o delitos de realización oculta”. Ello dificulta la detección y la investigación de los hechos, al no contar con evidencia robusta derivada de la misma, ya que normalmente la persona que lleva a cabo estas conductas espera a que la víctima de esta agresión se encuentre sola, por ende, la declaración de la víctima constituye un indicio fundamental sobre el hecho y esta podrá relacionarse con cualquier otro indicio para integrar en conjunto un indicio circunstancial de valor pleno.

En este sentido, la autoridad encargada de la sustanciación y la resolución debe atender a los hechos denunciados y velar por el respeto de los derechos humanos, y en razón de la naturaleza de estos, basta que se acrediten en forma indiciaria la relación laboral o de servicio público, y algunas de las conductas mencionadas para que recaiga sobre la parte denunciada la carga procesal a demostrar, tanto la necesidad y la racionalidad de la decisión, como los hechos y las circunstancias que impiden o excluyen la calificación de esas conductas como violatorias de derechos fundamentales en atención a que es el denunciado quien estaría en condiciones de conocerlas, y en su caso, de demostrarlas.¹³

Se considera que respecto de los elementos que pudieran generar un indicio en cuanto a los hechos que pudieran ser constitutivos de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, la declaración de las denunciantes o denunciadas son un indicio fundamental, ante la dificultad de obtener pruebas y ser situaciones que ocurren de forma oculta.

³ Véanse páginas 37 y 38 del Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar el Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto Nacional Electoral.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

*2. En ese mismo orden de ideas, se pueden encontrar patrones de violencia o discriminación cuya reiteración constante los ha **normalizado** 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 mismas, pero pasan inadvertidas por sus colegas.*

Es así como se desprende que, de las testimoniales analizadas, las correspondientes a los testigos 1, 2, 4 y 5 generan convicción de la actualización de las conductas infractoras, siendo que las correspondientes a los testigos 6, 7, 8 y 9 no generan, más que indicios de la probabilidad de que las conductas no se hayan realizado en su presencia sin que hagan convicción de su no realización en absoluto.

Por lo anterior, se determina INFUNDADO el agravio referido por el recurrente.

IV. OMISIÓN AL VALORAR EL ANÁLISIS REALIZADO POR EL RECURRENTE (ALEGATOS) RESPECTO DE LOS COMENTARIOS INDESEADOS

Señala el recurrente que le genera agravio la omisión de la autoridad resolutora en tomar en cuenta el análisis realizado en su escrito de alegatos, respecto de los supuestos comentarios indeseados que aludió la denunciante, al no encuadrarse de forma estricta y específica, a su consideración, dentro de los supuestos establecidos en el artículo 8 del Estatuto.

Al respecto, de la revisión a las constancias que integran el expediente, se tiene que la autoridad valoró el análisis gramatical realizado por el recurrente, sin embargo, como ya fue referido con anterioridad, el Protocolo es una herramienta que contribuye a prevenir, atender y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual y/o laboral, enunciando mas no limitando en la construcción de definiciones.

Ahora bien, el artículo 8, fracción I del Estatuto, así como el artículo 3, inciso b, fracción I de los Lineamientos definen el acoso sexual de conformidad con lo siguiente:

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

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

...

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Acoso sexual: Forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, relacionado con la sexualidad de connotación lasciva.

Artículo 3. Glosario

...

b) Definiciones:

I. Acoso 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 no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.” (Énfasis añadido)

En este sentido, el Estatuto señala: “... relacionado con la sexualidad de connotación lasciva”, por lo que alude el recurrente que los comentarios⁴ señalados por la denunciante no se relacionan con la sexualidad de connotación lasciva; sin embargo, los Lineamientos refieren

“... entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales...”, los cuales en el caso concreto sí acontecieron con sus comentarios como lo fueron: “*qué bonita te ves con ese vestido, me gustan los vestidos y más cuando veo debajo de ellos, amigaza hay un hotel muy bonito en playa ventura, para que pasemos ahí la noche*”. Siendo que, el recurrente no negó esos comentarios.

