

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

INE/JGE127/2024

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/15/2024, INTERPUESTO EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR INE/DJ/HASL/PLS/74/2023, EMITIDA POR LA C. ENCARGADA DE DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Ciudad de México, 30 de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS los autos del Recurso de Inconformidad **INE/RI/SPEN/15/2024**, promovido por el ciudadano XXXX XXXX XXXXX, a fin de controvertir la resolución del procedimiento laboral sancionador **INE/DJ/HASL/PLS/74/2023** de fecha 8 de mayo de 2024, por el que, la Encargada de Despacho de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, resolvió la destitución del recurrente al cargo de Vocal del Registro Federal de Electores de la Junta Local Ejecutiva en XX XXXXXX XX XXXXXX.

G L O S A R I O

Autoridad instructora/Dirección Jurídica	Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral
Autoridad resolutora/SE	Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
Autoridad sustanciadora UTVOPL /	Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales
Constitución/CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DAHASL	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral de la Dirección Jurídica del Instituto.
Denunciante quejosa o	XXXXX XXXXXX XXXXX XXXXXXXXXXXX, entonces Auxiliar Técnico "D", en la Junta Local Ejecutiva en XX XXXXXX XX XXXXXX.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Guía	La Guía para para juzgar con perspectiva de género en materia electoral
INE/Instituto	Instituto Nacional Electoral
Junta General Ejecutiva/JGE	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
Junta Local/JLE	Junta Local Ejecutiva en XX XXXXXX XX XXXXXX
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	Procedimiento Laboral Sancionador
Protocolo	Protocolo para juzgar con perspectiva de Género.
Actor o Recurrente	XXXX XXXX XXXXX, otrora Vocal del Registro Federal de Electores, en la Junta Local Ejecutiva en XX XXXXXX XX XXXXXX.
Sala Superior	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

ANTECEDENTES

I. Conocimiento.

El 28 de abril de 2023, mediante correo electrónico, la denunciante remitió a la DAHASL, su escrito de denuncia por la probable comisión de conductas infractoras atribuibles al ahora recurrente.

Asimismo, el 4 de mayo de 2023, la denunciante presentó un segundo escrito con la narración de los hechos por los que se originó el procedimiento en cita.

II. Auto de admisión y remisión de investigación.

El 23 de mayo de 2023, se emitió el Auto de admisión y remisión a investigación y atención integral y sensibilización, asignándosele al asunto el número de expediente **INE/DJ/HASL/PLS/74/2023**; asimismo, se ordenó

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

dar vista a la Subdirección de Investigación para que, en el ámbito de sus atribuciones, llevara a cabo las acciones correspondientes.

III. Informe psicológico.

El 22 de junio de 2023, el Departamento de Atención de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización, remitió a la Subdirección de Investigación, el informe psicológico de la misma fecha realizado a la denunciante.

IV. Cómputo del plazo para investigar.

A partir de la fecha de conocimiento del presente asunto, el plazo de seis meses con que contó la autoridad instructora para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador, de conformidad con lo señalado en el artículo 310 del Estatuto, corrió del 28 de abril al 28 de octubre de 2023.

V. Inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

El 26 de octubre de 2023, estando dentro del plazo contemplado en el punto anterior, la autoridad instructora determinó, a petición de parte, el inicio del PLS en contra del recurrente, por cuanto hace a las conductas contenidas en los artículos 71, fracción XXIII, y 72 fracciones XV, XXV y XXIX, del Estatuto, relativas a no observar y hacer cumplir disposiciones de la Constitución, la Ley, del Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto; dictar o ejecutar órdenes cuya realización u omisión transgredan las disposiciones legales vigentes; incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito; y realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.

En ese sentido, el 30 de octubre de esa anualidad, se notificó y emplazó al ahora actor.

En dicho Acuerdo, se determinó el no inicio del PLS en contra del ahora recurrente, respecto de las conductas consistentes en recibir comisiones por la empresa "Treinta x segundo"; solicitar reembolsos por los gastos de alimentos; emitir instrucciones para editar o alterar documentación de

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

contratación de personal; y por ingerir bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones del INE.

De dicho Auto, se advierte que la autoridad investigadora realizó diversas diligencias para allegarse de elementos necesarios con la finalidad de tener convicción de los hechos denunciados, las cuales obran en el expediente y que se señalan en la Resolución controvertida¹.

Además de los requerimientos de información, la autoridad instructora determinó llevar a cabo entrevistas de investigación con diversas personas, mismas que se encuentran señaladas en el expediente; así como en la Resolución².

VI. Cómputo de plazo para dar contestación.

Tomando en cuenta que la notificación y emplazamiento del PLS al ahora actor, se llevó a cabo el 30 de octubre de 2023, se advierte que el término de 10 días hábiles para que diera contestación ofreciera pruebas y manifestara lo que a su derecho conviniera, corrió del 31 de octubre al 14 de noviembre de 2023.

VII. Presentación del escrito de contestación.

El 14 de noviembre de 2023, el ahora recurrente remitió a la autoridad instructora, su escrito de contestación a las conductas que se le atribuyeron en el auto de inicio; asimismo, ofreció las pruebas que consideró pertinentes.

VIII. Acuerdo de admisión de pruebas y término para alegatos.

La autoridad instructora, mediante Acuerdo de 23 de noviembre de 2023, se pronunció sobre las pruebas ofrecidas por el ahora recurrente, y tuvo por desahogadas aquellas pruebas que así lo permitió su propia y especial naturaleza.

¹ Visibles a fojas 3 y 4 de la Resolución.

