

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

INE/JGE102/2024

**RESOLUCIÓN DE JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD
INE/RI/SPEN/8/2024**

Ciudad de México, 21 de agosto de dos mil veinticuatro.

VISTOS para resolver los autos del recurso de inconformidad al rubro indicado, interpuesto para controvertir la resolución emitida en el procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022, emitida en cumplimiento a lo ordenado por esta Junta General Ejecutiva de este Instituto, en la resolución INE/JGE04/2024, correspondiente al recurso de inconformidad INE/RE/SPEN/21/2023.

G L O S A R I O

Autoridad instructora:	Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral.
Autoridad resolutora:	Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Conductas infractoras:	Actos o comportamientos constitutivos de acoso sexual, derivado de contactos físicos indeseados, insinuaciones y comentarios de connotación sexual.
Consejo General:	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
Constitución/CPEUM:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Dirección HASL:	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral de la Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Denunciante:	Dato Protegido, ¹ entonces Técnica “F” en la Junta Local Ejecutiva en Guanajuato.
Inconforme recurrente:	Felipe de Jesús Ruiz Ochoa, entonces Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica en la Junta Local Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en el Estado de Guanajuato.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.
Instituto/INE:	Instituto Nacional Electoral.
Junta Local:	Junta Local Ejecutiva en el estado de Guanajuato del Instituto Nacional Electoral.
Ley 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.
Protocolo:	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
SPEN:	Servicio Profesional Electoral Nacional
SAIS:	Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral del Instituto Nacional Electoral.

¹ De conformidad con lo que establecen los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 68, fracción VI, y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como 3, fracción IX; 31 y 47, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

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

I. Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022

- 1. Denuncia.** El uno de julio de dos mil veintidós, la Dirección Jurídica de este Instituto recibió el escrito suscrito por la denunciante de cuya lectura integral se advirtieron conductas probablemente infractoras atribuibles al recurrente.
- 2. Auto de admisión y procedimiento de investigación.** El seis de julio de dos mil veintidós, la autoridad instructora admitió a trámite la denuncia, la cual radicó con el expediente INE/DJ/HASL/105/2022, ordenando la remisión a la Dirección HASL y a la SAIS a efecto de llevar a cabo la investigación correspondiente y la entrevista de primer contacto para la atención, orientación y tratamiento de las conductas probablemente infractoras.
- 3. Auto de inicio.** Una vez realizadas las diligencias preliminares de investigación, el quince de diciembre de dos mil veintidós, la Dirección Jurídica dictó el auto de inicio del Procedimiento Laboral Sancionador en contra del ahora inconforme, notificándole el dieciséis de diciembre siguiente, mediante oficio INE/DJ/15718/2022.
- 4. Contestación al procedimiento.** El dieciocho de enero de dos mil veintitrés, la autoridad instructora recibió el escrito mediante el cual el recurrente dio contestación al procedimiento instaurado en su contra y ofreció las pruebas que estimó pertinentes.
- 5. Admisión y desahogo de pruebas.** Mediante auto de veintisiete de enero de dos mil veintitrés, la autoridad instructora admitió las pruebas de cargo y descargo y tuvo por desahogadas aquellas que por su propia y especial naturaleza así lo permitieron; posteriormente el catorce de febrero siguiente, se llevó a cabo una audiencia de desahogo de pruebas.
- 6. Alegatos.** El treinta y uno de marzo de dos mil veintitrés, el recurrente presentó su escrito de alegatos, para los efectos legales conducentes.
- 7. Cierre de instrucción.** Mediante auto de la misma fecha, se tuvo al inconforme formulando alegatos y al no existir pruebas, actuaciones o

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

diligencias pendientes por desahogar, la autoridad instructora decretó el cierre de instrucción del expediente y ordenó la elaboración del proyecto de resolución.

- 8. Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador.** El tres de abril de dos mil veintitrés, la Secretaría Ejecutiva dictó resolución en el procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022, en el que se determinó como medida disciplinaria la destitución del ahora recurrente al haber quedado acreditada a conducta prevista en el artículo 72, fracción XXIX, del Estatuto, consistente en acoso sexual a la parte denunciante.
- 9. Notificación de la resolución.** Mediante cédula de notificación de tres de abril de dos mil veintitrés, le fue notificada al recurrente la resolución INE/DJ/HASL/PLS/105/2022.

II. Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023

- 1. Presentación.** El diecisiete de abril de dos mil veintitrés, inconforme con su destitución, el hoy recurrente interpuso recurso de inconformidad en contra de la resolución del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022.
- 2. Auto de turno.** El diecinueve de abril de dos mil veintitrés, la Dirección Jurídica radicó el expediente INE/RI/SPEN/21/2023 y designó a la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos de este Instituto para formular el proyecto de resolución y someterlo a consideración de la Junta General Ejecutiva.
- 3. Admisión del recurso y cierre de instrucción.** El quince de diciembre de dos mil veintitrés, al cumplir con los requisitos de procedibilidad cronológica objetiva y formal, previstos en los artículos 358, 359, 360 y 365 del Estatuto, se admitieron las pruebas documentales que fueron ofrecidas conforme a derecho y, al no existir pruebas pendientes por desahogar ni actuaciones que realizar, se ordenó el cierre de instrucción y la elaboración del proyecto de resolución.
- 4. Resolución.** El diecisiete de enero del dos mil veinticuatro, la Junta General Ejecutiva emitió resolución en la que determinó revocar la resolución impugnada, cuyos efectos fueron los siguientes:

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

“Efectos

En virtud de lo expuesto, se revoca la resolución emitida en el procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022 únicamente respecto de los apartados relativos a la determinación de la sanción y calificación de la conducta, para el efecto de que la autoridad responsable emita una nueva resolución en la que determine, con la motivación suficiente, la magnitud del daño causado, la calificación de la conducta y, por tanto, la sanción que debe ser impuesta, por lo que se deja intocado la existencia de la conducta ilícita imputada.”

III. Resolución INE/DJ/HASL/PLS/105/2022 emitida en cumplimiento

1. **Resolución.** El seis de febrero del año en curso, se emitió la resolución INE/DJ/HASL/PLS/105/2022, en cumplimiento a lo ordenado por la Junta General Ejecutiva de este Instituto, en la resolución INE/JGE04/2024 correspondiente al recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023, en la que se determinó lo siguiente:

***PRIMERO.** Ha quedado acreditada la conducta relacionada con el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, consistente en acosar sexualmente a la denunciante, en los términos de la presente resolución, emitida en cumplimiento a lo ordenado por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, por lo que se le impone a **Felipe de Jesús Ruiz Ochoa**, la medida disciplinaria consistente en la **DESTITUCIÓN**.*

2. **Notificación.** El ocho de febrero del año en curso, se notificó al recurrente la resolución señalada en el punto inmediato anterior.

IV. Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/8/2024

1. **Presentación.** El dieciocho de febrero de dos mil veinticuatro, inconforme con la confirmación de su destitución, el hoy recurrente interpuso recurso de inconformidad en contra de la resolución del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022 emitida en cumplimiento a lo ordenado por la Junta General Ejecutiva de este Instituto, en la resolución INE/JGE04/2024 correspondiente al recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023.
2. **Auto de turno.** El veintitrés de febrero de dos mil veinticuatro, la Dirección Jurídica radicó el expediente INE/RI/SPEN/8/2024 y designó a

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral de este Instituto para formular el proyecto de resolución y someterlo a consideración de la Junta General Ejecutiva.

3. **Auto de admisión.** El once de marzo de dos mil veinticuatro, se ordenó la admisión del recurso de inconformidad.
4. **Auto de cierre de instrucción.** El 19 de agosto de dos mil veinticuatro, se ordenó el cierre de instrucción y la elaboración del proyecto de resolución.

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

PRIMERO. COMPETENCIA

Esta Junta General Ejecutiva es **competente** para conocer y resolver el presente asunto en términos de lo previsto en los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo segundo, de la CPEUM; 202, 203 y 204 de la LGIPE; 360, fracción I, del Estatuto y 52, numerales 1 y 2, de los Lineamientos, por tratarse de un recurso de inconformidad mediante el cual se controvierte la resolución emitida por la Secretaria Ejecutiva del INE, que puso fin al procedimiento laboral sancionador emitida en cumplimiento a lo ordenado por la Junta General Ejecutiva de este Instituto, en la resolución INE/JGE04/2024 correspondiente al recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023.

SEGUNDO. REQUISITOS DE PROCEDENCIA

El presente recurso de inconformidad reúne los requisitos formales y de procedencia previstos en los artículos 358, 359, 361 y 365 del Estatuto en los términos siguientes:

- a) **Forma.** El recurso de inconformidad fue presentado por escrito ante la Junta Local Ejecutiva de este Instituto en el estado de Guanajuato, en el que se hace constar el nombre completo y firma del recurrente; se señala correo electrónico para oír y recibir notificaciones; se identifica la resolución que se impugna, así como la fecha en que ésta le fue notificada, detallando el acto impugnado, así como los agravios y la autoridad responsable.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

b) Oportunidad. El recurso fue presentado en oportunidad, toda vez que, de las constancias que obran en autos se advierte que la resolución controvertida fue notificada el ocho de febrero de dos mil veinticuatro; y el referido recurso de inconformidad fue presentado el dieciocho del citado mes y año; por lo que es inconcuso que el recurso de inconformidad se presentó dentro del término de diez días hábiles siguientes, a que surtió efectos la notificación que prevé el artículo 361 del Estatuto, tal y como se aprecia en el cuadro siguiente:

FEBRERO 2024						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
				1	2	3
4	5	6 Aprobación del acto impugnado	7	8 Notificación del acto impugnado	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18 Presentación del recurso de inconformidad	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29		

c) Legitimación. La parte recurrente se encuentra legitimada para interponer el presente recurso de inconformidad, al ser la persona que fue sancionada en la resolución que puso fin al procedimiento laboral emitida en cumplimiento a lo ordenado por la Junta General Ejecutiva de este Instituto, en la resolución INE/JGE04/2024 correspondiente al recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023.

d) Interés jurídico. El inconforme cuenta con interés jurídico, toda vez que aduce una afectación personal y directa de sus derechos, derivada de la confirmación de la medida disciplinaria consistente en la destitución de su cargo como Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica en la Junta Local Ejecutiva en el estado de Guanajuato de este Instituto.