Sin embargo, se procede a realizar el análisis de lo señalado por el recurrente:

⁴ Expresión del hecho número 1 del escrito de denuncia:

“Qué bonita te ves con ese vestido, me gustan mucho los vestidos y más, cuando veo debajo de ellos”

Expresión completa del hecho número 2 del escrito de denuncia:

“Amigaza hay un hotel muy bonito en playa ventura, para que pasemos ahí la noche”

Expresión del hecho número tres del escrito de denuncia:

“que bien te ves con ese pantalón”

Expresión del hecho número cuatro del escrito de denuncia:

“que bien te ves” “que bonitos ojos” “que inteligente eres”

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Entendiendo la última parte del artículo 8, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa que establece:

"...RELACIONADO CON LA SEXUALIDAD DE CONNOTACIÓN LASCIVA" de la siguiente forma:

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) el significado de la oración "connotación lasciva", así como los conceptos de "lascivia" y "sexualidad", tienen el significado siguiente:

"Connotación lasciva: Se trata del deseo sexual o la lujuria sin control. La lasciva implica la imposibilidad de controlar la libido, lo que puede derivar en una obsesión."

"Lascivia (del latín lascivus) es la propensión a los delitos carnales: Apetito inmoderado de algo, deseo y actividad sexual exacerbados"

"Sexualidad. Conjunto de condiciones anatómicas y fisiológicas que caracterizan a cada sexo. Apetito sexual."

Así mismo, la definición de sexualidad se establece en el Protocolo antes mencionado, como a continuación se señala:

"De acuerdo con el desarrollo conceptual de la OMS, la sexualidad es: ... un aspecto central del ser humano, presente a lo largo de su vida. Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vivencia y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no obstante, no todas ellas se vivencian o se expresan siempre. La vida sexual está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos,

11

sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales"

Por lo que, partiendo de las definiciones anteriores, aplicables a los comentarios que sirvieron de base a la autoridad resolutora para determinar e imponer una sanción totalmente infundada, se desprende que esos comentarios no se encuadraron de forma estricta a lo establecido por los artículos 3 bis, de la *Ley Federal del Trabajo*; 13, de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*; y 8, del *Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa* para ser considerados actos de acoso sexual, al no estar "...Relacionado con la **sexualidad de connotación lasciva**"

Es decir, de lo anterior se desprende que los comentarios utilizados por la autoridad resolutora, para imponer una sanción, no guardaron en modo alguno, relación con la sexualidad de connotación lasciva, al no encontrarse del contenido gramatical de su lectura, en cada uno de estos comentarios, algún supuesto deseo sexual o lujuria sin control; la imposibilidad de controlar la libido que pudiera derivar en una obsesión; alguna propensión a los delitos carnales; apetito inmoderado de algo o apetito sexual; deseo y actividad sexual exacerbados; al no referirse de forma explícita y textual, en las expresiones arriba citadas, en modo alguno, **al conjunto de condiciones anatómicas y fisiológicas que caracterizan a cada sexo, que refiere a la propia sexualidad o apetito sexual como así lo refiere la definición DE SEXUALIDAD ANTES MENCIONADA, DE CONNOTACIÓN LASCIVA.**

Es decir, los comentarios antes citados no expresan en modo alguno, de manera gramatical, palabras u oraciones algunas en las cuales, se hubiesen referido de forma directa a la sexualidad de la denunciante -Por ejemplo: desde el punto de vista anatómico: algunas referencias directas a la región glútea, glándulas mamarias (senos), extremidades inferiores (piernas, muslos o pies), extremidades superiores (brazos o manos) pelvis, entre otras regiones anatómicas- y que estas palabras u oraciones, hubiesen tenido alguna connotación lasciva, es decir, que hubiesen expresado algún deseo sexual o lujuria sin control; que hubiese reflejado la imposibilidad de controlar la libido y que pudiera derivar en una obsesión; o alguna propensión a los delitos carnales; apetito inmoderado de algo o apetito sexual alguno, lo que en el caso concreto, no ocurrió así con esas expresiones, que además de ser declaraciones falsas por la denunciante, no actualizan los supuestos previstos en la normativa aplicable en la materia antes mencionada, sin embargo, la autoridad resolutora los tomó en cuenta de forma indebida para imponer una sanción totalmente infundada, lo que repercutió en mi destitución en el puesto de Vocal Secretario de Junta Distrital.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