² Visibles a foja 4 de la Resolución.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

Asimismo, se le realizó una prevención para que redujera a tres el número de testigos ofrecidos por cada hecho que pretendiera probar. Dicha determinación le fue notificada a las partes el 24 de noviembre siguiente.

IX. Acuerdo de trámite.

Asimismo, tomando en consideración que el ahora actor, desahogó en tiempo y forma la prevención ordenada, mediante diverso Acuerdo de fecha 5 de diciembre de 2023, se señaló fecha y hora para el desahogo de las pruebas testimoniales admitidas. Dicha determinación se notificó a las partes el día de su emisión.

X. Acuerdo de término para alegatos.

El 8 de enero de 2024, se dictó un acuerdo en el que se dio cuenta del escrito por el que el ahora actor se desistió de algunas pruebas testimoniales admitidas previamente. Del desahogo del resto de las pruebas testimoniales, así como del escrito de la denunciante respecto a la tacha de testigos.

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

XI. Acuerdo de cierre de instrucción.

El 19 de marzo de 2024, mediante Acuerdo se tuvo por precluido el derecho de las partes para formular alegatos.

Por ende, al no haber diligencias o pruebas pendientes de desahogar, la autoridad instructora determinó el cierre de instrucción para resolver el presente asunto conforme a derecho corresponda. Dicho Auto, les fue notificado a las partes el 20 de marzo siguiente.

XII. Resolución del procedimiento laboral sancionador dentro del expediente INE/DJ/HASL/PLS/74/2023.

El 8 de mayo de 2024, la Encargada de Despacho de la Secretaría Ejecutiva del INE resolvió el procedimiento laboral sancionador relativo al expediente

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

INE/DJ/HASL/PLS/74/2023, en el que se determinó la destitución del ahora recurrente. Resolución que le fue notificada el 22 de mayo de 2024.

XIII. Presentación del Recurso de Inconformidad.

El 4 de junio de 2024, el recurrente presentó un recurso de inconformidad, ante la Subdirección de Oficialía de Partes común del INE, a fin de controvertir la resolución del expediente INE/DJ/HASL/PLS/74/2023.

XIV. Auto de turno del Recurso de Inconformidad.

Mediante Auto de Turno de 6 de junio de 2024, con motivo del escrito de impugnación presentado por el Recurrente, el C. Encargado de Despacho de la DJ, ordenó formar el expediente número **INE/RI/SPEN/15/2024**; y se designó turnarlo a la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, para que elabore el proyecto de resolución que conforme a derecho corresponda, y someterlo a consideración de la Junta General Ejecutiva.

XV. Acuerdo de recepción.

El 11 de julio de 2024, el Titular de la UTVOPL, en su calidad de autoridad sustanciadora del presente medio de impugnación, emitió Acuerdo en el cual ordenó la recepción del recurso de inconformidad identificado con la clave **INE/RI/SPEN/15/2024**. Dicho Acuerdo fue notificado a la cuenta de correo proporcionada por el Recurrente, el mismo día.

XVI. Acuerdo de admisión y proyecto de resolución.

El 13 de septiembre de 2024, el Titular de la UTVOPL dictó Acuerdo por el que admitió a trámite el Recurso de Inconformidad; al tenerse por cumplidos los requisitos de procedibilidad previstos en los artículos 361 y 365 del Estatuto y no advertirse ninguna causal de desechamiento. Asimismo, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 362, párrafo cuarto del Estatuto, se admitieron las pruebas ofrecidas por el recurrente que, conforme a derecho fueron procedentes, se desahogaron las que, por su naturaleza así procedieron o señalándose que su valoración se haría en el momento procesal oportuno; y se desahogaron las que no fueron procedentes de acuerdo a la normatividad vigente.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

En ese sentido, por lo que respecta a la prueba señalada con el numeral 1 del escrito de inconformidad, titulada **“EXPEDIENTE LABORAL PERSONAL DEL SUSCRITO”**, mediante la cual el recurrente solicitó que dicho documento fuese requerido para agregarse en copia certificada al expediente en que se actúa; con fundamento en los artículos 332 y 366 del Estatuto, la autoridad instructora determinó **desechar** dicha prueba, toda vez que no reviste el carácter de superveniente, al ser un documento que el recurrente conocía desde el momento mismo en que entró a prestar sus servicios a este Instituto; y que, por consiguiente, pudo hacer solicitado y ofrecerlo en el momento procesal oportuno, sin ningún obstáculo legal y/o administrativo, lo que en la especie no aconteció, por lo tanto, no es dable atender la pretensión del actor.

Por último, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 362, párrafo segundo; 368, párrafo 1 del Estatuto; 15, párrafo 1, inciso d); 52, numeral 2; y, 53, numeral 1 de los Lineamientos para regular el procedimiento y, al no existir más actuaciones por efectuar, se emitió Acuerdo por el que se ordenó cerrar instrucción y formular el proyecto de resolución correspondiente.

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

PRIMERO. Competencia.

1. Esta Junta General es competente para conocer y resolver el presente asunto, de conformidad con lo establecido por los artículos 41, Base V, apartado A, párrafo segundo de la Constitución; 48, inciso k) de la LGIPE; 40, inciso o) del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral; 360 fracción I; 368, párrafo primero del Estatuto; y 52, numerales 1 y 2 de los Lineamientos, por tratarse de sendo recurso de inconformidad mediante el cual se controvierte una resolución que puso fin al procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/74/2023.

SEGUNDO. Cuestión previa respecto del análisis de la caducidad.