TERCERO. MARCO NORMATIVO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Marco normativo. El artículo 41 párrafo tercero, Base V, Apartado A de la Constitución establece que la Ley Electoral y el Estatuto regirán las relaciones de trabajo con las personas servidoras del INE.

El artículo 307 del Estatuto prevé el procedimiento laboral sancionador como la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias al personal del INE que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas en la materia.

En términos de los artículos 319, 320 y 334 a 349 del Estatuto, el procedimiento laboral disciplinario puede iniciarse de oficio o a instancia de parte (mediante la presentación de una queja o denuncia); el órgano instructor procederá, en su caso, a realizar las diligencias de investigación y si considera que existen elementos de prueba suficientes debe determinar el inicio del procedimiento y su sustanciación.

Con la precisión de que en los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral debe realizar las diligencias necesarias para recabar las pruebas respectivas; luego, notificará personalmente a la persona probable infractora, dándole un plazo de diez días hábiles para que conteste, emita alegatos y ofrezca pruebas, si no lo hace precluirá su derecho; una vez desahogadas las pruebas se cierra la instrucción y se envía el expediente a la Secretaría Ejecutiva del INE para que elabore el proyecto de resolución correspondiente.

Hecho lo anterior, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva del INE resuelve el procedimiento laboral sancionador, en términos de los artículos 347 a 349 del Estatuto.

Para efectos del procedimiento laboral sancionador, la destitución o rescisión de la relación laboral es el acto mediante el cual el INE da por terminada la relación laboral con la persona del servicio profesional electoral nacional, por infracciones en el desempeño de sus funciones, como lo señala el artículo 350 del Estatuto.

Contra la resolución del procedimiento laboral disciplinario se puede interponer el recurso de inconformidad, competencia de la Junta General Ejecutiva, en términos de los artículos 360 del Estatuto.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Perspectiva de género. La perspectiva de género es la metodología y mecanismo para estudiar las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para mujeres y hombres.

El análisis de este caso debe hacerse con una perspectiva de género, porque los hechos que dieron origen a este procedimiento versan sobre acoso sexual contra una mujer, lo que implica una vulneración al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.²

Ese derecho está reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; y en la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, entre otros instrumentos, así como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.³

En términos del Protocolo SCJN, en cuanto a la administración de justicia, la perspectiva de género es una herramienta indispensable para lograr que las resoluciones funjan como un mecanismo primordial para acabar con la desigualdad entre mujeres y hombres y **eliminar la violencia contra las mujeres y niñas**, proscribir toda forma de discriminación basada en el género, y erradicar los estereotipos, prejuicios, prácticas y roles de género que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las personas (en particular mujeres, niñas y minorías sexuales).

El Protocolo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dice que, cuando se estudia una controversia con perspectiva de género, hay que considerar los elementos establecidos en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016 emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de rubro **ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**,⁴ consistentes en:

- A.** Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;

² Cfr. SUP-JLI-1/2020, en donde se analizó un asunto similar bajo una perspectiva de género.

³ El artículo 1 de esa ley, establece que el garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, favorece su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como garantiza la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático, establecidos en la Constitución.

⁴ Consultable en: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 29, abril de 2016 (dos mil dieciséis), tomo II, página 836.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

- B.** Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de advertir las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría;
- C.** Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones, siempre que el material probatorio sea insuficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género;
- D.** Cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta;
- E.** Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas; y
- F.** Evitar la utilización de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios y -a su vez- procurar el uso de lenguaje incluyente.

Con base en ello, dicho protocolo establece como guía para juzgar con perspectiva de género, lo siguiente:

- 1.** Obligaciones antes de estudiar el fondo de la controversia:
 - a. determinar si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes; y,
 - b. revisar si el material probatorio es suficiente o, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de visibilizar y determinar si se está ante un contexto como el indicado en el inciso anterior.
- 2.** Obligaciones en el análisis de fondo de la controversia:
 - a. al analizar los hechos y las pruebas: (i) desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría; y (ii) analizarlos con sensibilidad sobre las múltiples consecuencias que tiene el género en la vida de las personas; y,
 - b. al aplicar el derecho: (i) aplicar estándares de derechos humanos de las personas que participan en la controversia, con un enfoque interseccional; y (ii) evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta y la neutralidad de la norma.
- 3.** Obligación genérica sobre el uso del lenguaje en la sentencia.