De dicho análisis se advierte que las definiciones señaladas por el denunciado no contienen una limitación de que los actos, hechos, comentarios deberán señalar llanamente a las partes corporales de una persona, o hacer alusión expresa y directa a la sexualidad de las mujeres.

Lo anterior toda vez que los comentarios realizados a la persona de la denunciante fueron indeseados y de carácter sugestivo, los cuales invadieron su esfera personal, sexual y laboral, lo cual es posible concatenar con las testimoniales. De la lectura de los comentarios referidos, es posible determinar que insinúan una atracción física, la intención de un acercamiento físico y la relación de poder en la que se trata como objeto a la denunciante.

Cabe señalar que, la resolución impugnada y la determinación de la sanción atendieron al análisis conjunto de las infracciones, no así, a un hecho aislado, esto con independencia de la facultad de la autoridad para determinar la gravedad en términos de lo establecido en el numeral 356 del Estatuto, es decir, al tener por acreditadas las conductas infractoras realizadas por medio de comentarios indeseados y sugestivos, así como contacto indeseado y el intento de besar a la denunciante, esto genera convicción de la presencia de connotaciones lascivas en el comportamiento del recurrente, independientemente del análisis gramatical que se podría hacer al respecto.

En este sentido, y al realizar un análisis de los argumentos del recurrente, con perspectiva de género, se determina INFUNDADO el agravio materia.

V. INCUMPLIMIENTO A LOS PRINCIPIOS DE DEBIDA DILIGENCIA, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Señala el recurrente que le genera afectación la falta de la autoridad resolutora a su obligación de cumplir con lo establecido en los artículos 292, párrafo segundo de los Estatutos y 15, numeral 1, inciso c) de los Lineamientos, ya que no obra en las constancias que integran el expediente documento alguno que acredite la realización, por parte del área de atención y orientación de la Dirección Jurídica, de la entrevista o reunión con el denunciado.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Los preceptos señalados establecen:

Artículo 292 Estatuto

...

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

Artículo 15 Lineamientos

1.Fase preliminar: Tiene por objeto brindar orientación y atención inicial a las personas presuntamente agraviadas, quejas y denunciantes respecto a conductas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, previo al inicio de la conciliación o del procedimiento laboral sancionador, y está integrada por las etapas siguientes:

...

c)Entrevista y/o reunión con las personas presuntamente agraviadas y presuntamente responsables.

De la revisión a las constancias que integran el expediente, efectivamente no se observa documento alguno que haga alusión al primer contacto que debió realizar por parte de la Dirección Jurídica con el denunciado, sin embargo, es juicio de esta autoridad considerar que la instancia oportuna para dolerse de lo que aquí se alude era en su escrito de contestación, al tratarse de “actos preparatorios” del procedimiento laboral sancionador.

Y, si en tal momento no fue sido posible, debió señalar la afectación en sus alegatos, para que, de forma alguna, aun estuviera en posibilidad la autoridad instructora y resolutora de ponderar la necesidad de reponer alguna etapa procedimental.