2. El estudio de la caducidad es un elemento fundamental para la validez de un acto de molestia, por lo que constituye un análisis de previo y especial pronunciamiento y deberá ser analizado de oficio; sin dejar de observar los argumentos vertidos por los recurrentes respecto de este elemento.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

3. En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo 310 del Estatuto, la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador caducará en seis meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga **conocimiento formal** de la conducta infractora.
4. Asimismo, los artículos 320 y 321 del Estatuto señalan que la autoridad instructora al conocer de la comisión de una posible conducta infractora, iniciará una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitan determinar si se inicia un procedimiento laboral sancionador; siendo que, de existir suficientes elementos de prueba para acreditar la conducta infractora, se determinará el inicio de éste.
5. El numeral 322 establece que, al dictar auto de inicio en el procedimiento laboral sancionador se deberá precisar, entre otros, la fecha de conocimiento de las conductas probablemente infractoras o, en su defecto, de la recepción de la denuncia.
6. Ahora bien, en primer término y al ser una cuestión de orden público y de estudio preferente se analizará si conforme a lo previsto en el artículo 310 del Estatuto, la actuación de la autoridad instructora se efectuó en el plazo de seis meses, contados a partir del momento en que ésta tuvo conocimiento formal de la conducta infractora; o si por el contrario, el inicio del citado procedimiento se determinó fuera de ese plazo y, por tanto, lo procedente conforme a derecho es decretar la actualización de esa figura jurídica y, en vía de consecuencia, la nulidad de la actuación de la instructora a partir del día en que sus facultades se encontraron caducas.
7. En ese sentido, sirva de guía la tesis de jurisprudencia XXXII. J/1 L (11a.), de rubro: **“CADUCIDAD DE LA INSTANCIA EN MATERIA LABORAL. FORMA DE COMPUTAR EL TÉRMINO PARA QUE OPERE EN LOS JUICIOS DEL CONOCIMIENTO DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y ESCALAFÓN DEL ESTADO DE COLIMA”**, en la cual la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que el cómputo de los plazos se hará de momento a momento, por lo que deben contabilizarse cada uno de los días calendario como naturales, esto con la finalidad de generar seguridad jurídica de conformidad con lo establecido en el artículo 14 constitucional.
8. Asimismo, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en la tesis XXIV/2013, de rubro **“CADUCIDAD EN EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL**

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

SANCIONADOR. DEBE ANALIZARSE DE OFICIO.”, refiere que, con la finalidad de cumplir con los principios de legalidad, debido proceso, seguridad jurídica y acceso a la justicia y cumplir con el debido proceso, la autoridad administrativa tiene la obligación de analizar de oficio la configuración de la caducidad, aun cuando no se señale como motivo de inconformidad. Acorde con dichos criterios, el plazo para que opere la caducidad es rígido por lo que no es susceptible de suspenderse ni interrumpirse, por lo que deben computarse todos los días del mes calendario.

9. En el asunto que nos ocupa, el 28 de abril de 2023, se debe tomar como día cierto del conocimiento de los hechos por parte de la autoridad instructora, toda vez que fue la fecha en la que la denunciante remitió su escrito de denuncia a la DAHASL mediante correo electrónico. Así, se tiene que la conclusión de los seis meses para ordenar el inicio del PLS fue el 28 de octubre de 2023, plazo que no se transgredió, ya que el Acuerdo de inicio se decretó el 26 de octubre de esa anualidad y se notificó el 30 siguiente; por lo que resulta procedente entrar al estudio de fondo de la presente controversia.

CUARTO. Requisitos de procedencia.

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

Oportunidad.

11. El artículo 361 del Estatuto, establece que el Recurso de Inconformidad deberá presentarse dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra, a fin de que lo remitan a la DJ para los efectos previstos.
12. De las constancias que obran en autos, se advierte que la resolución de 8 de mayo de 2024, dictada en el expediente INE/DJ/HASL/PLS/74/2023, fue notificada al recurrente el 22 de mayo siguiente. En ese sentido, el artículo 281, párrafo segundo, del Estatuto, señala que las notificaciones surtirán sus efectos el mismo día que se practiquen.
13. Por otra parte, el artículo 361 del Estatuto establece que el Recurso de Inconformidad podrá interponerse, dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución que se recurre. Por lo que

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

el término para interponer el recurso corrió a partir del veintitrés (23) de mayo al cinco (5) de junio de 2024.

14. En tal sentido, el recurrente presentó su respectivo medio de impugnación en fecha 4 de junio de 2024, ante la Oficialía de Partes común del Instituto; esto es, dentro del plazo determinado para su interposición; por lo que se tiene cumplido este requisito.

Forma y legitimación.

15. En el recurso interpuesto se hizo constar el nombre completo de la parte recurrente y su respectivo correo electrónico para oír y recibir notificaciones; se manifiestan los agravios; se asienta la firma autógrafa; de igual manera se tiene que el recurrente es la persona a la cual le causa afectación la Resolución del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/74/2022; por lo tanto, cuenta con legitimación para interponer el citado medio de defensa.
16. En este sentido, no se presenta ningún supuesto señalado en el artículo 364 del Estatuto y, en consecuencia, se colman los elementos indicados en los artículos 361 y 365 del ordenamiento referido, por lo que se cumple con todos los criterios de procedibilidad.
17. El presente Recurso de Inconformidad reúne los requisitos formales y sustantivos para su procedencia previstos en los artículos 361 y 365 del Estatuto; por lo que únicamente requieren mayor explicación los requisitos que se señalan a continuación:

Interés jurídico.