Por lo que, tener en cuenta la **perspectiva de género** no se traduce en que el órgano resolutor y/o jurisdiccional esté obligado a resolver el fondo conforme a las pretensiones planteadas atendiendo únicamente al género de alguna de las personas involucradas.

CUARTO. SÍNTESIS DE AGRAVIOS

Del análisis al escrito de inconformidad se advierte que el recurrente hace valer como agravios los siguientes:

1. Impropia e irregular calificación de la conducta y la consiguiente individualización de la sanción.

“De la resolución que se impugna me agravia la impropia e irregular calificación de la conducta y la consiguiente individualización de la sanción al no observarse adecuadamente ni la calificación de la falta ni el principio de legalidad y proporcionalidad de la sanción, toda vez que en la mecánica para la individualización de la sanción es claro que la responsable tiene una postura predefinida o preestablecida y se olvida o aparta por completo de los extremos mínimo y máximo de la pena, enfatizando y dando privilegio a su política institucional de CERO TOLERANCIA en la materia, confundiendo y aplicando en forma ligera una “reprochabilidad subjetiva absoluta” como criterio arbitrariamente hecho valer por encima de lo señalado en la ley para calificar la conducta e individualizar la sanción. Dicha política debe ser más bien un parámetro de actuación de la autoridad para orientar y asegurar su correcta diligencia en atención de las denuncias al respecto, pero no una circunstancia de la conducta reprochada, en este caso al suscrito, para descargar en automático una postura e institucional para sancionar.

Por comienzo es necesario destacar que el artículo 356, en relación con la fracción XXIX del artículo 72 del Estatuto, impera que los efectos o propósitos de la sanción pueden colmarse con la suspensión sin goce de sueldo hasta la destitución de la persona infractora. Es decir, la suspensión como sanción por definición de la misma ley y contrario a lo sostenido por el responsable, sí cumple con los fines de reprochabilidad e inhibición de la conducta y ser eficaz en ello, y no solo la destitución.

Lo anterior hace sentido para el suscrito si se toma en cuenta mis antecedentes de 29 años prestando servicios al Instituto Nacional Electoral, siempre calificado con un desempeño satisfactorio, sin ninguna sanción previamente recibida, lo cual en ninguna forman (sic) configuran situaciones agravantes para haber calificado la gravedad de la falta e impuesto la sanción que me agravia, sino por el contrario, son circunstancias que reflejan una normalidad de conducta, de aprecio por la corrección de mis acciones, y de respeto a las normas.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Partiendo pues del mínimo de la sanción; qué permitió válidamente y justificadamente a la responsable saltar al máximo, cuáles fueron las circunstancias particulares de este supuesto transgresor para que llegara al extremo máximo.

2. Acreditación de la conducta y la responsabilidad determinada por la responsable.

Sobre este particular, el recurrente señala lo siguiente:

“[...] la sobredimensión y so pretexto de ello termina por resolver una gravedad de la conducta y una sanción fuera de proporción.

En tal sentido si bien no le era exigible a la denunciante el despliegue de un caudal probatorio robusto y exhaustivo, es claro que no se presentó una sola probanza directa y concluyente por lo que además de permitir a la responsable tener por configurada la conducta investigada, pudiera también justificar la “alta y potencial peligrosidad” del apelante. Si bien juzgar con perspectiva de género mandata no poner en duda el testimonio del denunciante, tampoco debe impedir que la conducta reprochada sea contextualizada y dimensionada adecuadamente para la calificación y la determinación de la responsabilidad del justiciable.

Precisa la responsable que ante la falta de pruebas indirectas se consideraron medios de prueba indirectos, los cuales no hablan por sí solas, están llenas de detalles, de inconsistencias, versiones y matices que arrojan diversos caracteres para valorarlas y poder razonar y fundamentar la falta y la sanción en la sentencia.

3. La responsable no resolvió conforme lo estableció el recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023.

“... de nueva cuenta la responsable no solo desatiende una obligación legal, sino desacata y se aparta del imperativo de la Junta General Ejecutiva para dogmáticamente volver a calificar sin motivación suficiente la conducta como “muy grave”, sin haber analizado mi (SIC) determinado la magnitud del daño causado al bien jurídico tutelado o el peligro al que hubiese sido expuesto, limitándose a citar referencias, a definir, a concluir sin motivar, por lo que vuelve a ser insuficiente para tener por demostrada la gravedad y calificación de la infracción y la consiguiente imposición de la sanción, vulnerando mis derechos fundamentales consagrados por los artículos 14 y 16 de la Constitución de los

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Estados Unidos Mexicanos. Finalmente pues, claramente la responsable no hiso (SIC) palpable la magnitud del daño causado, o bien, el peligro al que fueron expuestos los bienes jurídicos tutelados.