Sirva de guía la tesis aislada XV.2o.22 K de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

“DEMANDA DE AMPARO. EL AUTO NO RECURRIDO QUE LA TUVO POR NO INTERPUESTA, IMPLICA CONFORMIDAD DEL QUEJOSO Y, POR ENDE,

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

CONSENTIMIENTO TÁCITO DEL ACTO RECLAMADO. Si el quejoso no interpuso recurso de reclamación en contra del auto que tuvo por no interpuesta la demanda de amparo, ello implica su conformidad con tal determinación y, en consecuencia, un consentimiento tácito del acto reclamado, por lo que si posteriormente promueve juicio de garantías en contra de los mismos actos y autoridades que señaló en la demanda que se tuvo por no interpuesta, se actualiza la causal de improcedencia prevista en la fracción XI del artículo 73 de la Ley de Amparo.”

Es decir, el recurrente no señaló la afectación a su defensa en las etapas procedimentales oportunas, por lo que se asume su consentimiento tácito.

Por lo anterior, se tiene como INOPERANTE el presente agravio.

VI. LA AUTORIDAD RESOLUTORA OMITIÓ CONSIDERAR PARA LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LA SANCIÓN, ANTECEDENTES Y CONDICIONES PERSONALES DEL RECURRENTE

El denunciante señala que le genera un detrimento la omisión de la autoridad resolutora al imponer la sanción máxima, sin considerar los antecedentes y las condiciones personales, así como, otra circunstancia de modo, tiempo y lugar, que hubiera atenuado la conducta demostrada en el expediente.

En este sentido, es importante señalar lo estipulado en los artículos 355 y 356 del Estatuto:

*“Artículo 355. Calificadas las faltas en la forma dispuesta por este Estatuto, las sanciones se impondrán entre los **grados de mínimo, medio y máximo**, así como, en atención a los elementos siguientes:*

I. La gravedad de la falta en que se incurra;

II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;

III. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;

IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;

V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;

VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;

VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y

VIII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

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

*En los casos previstos en los numerales XXIX a XXX⁵, la conducta será calificada de **grave a muy grave**, y la sanción a imponerse irá desde suspensión sin goce de sueldo hasta la destitución de la persona infractora.” Énfasis añadido*

Ahora bien, de una interpretación gramatical, sistemática y funcional, el precepto 356 señala que en el supuesto de los casos previstos en el artículo 72, fracciones I a XXVIII, **la sanción podrá incrementarse, dependiendo de lo establecido en los artículos 354 y 355**, en el caso específico, señala el recurrente las fracciones II y VIII; sin embargo, el párrafo segundo del artículo 356 indica que, para los supuestos de las fracciones **XXIX y XXX** del ya referido artículo 72, la conducta se calificará de grave a muy grave y la sanción será desde suspensión sin goce de sueldo hasta la destitución, sin que se señale expresamente la salvedad donde la sanción podrá incrementarse y por la cual podrán considerarse los supuestos del numeral 355.

Por lo que se entiende que al hacerse una diferenciación en las fracciones señaladas en el artículo 72, la revisión de agravantes a la sanción ya no resulta aplicable al caso concreto, al tratarse de una infracción grave a muy grave dependiendo de las circunstancias de cada caso, siendo facultad de la autoridad su determinación.

Ahora bien, en los CONSIDERANDOS 8 y 10, la autoridad resolutora realizó el análisis para la determinación de la sanción, calificación de la conducta e imposición de la sanción, determinado como muy graves las infracciones, así como el grado de afectación al bien jurídico tutelado, siendo este la dignidad de la persona. Siendo que el acoso sexual resulta inaceptable y de tolerancia cero por este Instituto.

⁵ Artículo 72. Queda prohibido al personal del Instituto:
XXIX. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones;

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

Aunado a lo ya referido, conforme a los principios del Instituto Nacional Electoral, las conductas de acoso sexual que se han presentado en los diversos niveles jerárquicos constituyen una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres.

El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se encuentra reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, instrumento internacional que fue adoptado por la Organización de los Estados Americanos al reconocerse que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos que limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos humanos.