18. El recurrente cuenta con interés jurídico, toda vez que aduce una afectación personal y directa a sus derechos, derivada de la imposición de la medida disciplinaria consistente en la destitución del cargo de Vocal el Registro Federal de Electores en la Junta Local Ejecutiva en XX XXXXXX XX XXXXXX.
19. En este sentido, no se presenta ningún supuesto señalado en el artículo 364 del Estatuto y, en este caso, se colman los elementos indicados en los artículos 361 y 365 del ordenamiento referido, por lo que se cumple con todos los criterios de procedibilidad.

QUINTO. Resolución impugnada.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

20. El 8 de mayo de 2024, la autoridad resolutora emitió la determinación respecto del procedimiento laboral sancionador identificado como INE/DJ/HASL/PLS/74/2023, instaurado en contra del ahora recurrente, en la que tuvo por acreditada las conductas infractoras, resolviendo lo siguiente:

*“PRIMERO. Han quedado acreditadas las conductas transgresoras de lo previsto en los artículos 71, fracción XXIII y 72, fracciones XXV y XXIX, del Estatuto, por lo que se determina imponer a **XXXX XXXX XXXXX**, la sanción consistente en **DESTITUCIÓN.**”*

21. Es pertinente señalar que, partiendo del principio de economía procesal, no constituye obligación legal la inclusión o transcripción de la totalidad del acto impugnado en el texto de la presente resolución.
22. En lo anterior, resulta criterio orientador las razones contenidas en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, con número de registro 219558³ de rubro: **“ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO”**, al señalar que no existe precepto alguno en la legislación invocada, que obligue al juzgado federal a llevar a cabo tal transcripción y, además, tal omisión en nada agravia al quejoso si en la sentencia se realizó un examen de los fundamentos y motivos que sustentan los actos reclamados a la luz de los preceptos legales y constitucionales aplicables, y de los conceptos de violación esgrimidos por el peticionario de garantías.

SEXTO. Síntesis de agravios.

23. Dentro del medio de impugnación, el **Recurrente** señala diversos motivos de disenso, expresados durante la relatoría de su escrito de impugnación, mismos que, por economía procesal se sintetizan a continuación:
- **FALTA DE LAS FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO PARA EL DESAHOGO DE PRUEBAS TESTIMONIALES.**
24. Señala que le causa agravio que la Resolución fue resultante de la formulación de testimonios de excompañeros de la Vocalía del Registro Federal de Electores de la JLE, que se realizó de manera ilegal, puesto que no se

³ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Octava Época, Tomo IX, abril de 1992, p. 406, núm. de registro 219558.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

cumplieron con las formalidades esenciales del procedimiento para el desahogo de pruebas testimoniales.

25. Que las declaraciones testimoniales fueron realizadas sin cumplir con los principios fundamentales de la protección de los derechos humanos, en virtud de que no se tomó en consideración el Protocolo para la actuación de cualquier prueba testimonial, emitido por la Organización de Estados Americanos, respecto de los hechos imputados al recurrente.
26. Señala que la comparecencia testimonial de las personas trabajadoras de la citada Vocalía, fue realizada de manera inquisitoria, puesto que no se cumplieron con las formalidades esenciales del procedimiento para el desahogo de pruebas testimoniales; es decir, que no contendrán más de un hecho, serán claras y concretas, no serán concebidas en términos afirmativos, no podrán sugerir respuestas, no serán ofensivos o vejatorias, y no podrán tener referencias de carácter técnico, tal y como lo señala el citado Protocolo, como, según su dicho, se advierte de los videos que se agregan como medios de probanza. Lo que, a su decir, le causó una violación a sus derechos fundamentales contenidos en los artículos 1º, 14 y 16 de la CPEUM.
 - **OMISIÓN DE VALORAR EL ASUNTO BAJO EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.**
27. El actor señala que le causa agravio la Resolución, toda vez que no se respetó el principio de presunción de inocencia en su favor, porque no se realizó un análisis de la argumentación del recurrente, en el momento de contestar la denuncia en su contra, lo que ocasionó una violación a la obligatoriedad de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; ya que, las resoluciones emitidas por las autoridades competentes deben estar sustentadas en elementos que demuestren de manera fehaciente la autoría o participación del presunto infractor en los hechos imputados.
28. Esto es, que para la imposición de una sanción exige que se encuentren debidamente probados los hechos básicos de los cuales se realicen las presunciones. Porque, si de cada medio de prueba pueden desprenderse uno o varios indicios, signos o presunciones que sirvan como principio de prueba, no necesariamente para justificar por sí, un aserto o la verdad que se pretende establecer, sino para presumir la existencia de otro hecho desconocido a base de razonar silogísticamente, partiendo de datos aislados.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

29. Por ello, señala, que la eficacia de la prueba indiciaria, como prueba indirecta, no parte de pruebas plenas aisladas, sino de datos inequívocos, concurrentes y convergentes, de cuya articulación se obtiene la verdad, a la cual cada indicio de forma aislada no podrá conducir por sí solo.
30. Por lo que, en razón de lo anterior, manifiesta el actor, que la autoridad resolutora no tomó en consideración el principio de presunción de inocencia, poniendo en riesgo su estabilidad laboral.

• VIOLACIONES AL PRINCIPIO DE EXHAUSTIVIDAD.

31. El Recurrente señala que le causa agravio que la autoridad resolutora no fue exhaustiva en el análisis de los hechos que se le imputan y de las pruebas aportadas. Ya que, de haber cumplido con dicho principio, la citada autoridad habría llegado a una conclusión diferente, toda vez que del informe psicológico que se le aplicó a la denunciante, se puede advertir que la decisión de denunciar al actor pudo deberse al temor de perder su empleo, pero no por decisión del recurrente, sino por el acta que se levantó con motivo de una falla en sus labores.

• INDEBIDA FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN EN LA RESOLUCIÓN.