No puede obviarse que el informe psicológico aportado por la propia autoridad si bien pone de manifiesto el estado de ansiedad y estrés de la denunciante, igualmente concluye que tal ansiedad y demás problemas psicológicos de esta pueden tener su causa en factores distintos a los supuestos hechos.

La autoridad resolutora debe individualizar la pena dentro de los límites y criterios previamente fijados por el legislador, de ahí que la discrecionalidad de la que goza aquélla esté sujeta a que motive adecuadamente, dentro de los parámetros de la norma, para así poder demostrar que el quantum de la sanción resulta congruente con el grado del reproche al inculpado.

[...]

*Como todo acto de autoridad, la calificación de la infracción y la individualización de la sanción, deben de satisfacer la exigencia de **debida y suficiente** motivación y fundamentación, amén de no conculcar en mi agravo mis derechos humanos consagrados por los artículos 14, 16 y 27 constitucionales. En este sentido, si el legislador no definió expresamente a la resolutora los parámetros o condiciones del ejercicio de la facultad disciplinaria, tal facultad se encuentra circunscrita tanto a los elementos del numeral 355 del Estatuto, como al uso prudente y adecuado del arbitrio jurisdiccional para imponer la pena correspondiente, precisando **-en forma debida y suficiente-** los aspectos y circunstancias que rodearon al hecho infractor, y así concluir en forma acertada tal individualización bajo un razonamiento lógico-jurídico, tendente a justificar en forma exhaustiva el por qué se inclinó la resolutora a establecer el grado de punición, como producto de un análisis general y previa apreciación de los factores que benefician al infractor y que le perjudican y, en el caso los destacados por la autoridad, que permitieron determinar correctamente el grado de culpabilidad máxima; así como permitirme, en caso de exceso o inconsistencia en ello, el ejercicio de mi derecho a la legítima defensa.*

[...]

Agravia a este doliente que la resolutora adicione y motive en su calificación el elemento de la afectación a la dignidad de la denunciante, lo cual resulta a todas luces excesivo y contrario a derecho, toda vez que este elemento es parte intrínseca de la conducta punitiva [...], y lo cual se ve reflejado en la sanción que por ella pudiera aplicarse (suspensión o destitución), por lo cual volver a introducir tal elemento como una razón para calificar la conducta se traduce en

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

un engrosamiento de la conducta típica definida por el legislador y, por tanto, en una inexacta aplicación de la norma...”

QUINTO. PRETENSIÓN, CAUSA DE PEDIR Y LITIS

De la lectura integral de las constancias que conforman el presente expediente, se desprende que la causa del recurrente se basa en que la autoridad calificó de manera impropia e irregular la conducta y en consecuencia la individualización de la sanción, al no observarse adecuadamente ni la calificación de la falta, ni el principio de legalidad y proporcionalidad de la sanción.

Por lo que, la pretensión del recurrente radica en la modificación de la resolución controvertida en el procedimiento laboral sancionador identificado con el expediente **INE/DJ/HASL/PLS/105/2022**, derivado de la medida disciplinaria consistente en la **destitución** de su cargo como Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica.

En consecuencia, la litis en el presente recurso se constriñe en determinar si se actualizan las violaciones que hace valer el recurrente y si la sanción impuesta fue excesiva, al calificar como muy grave la conducta acreditada, sin existir fundamento para ello o si, por el contrario, el actuar de la autoridad fue conforme a derecho y cumpliendo con la mandatado por esta Junta General Ejecutiva, en la resolución INE/JGE04/2024 correspondiente al recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023.

SEXTO. ESTUDIO DE FONDO

Esta Junta procede a estudiar los motivos de agravio planteados por el inconforme, lo que se hará atendiendo la causa de pedir, para lo cual se analiza íntegramente el recurso de inconformidad, a fin de desprender el perjuicio que, en su concepto, le ocasiona el acto reclamado, con independencia de que los motivos de inconformidad puedan encontrarse en un apartado o capítulo distinto a aquél que dispuso para tal efecto.

Si bien el recurrente hace valer tres motivos de inconformidad, éstos se estudiarán de manera conjunta, ya que guardan estrecha relación, esta forma de estudiar los planteamientos no le causa ningún perjuicio al recurrente, porque -con independencia del estudio en conjunto- serán estudiados todos los que formula, en esencia argumenta⁵ lo siguiente:

⁵ Lo que tiene sustento en la jurisprudencia 4/2000 de la Sala Superior de rubro **AGRAVIOS, SU**

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

- Le agravia la calificación de la conducta y por consiguiente la individualización de la sanción, al no observarse adecuadamente ni la calificación de la falta, ni el principio de legalidad y proporcionalidad de la sanción.
- A su juicio, la autoridad responsable se olvidó de los extremos mínimos y máximos de la pena, y la sobredimensionó, y so pretexto de ello, la responsable impuso una gravedad de la conducta y una sanción fuera de proporción; volviéndose a apartar de lo que le mandató la Junta General Ejecutiva, para calificar de nuevo sin motivación suficiente la conducta como “muy grave” y, en consecuencia, la sanción.