Por otra parte, de la lectura de los artículos 1 y 2, de la mencionada Convención de Belém do Pará se tiene que la violencia contra la mujer puede ser física, sexual o psicológica y, la constituye cualquier acción o conducta, basada en su género, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, o **psicológico**, tanto en el ámbito público como en el privado.

De conformidad con la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, la violencia contra las mujeres constituye una forma de discriminación grave, basada en el género e implica la violación de múltiples derechos humanos. Esa misma Convención señala que dicha violencia puede ocurrir en el ámbito laboral.

Con lo previsto en el artículo 7 de la multicitada 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. En igual sentido, obliga a los órganos públicos a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

En este sentido, atendiendo a la gravedad de la falta (muy grave); el tipo de infracción (acoso sexual que se traduce en violencia); las circunstancias de modo, tiempo y lugar de su comisión, intencionalidad, así como a la magnitud de la afectación al bien jurídico tutelado (derecho humano a la dignidad de la persona, igualdad y a una vida libre de violencia y discriminación de las mujeres), se

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

determinó de manera idónea imponer al hoy actor la medida disciplinaria de destitución.

Ello, tomando en consideración el contexto de la relación de poder y, consecuentemente, de la responsabilidad directa de abuso de esa naturaleza por parte del infractor. Máxime que, el Protocolo establece que, en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se debe tener especial cuidado en que la medida que se imponga sea proporcional a la conducta desplegada en contra de la víctima, así como suficiente y costosa, para inhibir definitivamente este tipo de conductas.

Por lo que, la destitución del actor es una medida suficiente y necesaria para responsabilizarlo de sus conductas y proteger la dignidad, la igualdad y el derecho a una vida libre de violencia y discriminación de la denunciante en el expediente INE/DJ/HASL/PLS/**/2022, de forma que no puedan vulnerarse nuevamente.

Aunado a lo referido, las Salas Regionales Guadalajara⁶ y Ciudad de México⁷ han argumentado que independiente a la valoración de todos los elementos que integran el expediente, aun cuando la consideración de los antecedentes y condiciones personales del recurrente le favorecería, lo cierto es que integralmente existían otros aspectos que daban cuenta de lo contrario.

Asimismo, refiere la autoridad jurisdiccional que el precepto 356, segundo párrafo del Estatuto establece que los casos de hostigamiento y/o acoso sexual deben ser calificados de graves a muy graves, por lo que aun tomando en cuenta las consideraciones de la parte actora respecto a sus antecedentes laborales o condiciones personales, no es posible -como pretende- que las conductas puedan ser sancionadas con una falta leve, y sancionarse con una amonestación.

En los cuales, la autoridad jurisdiccional señaló que este tipo de violencia generalmente queda en el espacio interno, por lo cual, en la mayoría de los casos no existen más pruebas que la declaración de la propia víctima⁸. Igualmente argumentan tanto la Sala Regional Guadalajara como Ciudad de México que, la imposición de la sanción (destitución) arremete a la valoración conjunta de todas

⁶ SG-JLI-25/2022, por el cual se confirmó la resolución dentro del recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/04/2022 (Acuerdo JGE137/2022).

⁷ SCM-JLI-63/2023, por el que se confirmó el recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/36/2023 (Acuerdo INE/JGE171/2023).

⁸ Criterio VII.2o.C.192 C (10a.). “**VIOLENCIA PSICOLÓGICA. SUS CARACTERÍSTICAS E INDICADORES**”. Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 66, Mayo de 2019, Tomo III, página 2485. Registro digital: 2019902.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

las pruebas, que llevó a la acreditación de las conductas infractoras, el grado de afectación al bien jurídico protegido, así como la responsabilidad directa de los agresores; confirmando en ambos supuestos la determinación de la Junta General Ejecutiva, y considerando la sanción como idónea.

Por lo ya señalado, resulta INFUNDADO el agravio en análisis.