32. El Recurrente señala que la determinación se encuentra indebidamente fundada y motivada, toda vez que la autoridad resolutora ignoró incluir las razones de hecho y las consideraciones de derecho para cumplir con el mandato constitucional que prescribe el artículo 16 de la CPEUM, que previene que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles, posesiones, sino en virtud de mandato escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

• OMISIÓN DE CONSIDERAR LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EN EL ARTÍCULO PRIMERO CONSTITUCIONAL.

33. El actor solicita que la Junta General Ejecutiva del Institutito analice el asunto a la luz de las disposiciones contenidas en el artículo primero constitucional, toda vez que la autoridad responsable omitió hacerlo, lo que significa la protección más amplia de los derechos humanos, tal y como lo señalan los artículos 7, 8, 10 y demás relativos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos emitida por la Organización de las Naciones Unidas.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

34. Por lo que debe hacerse una interpretación *in dubio pro homine*, de conformidad con las disposiciones establecidas en la normatividad mexicana y los tratados internacionales.

SÉPTIMO. Pretensión, causa de pedir y *litis*.

35. **Pretensión.** El recurrente pretende que esta Autoridad revoque la Resolución recaída al Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/74/2023, para efecto de que se revoque la determinación impugnada y, por ende, se le restituya en sus derechos laborales en el cargo que ostentaba como Vocal del Registro Federal de Electores en la Junta Local Ejecutiva en XX XXXXXX XX XXXXXX.
36. **Causa de pedir.** El recurrente considera que la resolución impugnada, en la cual se determinó su destitución, hubo diversas violaciones; esto es, principalmente: **falta de las formalidades esenciales del procedimiento para el desahogo de pruebas testimoniales; omisión de valorar el asunto bajo el principio de presunción de inocencia; violaciones al principio de exhaustividad; indebida fundamentación y motivación en la resolución; y omisión de considerar los principios fundamentales de derechos humanos contenidos en la declaración universal de los derechos humanos y en el artículo primero constitucional.**
37. ***Litis*.** La *litis* en el presente medio de impugnación, se constriñe en estudiar los motivos de inconformidad planteados por el recurrente con la finalidad de determinar si hubo violación a las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias en la resolución del procedimiento laboral sancionador INE/DJ/HASL/PLS/74/2023, lo que amerita que se revoque la resolución controvertida; o si, por el contrario, el actuar de la autoridad se apegó a derecho, entonces lo procedente será confirmar el acto impugnado.

OCTAVO. Marco normativo.

a) Normatividad procesal aplicable.

38. El 8 de julio de 2020 el Consejo General de INE emitió al acuerdo INE/CG162/2020, por el que se aprobó la reforma al Estatuto, a propuesta de esta JGE, que actualizó el marco normativo que regula el presente asunto,

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

publicado en el DOF el 23 de julio de 2020, por lo que es vigente a partir del 24 de julio de 2020.

39. En este sentido, el Recurso de Inconformidad que nos ocupa fue interpuesto después de la publicación del Estatuto vigente, por lo tanto, a la presente resolución le resulta aplicable el Estatuto vigente, destacando que, con ello, no se afecta, disminuye, ni desaparece derecho alguno constituido en favor del recurrente.

b) Norma que regula al acto controvertido.

40. El párrafo tercero del artículo primero de nuestro máximo ordenamiento establece que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.
41. Por su parte, los artículos 14 y 16 de la CPEUM, consagran los principios de debido proceso y de no retroactividad, así como el principio de legalidad, al establecer, el primer dispositivo, que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho; así mismo, dicho precepto prevé que a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna y que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.
42. El segundo precepto constitucional referido señala que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo; por lo que el

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

principio de legalidad se refiere a que todo acto de los órganos del Estado debe encontrarse fundado y motivado por el derecho vigente.

- 43.** Además, el artículo 41, párrafo tercero, base V, Apartado A, de la Constitución dispone que las relaciones de trabajo entre el INE y sus servidores se regirán por la LGIPE y el Estatuto que, con base en ella, apruebe el Consejo General.
- 44.** El artículo 204 de la LGIPE, indica que en el Estatuto se establecerán, además de las normas para la organización del Servicio Profesional Electoral Nacional, las relativas a las normas y procedimientos para la determinación de sanciones. Asimismo, de conformidad con el artículo 205, párrafo 1 de la LGIPE, por la naturaleza de la función estatal que tiene encomendada el Instituto, todo su personal hará prevalecer el respeto a la Constitución, las leyes y la lealtad a la Institución, por encima de cualquier interés particular.
- 45.** Luego entonces, en el Estatuto se establecen las siguientes disposiciones que resultan relevantes para el presente caso:
 - a.** De conformidad con las fracciones III y IV del artículo 1 del Estatuto, el referido instrumento tiene por objeto establecer las normas generales para la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Nacional, asimismo, establecer las condiciones generales de trabajo, derechos, obligaciones y prohibiciones del personal del INE, así como el Procedimiento Laboral Sancionador y los medios ordinarios de defensa. La normatividad específica estará contenida en el Manual de Organización General y manuales de organización, de procesos y procedimientos, así como en los lineamientos correspondientes.
 - b.** Con base en lo establecido en la fracción XXIII del artículo 71 del Estatuto, es una obligación del personal de Instituto, observar y hacer cumplir las disposiciones de la Constitución, la Ley, del presente Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto.
 - c.** En términos del artículo 72, fracción XXIX del Estatuto, es una prohibición del personal del INE realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

d. Por su parte, el artículo 310 del Estatuto dispone que la facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador caducará en seis meses contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta infractora. La facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento, en el caso de faltas graves y muy graves, y un año en el caso de faltas leves.