Por lo que el presente recurso de inconformidad se centra en la revisión del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PS/105/2022, es decir, si se emitió la resolución acorde a lo mandado por la Junta General Ejecutiva, en la cual determinó lo siguiente:

Efectos

En virtud de lo expuesto, se revoca la resolución emitida en el procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022 únicamente respecto de los apartados relativos a la determinación de la sanción y calificación de la conducta, para el efecto de que la autoridad responsable emita una nueva resolución en la que determine, con la motivación suficiente, la magnitud del daño causado, la calificación de la conducta y, por tanto, la sanción que debe ser impuesta, por lo que se deja intocado la existencia de la conducta ilícita imputada.

Precisando que, la acreditación de la conducta no fue motivo de revocación, quedando intocada; por lo que está autoridad ya no hará pronunciamiento alguno, no obstante que el inconforme vuelve a argumentar que *le agravia la acreditación de la conducta*; pues ésta ha quedado firme, por tanto, dicha argumentación es **inatendible**.

Ahora bien, esta autoridad resolutoria considera **infundados** los restantes argumentos del inconforme, para lo cual, es necesario conocer la manera en la que

EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN, consultable en: <https://www.te.gob.mx/ius2021/#/>

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

se fundó y motivó la resolución al procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/105/2022.

Para ello, es importante mencionar que el Estatuto establece en su artículo 72-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 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**.

Respecto de la calificación e individualización de las sanciones en el procedimiento sancionador laboral, el artículo 355 del Estatuto prevé 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.

Bajo esta tesitura, contrariamente a lo que hace valer el recurrente, la autoridad responsable, una vez que determinó que se acreditaron las conductas de acoso sexual y, en seguimiento a lo que le ordenó la Junta General Ejecutiva al resolver el expediente INE/RI/SPEN/21/2023, **procedió a analizar los elementos necesarios para la correspondiente calificación de la conducta e individualización de la misma**; de conformidad con lo previsto en el citado artículo 355.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Para calificar la gravedad de la falta, la autoridad señalada como responsable, analizó dichos elementos de la manera siguiente:

A. Tipo de infracción.

Las conductas fueron de acción, consistentes en:

- Haberle realizado preguntas de índole personal.
- Haber realizado comentarios relacionados con su aspecto físico, de connotación lasciva.
- Haber tocado sus senos a propósito de una maniobra automovilística.
- Abrazarla e intentar besarla sin su consentimiento en su oficina.

B. Circunstancias de modo, tiempo y lugar del hecho realizado (contexto fáctico y medios de ejecución).

B.1 Modo. De las constancias que obran en el expediente, la autoridad señalada como responsable, determinó que las conductas del infractor **fueron de naturaleza intencional**, toda vez que las mismas constituyeron actos violentos en contra de la denunciante, por haberla **acosado sexualmente**, los cuales consistieron en:

- Preguntas de índole personal.
- Comentarios relacionados con su aspecto físico, de connotación lasciva.
- Tocamiento indebido de sus senos a propósito de una maniobra automovilística.
- Abrazarla e intentar besarla sin su consentimiento en su oficina.

B.2 Tiempo. Las conductas consistentes en haberle realizado comentarios de índole personal y sobre su aspecto físico se efectuaron en el lapso de febrero a abril de dos mil veintidós; la conducta consistente en haber tocado sus senos durante un viaje en vehículo se efectuó en un solo momento siendo el once de mayo de dos mil veintidós, en tanto que el abrazo e intento de besarla sin su consentimiento tuvieron lugar en junio de dos mil veintidós.

B.3 Lugar. Las conductas se realizaron dentro y fuera de las instalaciones de la Junta Local, entendiéndose que el hecho de haber realizado una diligencia fuera

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

de las instalaciones de la Junta, pero atendiendo a las labores que tienen encomendadas las personas servidoras del Instituto, se consideró como que dichas labores se realizaron dentro del espacio y horario de trabajo.

C. Nivel Jerárquico. Al momento de la comisión de las conductas, el recurrente ocupaba el cargo de Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica en la Junta Local Ejecutiva en el estado de Guanajuato.

D. Grado de responsabilidad e intencionalidad. El inconforme se condujo con pleno conocimiento de su actuar pues en **reiteradas ocasiones realizó comentarios e insinuaciones de índole sexual**, asimismo, tocamientos corporales a la entonces denunciante.

Además, al fungir como Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica en la Junta Local Ejecutiva en el estado de Guanajuato, lo colocaba en una situación de **superioridad jerárquica** dentro de la estructura de dicha Junta y, por ende, frente a la persona denunciante, actualizándose una responsabilidad directa.