VII. SOBRESIMIENTO

El recurrente señala que, derivado de la renuncia de la denunciante con efectos al 15 de mayo de 2023, y toda vez que la ciudadana dejó de ser personal del Instituto, cambió la situación jurídica del procedimiento laboral sancionador, por lo que la autoridad instructora debió sobreseer el mismo.

Al respecto, el artículo 326, párrafo primero del Estatuto y 51, párrafo segundo de los Lineamientos establecen los supuestos en los cuales la autoridad instructora podrá sobreseer un procedimiento laboral sancionador de conformidad con lo siguiente:

“Artículo 326. La autoridad instructora podrá sobreseer el procedimiento laboral sancionador cuando, ya iniciado éste, se actualicen los supuestos siguientes:

I. Desistimiento expreso de la persona presuntamente agraviada, el cual deberá ser ratificado por escrito ante la autoridad instructora o resolutora competente;

II. Por cualquier causa que deje sin materia o cambie la situación jurídica del procedimiento laboral sancionador, y

III. Sobrevenida la actualización de alguna causal de las previstas en el artículo 324.”

Artículo 51. El no inicio y sobreseimiento en el procedimiento sancionador.

1. La autoridad instructora determinará no iniciar el procedimiento sancionador en términos de lo dispuesto en los artículos 324 y 325 del estatuto.

2. Cuando sobrevenga alguna de las causales de sobreseimiento establecidas en el artículo 326 del Estatuto, la autoridad instructora emitirá el auto de sobreseimiento correspondiente.

(Énfasis añadido)

Al respecto, la autoridad realizó el análisis correspondiente y se determina que la renuncia de la denunciante no encuadra en alguno de las causales de sobreseimiento señaladas en el artículo 326 ya señalado, toda vez que contrario a lo referido por el recurrente dentro del incidente de sobreseimiento, la materia del

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

presente PLS recae sobre el accionar del denunciado, actos que transgreden la normativa estatutaria, situación por la que le fue acreditada una sanción.

La renuncia de la denunciante no deja sin materia el procedimiento en estudio, ya que persiste la existencia de conductas infractoras. Aunado a lo anterior, el numeral 309 del Estatuto señala que *“la responsabilidad laboral se extingue con la renuncia o fallecimiento de la **persona denunciada**, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.*., situación que en el caso concreto no acontece.

Igualmente, la autoridad instructora y resolutora tienen la obligación de prevenir la violencia sexual y laboral, siendo que el Protocolo refiere la prevención como el conjunto de acciones, programas, políticas públicas o iniciativas desarrolladas por la institución empleadora, cuyo propósito es **evitar** que se cometan dichos actos u omisiones, en cualquiera de sus manifestaciones.

Por lo anterior, se entiende que la autoridad instructora y resolutora buscaron dar la mayor protección a los derechos de las trabajadoras y evitar cualquier indicio de conductas que puedan afectar a las mujeres y su entorno laboral, por lo que el presente agravo deviene INFUNDADO.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 358, 360 y 368 del Estatuto se,

R E S U E L V E:

PRIMERO. Se **CONFIRMA** la resolución dictada el 31 de agosto de 2023 dentro del expediente INE/DJ/HASL/PLS/**/2022.

SEGUNDO. Notifíquese como corresponda, por conducto de la Dirección Jurídica, al recurrente y demás interesados.

TERCERO. Se instruye a la DEA y a la DESPEN agregar una copia de la presente Resolución al expediente personal que se tiene a nombre del recurrente y se realicen las acciones a las que haya lugar.

RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/53/2023
RECURRENTE: *** ***** *******

CUARTO. En su oportunidad, archívese este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 4 de julio 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; de los encargados de los Despachos de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal y de lo Contencioso Electoral, Licenciado Hugo Patlán Matehuala; del Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay y de la encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Maestra Claudia Edith Suárez Ojeda; no estando presente durante el desarrollo de la sesión la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala.

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

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

**LIC. GUADALUPE TADDEI
ZAVALA**

**MTRA. CLAUDIA EDITH SUÁREZ
OJEDA**