e. El artículo 323 del Estatuto establece que el auto de inicio del procedimiento laboral sancionador es la primera actuación con la que comienza formalmente el mismo y su notificación interrumpe la prescripción.

f. En relación con los artículos 350 y 355 del Estatuto, el Instituto, previa sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador, podrá aplicar a su personal sanciones de amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria, señalando como directrices para su calificación los grados, mínimo, medio y máximo, así como en atención a los elementos siguientes:

- 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/15/2024**

g. Ahora bien, el artículo 357 del Estatuto señala que, el cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del procedimiento laboral sancionador deberá sujetarse a lo siguiente:

1. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona sancionada;
2. La sanción pecuniaria se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
3. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución, y
4. La destitución surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al en que se produzca la notificación de la resolución.

h. El artículo 358 del Estatuto indica que el Recurso de Inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas.

i. Que atendiendo a lo dispuesto en el artículo 366 del Estatuto tratándose de resoluciones emitidas en el Procedimiento Laboral Sancionador, sólo se podrán ofrecer y admitir aquellas pruebas que revistan el carácter de supervenientes.

46. Por su parte, los Lineamientos, establecen lo siguiente:

a. El artículo 11 dispone que las notificaciones que se realicen por correo electrónico se entenderán como válidas al momento de recibir el acuse de la misma por parte de la persona destinataria, dentro del día hábil siguiente al en que se le remitió el correo, en el entendido que, de no recibirse la confirmación de entrega, se tendrá por notificado de la determinación de mérito, con la fecha y hora de envío que conste en el sistema de correo.

b. El artículo 35 señala que el procedimiento sancionador es aplicable al personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas en términos del artículo 307 del Estatuto.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

c. El artículo 36 establece que las actuaciones previas al procedimiento sancionador se iniciarán, a juicio de la autoridad instructora, cuando tenga conocimiento formal por cualquier medio de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que permitan determinar en su caso, su inicio.

d. El artículo 44 establece que lo siguiente:

1. El auto de inicio es la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento sancionador, el cual se deberá notificar a las partes, en el plazo previsto en el artículo 335 del Estatuto y dentro del plazo de seis meses contados a partir de que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la posible conducta infractora, con la finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido el plazo previsto en el Estatuto, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por esa conducta.

2. Una vez notificado el auto de admisión del inicio del procedimiento sancionador, la persona probable infractora deberá mantener informada de manera fehaciente a la autoridad instructora de sus ausencias o realización de actividades por motivos de trabajo en lugar distinto al de su adscripción, con la finalidad de establecer las medidas adecuadas que permitan realizar cualquier notificación con motivo del desahogo del procedimiento referido.

3. La persona denunciante en su escrito inicial deberá proporcionar a la autoridad instructora su domicilio, correo electrónico o dirección que permita facilitar cualquier notificación con relación a la queja o denuncia. En caso de no ser cierto o resultar inexacto el domicilio, dirección o correo electrónico, las notificaciones se practicarán por estrados y se entenderán válidamente realizadas para todos los efectos legales el día de su realización, sin necesidad de realizar un acuerdo que autorice su realización.

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

48. El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se encuentra reconocido expresamente en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Para). En este instrumento, se reconoce que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos que limita, total o parcialmente, el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres; este tipo de violencia constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres⁴.
49. Asimismo, el artículo 72 del Estatuto vigente señala que, queda prohibido al personal del Instituto, realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones y en su artículo 8, refiere para mejor comprensión los términos siguientes:
50. **Hostigamiento laboral:** Son los actos o comportamientos propios del acoso laboral que se realizan en el marco de una relación formal de subordinación.
51. **Acoso laboral:** Actos o comportamientos, en una serie de eventos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.
52. **Hostigamiento sexual:** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Ahora bien, el Estatuto anterior, en su artículo 83, fracción XXVIII, establecía que, quedaba prohibido al Personal de Instituto, realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores. En este sentido, se puede advertir que, tanto el Estatuto anterior, como el vigente prevén como prohibición del personal del Instituto realizar actos de hostigamiento o acoso laboral o sexual, por lo que la aplicación del estatuto vigente no causa perjuicio al recurrente, ya que dicha disposición reproduce el mismo supuesto jurídico como una obligación que conlleva una sanción. La mencionada prohibición se ve robustecida con normas de carácter nacional e internacional, aunado a la obligación de tipo internacional que tiene el Estado para la protección de la violencia contra la mujer, por lo que existe un interés público en la prevención, sanción y reparación de conductas que causen una afectación a las mujeres.

NOVENO. Perspectiva de género.

53. 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.
54. 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.
55. 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 androcraáticos”.
56. 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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

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.”

57. 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.

58. 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.

DÉCIMO. Estudio de agravios.

59. Esta Junta General Ejecutiva, advierte diversos motivos de disenso por parte de los recurrentes; en ese sentido, el estudiar los agravios agrupados por tema o temas no le causa perjuicio al recurrente, ya que lo trascendente es que sean analizados, de conformidad con lo sostenido por la Sala Superior del Tribunal

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

Electoral del Poder Judicial de la Federación en la Jurisprudencia **4/2000** de rubro **“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”⁵**.