E. Magnitud de la afectación al bien jurídico tutelado. Cuando existen actos de discriminación o violencia por razón de género, 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 no discriminación. Lo anterior es así, porque un ambiente libre de violencia contra las mujeres es acorde a los derechos de igualdad y de no discriminación, además que fortalece la soberanía y el régimen democrático, en concordancia con lo establecido por el artículo 1 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Por lo anteriormente descrito, la autoridad responsable, determinó que la vulneración de esta norma es sumamente relevante, ya que tiene como fin, proteger la dignidad e integridad de toda persona, toda vez que la realización de esas 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 de las actividades del personal que presta sus servicios en los organismos del Instituto, o bien, generando un ambiente hostil.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

La dignidad, bien jurídico tutelado por el artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, es 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.

Al respecto, el Protocolo HASL establece que, en los casos de hostigamiento y acoso sexual 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, costosa y ejemplar, para **inhibir de manera definitiva la comisión de este tipo de conductas.**

En ese sentido, la autoridad responsable consideró que la conducta de acoso sexual es inaceptable en este Instituto, y calificó las conductas desplegadas como **muy graves**, atendiendo al artículo 356 del Estatuto, así como el grado de afectación al bien jurídico tutelado: **la dignidad de las personas.**

En cuanto al resto de los elementos del artículo 355, la Secretaría Ejecutiva señaló:

- a) Las condiciones económicas del ahora inconforme no guardan relación directa con la infracción, pues no hubo daño o perjuicio patrimonial al INE, ni la obtención de un beneficio económico indebido.
- b) En cuanto al nivel jerárquico, quien ahora es parte recurrente ocupaba el cargo de Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica en la Junta Local Ejecutiva en el estado de Guanajuato, colocándolo en una situación de superioridad jerárquica dentro de la estructura de dicha Junta y, por ende, frente a la víctima, actualizándose una responsabilidad directa.
- c) Del expediente personal del inconforme se advierte que durante su trayectoria no había sido sujeto de otro procedimiento laboral, por lo que no se estaba en el supuesto de reincidencia o reiteración.
- d) Que en este tipo de conductas la reprochabilidad subjetiva debe ser absoluta, manifiesta y total, ante la tolerancia cero a estas conductas.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Bajo los elementos antes citados, la autoridad responsable, concluyó que:

- La gravedad de las conductas acreditadas radica en que, la afectación al bien jurídico, esto es, la dignidad de la persona se materializó a través de comentarios, que por sí mismos, ya generan un ambiente laboral poco sano, que fueron escalando al grado de tocamientos físicos, lo cual, denota una evolución negativa en el comportamiento del recurrente, es decir, este fue escalando de manera que transgredió no solo la esfera personal y psíquica de la víctima, sino también física.
- La denunciante del procedimiento laboral disciplinario tuvo un nivel de afectación importante, pues las conductas de acoso de las que fue objeto, además de impedir su legítimo desarrollo en un ambiente sano en su lugar de trabajo, generó en ella, la percepción y creencia que la única manera de no continuar siendo objeto de las mismas era **renunciando**.

Con base en todo lo anteriormente descrito, la autoridad responsable determinó que las conductas realizadas por el inconforme fueron muy graves y requerían, en consecuencia, una sanción que además de proporcional, fuera eficaz y tuviera el efecto inhibitorio y de erradicación que se busca, por tanto, es que, en el caso particular, la amonestación y la suspensión en el desempeño de las funciones, no eran sanciones que permitían alcanzar estos objetivos.

Además en la resolución que por esta vía se combate, se señaló que ha sido un criterio reiterado por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación,¹⁶ que la destitución, como medida disciplinaria en los casos de acoso u hostigamiento sexual, no obedece a un interés exclusivo de beneficiar a las mujeres que laboran en el Instituto, sino a la consecuencia establecida en su normativa, al haberse acreditado la comisión de conductas muy graves y respecto de las cuales existe una **POLÍTICA DE CERO TOLERANCIA**, como una forma de protección de los bienes jurídicos, de su personal y del Instituto mismo.

Consecuentemente, las conductas fueron calificadas como **MUY GRAVES**, respecto del grado de afectación al bien jurídico protegido -esto es, la dignidad de la denunciante y su adecuado desarrollo al interior de su centro de trabajo-; la responsabilidad directa del inconforme en la comisión de las faltas, quien

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

ocupaba un cargo de mayor jerarquía dentro de la estructura de la Junta Local Ejecutiva, los efectos perniciosos de las conductas infractoras que se materializaron en una afectación directa a la denunciante, así como la cero tolerancia ante las conductas infractoras de naturaleza sexual, para la autoridad responsable, resultó idóneo imponer la medida disciplinaria de **DESTITUCIÓN** para un justo reproche de las conductas que se tuvieron por acreditadas.

Derivado de lo anterior, esta autoridad resolutora considera que la calificación de la conducta y, en consecuencia, la individualización de la sanción fue conforme a derecho, al estar debidamente fundada y motivada, pues, en primer lugar, no debe dejarse de lado que el artículo 356 segundo párrafo del Estatuto, establece que las conductas como hostigamiento y/o acoso sexual serán calificadas de **grave a muy grave**, y la sanción a imponer irá desde la suspensión sin goce de sueldo hasta la **destitución de la persona infractora**.