• **FALTA DE LAS FORMALIDADES ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO PARA EL DESAHOGO DE PRUEBAS TESTIMONIALES.**

- 60.** Como ya se señaló, la autoridad instructora determinó, dentro del plazo establecido para esto, y a petición de parte, el inicio del PLS en contra del recurrente, por cuanto hace a las conductas contenidas en los artículos 71, fracción XXIII, y 72 fracciones XV, XXV y XXIX, del Estatuto, relativas a no observar y hacer cumplir disposiciones de la Constitución, la Ley, del Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Institutito; dictar o ejecutar órdenes cuya realización u omisión transgredan las disposiciones legales vigentes; incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito; y realizar actos de hostigamiento y/o acosos sexual en contra de cualquier persona, en el ejercicio de sus funciones.
- 61.** Posteriormente, dicha autoridad determinó con fundamento en los artículos 320, párrafo primero⁶ y 321 del Estatuto, llevar a cabo diligencias de investigación con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitieran determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador, por lo que consta en actuaciones que realizó requerimientos de información; y determinó llevar a cabo entrevistas de investigación a diversas personas, como se señala en la resolución impugnada y que, por economía procesal no es necesario su transcripción.
- 62.** Ahora bien, respecto a las comparecencias a que hace referencia el actor, estas encuentran sustento en los artículos 328 fracción II y 331 del Estatuto; así como 36 y 37, numeral 1, inciso c) de los Lineamientos, mismos que a la letra establecen lo siguiente:

⁵ Consultable en: Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, suplemento 4, año 2001 (dos mil uno), páginas 5 y 6.

⁶ Artículo 320. La autoridad instructora al conocer de la comisión de una posible conducta infractora, **iniciará una investigación preliminar**, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitan determinar si ha lugar o no al inicio del procedimiento laboral sancionador.

Estatuto.

Artículo 328. *Podrán ser recabadas, ofrecidas y, en su caso, admitidas en el procedimiento laboral sancionador, **así como en la investigación previa** a éste, las pruebas siguientes: I. Documentales públicas y privadas; II. Testimonial; III. Técnicas; IV. Pericial; V. Indicios; VI. Inspección, e VII. Instrumental de actuaciones.*

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

Lineamientos.

Artículo 36. Actuaciones previas.

1. *Las actuaciones previas al procedimiento sancionador se iniciarán, a juicio de la autoridad instructora, cuando tenga conocimiento formal por cualquier medio de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que permitan determinar en su caso, su inicio.*

Artículo 37. Actuaciones durante la etapa de investigación

1. *La autoridad instructora, sin prejuzgar sobre la procedencia de la queja o denuncia o el fondo de la materia del procedimiento, podrá ordenar o practicar, entre otras, las diligencias siguientes:*

... c) **Solicitar la comparecencia** de la persona quejosa o denunciante, la persona probable infractora o **cualquier otra persona que tenga relación directa o conocimiento de los hechos** motivo de la queja o denuncia, y

...

63. Dichas comparecencias deben seguir las reglas establecidas para el desahogo de las pruebas confesionales, tal y como se establece en los artículos siguiente:

Artículo 46. De las pruebas y su desahogo

1. En el procedimiento sancionador podrán ser ofrecidas y admitidas las pruebas siguientes:

...

e) *Testimonial: La parte que ofrezca la prueba deberá cumplir con los requisitos siguientes:*

I. Nombre completo (nombre(s) y apellidos) de quienes rendirán testimonio;

II. En su caso, el cargo o puesto que ocupan dentro del Instituto, y

III. Para el examen de los testigos, no se presentarán interrogatorios escritos. Las preguntas y las repreguntas serán formuladas verbal y directamente al testigo. Los hechos que les consten y guarden relación con el procedimiento sancionador sobre los que declararán de manera directa cada uno de los testigos.

...

Artículo 48. Desahogo de pruebas.

1. *La autoridad instructora deberá realizar las diligencias necesarias para el desahogo de las pruebas que conforme a derecho proceda y que así lo requieran; para ello, en todos los casos, la autoridad podrá hacer uso de herramientas tecnológicas o medios remotos de comunicación electrónica y deberá resolver cualquier incidencia o escritos presentados por las partes en contra de las actuaciones practicadas o diligencias realizadas durante la instrucción y antes de que se determine el cierre de instrucción a efecto de dejar el expediente en estado de resolución.*

...

4. *En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:*

I. La o el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, por lo que en caso, de no comparecer de manera justificada, la autoridad la podrá declarar desierta.

II. La autoridad procederá a recibir los testimonios, que serán examinados por separado, en el orden que fueran ofrecidos.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

III. Después de tomar la protesta de conducirse con verdad, se harán constar sus generales y se procederá a tomar su declaración.

IV. Se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar. Las partes presentarán sus preguntas por escrito, hasta 10 preguntas por testigo, la autoridad admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o que lleven implícita la contestación.

V. Cuando la autoridad lo estime pertinente, examinará directamente al testigo.

VI. Las preguntas y las respuestas se harán constar en la diligencia, escribiéndose textualmente unas y otras.

VII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la autoridad deberá solicitarla, respecto a las respuestas que no la lleven ya en sí.

VIII. Las manifestaciones de las partes, objeciones o tachas a los testigos se formularán al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la autoridad

IX. El acta elaborada al efecto, previa lectura, deberá ser suscrita por el testigo y por quienes intervengan en el desahogo de dicha prueba.

X. En caso que alguna de las partes que intervengan en esta diligencia se niegue a firmar el acta respectiva, se dejará constancia de esta circunstancia, para los efectos de la valoración de la prueba.