Por lo que, aun tomando en cuenta las consideraciones de la parte recurrente respecto a sus antecedentes laborales, no se advierte porque la sanción impuesta debió ser menor, máxime que la responsable cuenta con arbitrio para graduar la sanción en atención a los elementos analizados y que han quedado descritos; además, de que sus conductas implicaron para la víctima un daño en su persona, como ansiedad y estrés.

Además, el artículo 6 fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que: la violencia sexual es considerada como un acto especialmente reprochable que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y como consecuencia atenta de manera directa contra la libertad, dignidad e integridad física, es decir, que la transgresión al bien jurídico se da como consecuencia de la realización de los actos de violencia sexual. Lo anterior, con independencia de que la conducta que actualiza el acoso sexual es sancionable cuando ocurre, sin necesidad de que deba existir un resultado o reacciones específicas por parte de la víctima.⁶

⁶ Esta misma consideración sostuvo la Sala Regional Ciudad de México al resolver el juicio SCM-JDC-1653/2017 y el SDF-JLI-8/2016.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Pues el acoso sexual y los actos de violencia contra la mujer en razón de género son conductas que afectan desproporcionadamente a las mujeres; lo que les afecta en su **dignidad humana**, bien jurídico tutelado y protegido 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; siendo el acoso sexual particularmente muy grave, de ahí lo infundado de sus agravios, además el hecho de que el inconforme no hubiera sido sancionado previamente en algún procedimiento sancionador, en todo caso, lo único que permite concluir es la ausencia de reincidencia.

Esto es, la posible reincidencia es un factor agravante de la conducta infractora y su ausencia no opera como un atenuante de la gravedad o reprochabilidad de la conducta sancionada; de tal manera, que para esta autoridad resolutora el actuar de la responsable se ajusta al derecho,⁷ toda vez que la sanción es congruente con la calificación de la conducta. 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 las cuales está la reincidencia.

A partir de lo anterior, queda claro para este órgano resolutor que la sanción impuesta (destitución del cargo) corresponde con la calificación de la sanción (muy grave) y con el análisis de los elementos señalados en el artículo 355 del Estatuto, es decir contrario a lo que argumenta el recurrente, sí se analizaron las circunstancias particulares de la conducta acreditada, sin que se advierta la supuesta ilegalidad y desproporción que hace valer la parte inconforme, al encontrarse debidamente fundada y motivada.

Por tanto, a juicio de esta autoridad, la calificación de las conductas y la determinación de la sanción están debidamente razonadas y justificadas, dentro de los límites y criterios que el propio Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ha establecido, de ahí que se califiquen como infundados los argumentos que hace valer la parte recurrente.

⁷ Criterio que ha sido sostenido por la Sala Regional Ciudad de México, al resolver el SCM-JLI-12/2023.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

Al ser infundados los agravios de la parte inconforme relacionados con el Procedimiento Laboral Sancionador, lo procedente es **confirmar** el procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/105/2022, emitido el seis de febrero de dos mil veinticuatro, y -en consecuencia- la sanción impuesta a la parte inconforme, pues este cumple con lo mandado por esta autoridad en la resolución INE/JGE04/2024 correspondiente al recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/21/2023.

En consecuencia, de lo anterior, la autoridad responsable calificó la conducta como **muy grave**, por lo que, para esta autoridad revisora se considera que fue conforme a derecho la imposición de la sanción consistente en la **DESTITUCIÓN**.

SÉPTIMO. EFECTOS

Al haber resultado **INFUNDADOS** los agravios esgrimidos por el recurrente, conforme a los razonamientos vertidos en el considerando que antecede, lo procedente es **CONFIRMAR** la resolución de seis de febrero del dos mil veinticuatro, dictada por la Secretaría Ejecutiva en el expediente INE/DJ/HASL/105/2022, por la que se decretó la **DESTITUCIÓN** de Felipe de Jesús Ruiz Ochoa.

Por todo lo anteriormente expuesto y fundado, se

R E S U E L V E:

PRIMERO. SE CONFIRMA el acto reclamado, a través del cual, la responsable decretó la **DESTITUCIÓN** de Felipe de Jesús Ruiz Ochoa, dentro del procedimiento laboral disciplinario identificado con la clave: INE/DJ/HASL/105/2022.

SEGUNDO. NOTIFÍQUESE como corresponda al recurrente y a las personas interesadas, por conducto de la Dirección Jurídica de este Instituto.

TERCERO. Para los efectos legales procedentes, **HÁGASE DEL CONOCIMIENTO**, la presente resolución a la Dirección de Administración de este Instituto, y al Vocal Ejecutivo de la Junta Local en el Estado de Guanajuato.

**JUNTA GENERAL EJECUTIVA
RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/8/2024**

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

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 21 de agosto 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; 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 Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay.

**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**