- 64.** Bajo el citado marco normativo, esta autoridad encuentra que la instructora al momento de desahogar las comparecencias testimoniales de las personas señaladas en la Resolución, motivo de la investigación de los hechos denunciados, observó en todo momento con lo establecido en la normatividad vigente y aplicable para este caso; es decir, con el Estatuto y los Lineamientos. Lo que se observa de las constancias electrónicas del expediente que nos ocupa, mismo que contiene una carpeta por cada una de las personas entrevistadas con lo siguiente: la notificación de comparecencia para la persona; el oficio de solicitud de comparecencia y su respectivo acuse por parte del compareciente; el Acta levantada con motivo de la diligencia; todos debidamente fundados y motivados; así como el video respectivo de la realización de la diligencia practicada.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

- 65.** Asimismo, del análisis de los videos de las comparecencias practicadas por la autoridad instructora, en ningún momento se advierte que el personal encargado de llevarlas a cabo, hubiera realizado alguna conducta que hubiera violentado lo señalado por el Protocolo para la actuación de cualquier prueba testimonial; es decir, esta autoridad no observa que las preguntas dirigidas a las y los comparecientes hayan contenido más de un hecho, no hayan sido claras y concretas, no serán concebidas en términos afirmativos, no podrán sugerir respuestas, no serán ofensivos o vejatorias, y no podrán tener referencias de carácter técnico. Por lo que, contrario a lo afirmado por el recurrente, la autoridad instructora se condujo apegada a la normatividad aplicable; respetando en todo momento los derechos fundamentales del recurrente del debido proceso, certeza jurídica y legalidad, consagrados en los artículos 1°, 14 y 16 de la Constitución.
- 66.** Asimismo, el recurrente ofreció como prueba una conversación de WhastsApp con la denunciante entre enero de 2021 y abril de 2023, pretendiendo demostrar con ésta, que su relación siempre fue cordial, de respeto y amistad; ahora bien, la autoridad resolutora al analizar dicha conversación determinó correctamente que las conductas infractoras que se le atribuyen al recurrente no tienen relación directa con dichas conversaciones; es decir,
- 67.** Máxime que, si bien el recurrente expresó argumentos con los cuales pretendió defenderse de las imputaciones en su contra; de las testimoniales ofrecidas; así como de una conversación de WhatsApp, entre la denunciante y el otrora denunciado, entre enero de 2021 y abril de 2023, del análisis de estos que hizo la autoridad resolutora, llegó a la conclusión de que el actor no aportó pruebas idóneas y contundentes para desvirtuar las conductas infractoras atribuibles a él. Análisis y resultado que esta autoridad comparte en sus términos.
- 68.** Es de aclarar que dicha conversación de WhatsApp, presentada por el recurrente como probanza, según el actor pretende demostrar que a relación con la denunciante siempre fue cordial, respetuosa y de amistad; sin embargo, la autoridad instructora del análisis del mismo llegó a la conclusión que las conductas que se atribuyeron al actor, no se relacionaron con comunicaciones electrónicas, sino que las conductas se desplegaron de manera directa, y en su mayoría estando en privado, sin que el ahorra recurrente hubiera dejado evidencia alguna de su comisión, como se da en este tipo de casos: esto es, de realización oscura. En ese sentido, y bajo el análisis de dicha conversación,

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

esta autoridad resolutora colige que dicha prueba, tal y como lo señaló la autoridad instructora, carece de valor probatorio para los efectos específicos que el actor pretende determinar con ésta.

69. Dichos elementos, a juicio de la autoridad instructora resultaron suficientes para determinar la existencia de una conducta sancionada por la normativa institucional, además de la presunta participación del ahora recurrente en su comisión y, en consecuencia, determinó el inicio del procedimiento en su contra.
70. De ahí, que se considere que el actuar de la autoridad investigadora tiene sustento jurídico para llevar a cabo las investigaciones necesarias a fin de allegarse de elementos que le permitieran determinar el inicio o no de un procedimiento laboral sancionador en contra de dicho Recurrente, por lo que no le asiste la razón y, por ende, el presente agravio es **INFUNDADO**.
- **OMISIÓN DE VALORAR EL ASUNTO BAJO EL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE INOCENCIA.**
71. Al respecto, se debe manifestar como elemento fundamental de la presunción de inocencia, que el Recurrente goza de la misma situación jurídica que un inocente, ello no afirma que el imputado sea en verdad inocente, sino que no puede ser culpable hasta que de manera suficiente y fehaciente se demuestren las conductas infractoras.
72. Ahora bien, del análisis de la resolución impugnada, esta autoridad advierte que, durante la sustanciación del presente procedimiento, el Recurrente tuvo la calidad de inocente, dado que no se encontraba demostrado lo contrario y, por lo tanto, no le asiste la razón.
73. Asimismo, la notificación y emplazamiento del inicio del procedimiento laboral sancionador constituyen el momento procesal en el que se otorga al Recurrente su garantía de audiencia, pudiendo hacer valer su derecho a una debida defensa, mediante su escrito de contestación y las pruebas que ofreció, por lo que no existe un solo acto de autoridad que haya vulnerado su derecho a la presunción de inocencia, como lo pretende hacer valer. Lo anterior, se demuestra con la narrativa de hechos siguientes:

En ese sentido, el Recurrente en fecha 14 de noviembre de 2023, remitió a la autoridad instructora, su escrito de contestación a las

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

conductas que se le atribuyeron en el auto de inicio; asimismo, ofreció las pruebas que consideró pertinentes.

En ese sentido, la autoridad instructora, mediante Acuerdo de 23 de noviembre de 2023, se pronunció sobre las pruebas ofrecidas por el recurrente, y tuvo por desahogadas aquellas pruebas que así lo permitió su propia y especial naturaleza.

Asimismo, se le realizó una prevención para que redujera a tres el número de testigos ofrecidos por cada hecho que pretendiera probar.

Mismo que el actor, desahogó en tiempo y forma la prevención ordenada, y mediante diverso Acuerdo de fecha 5 de diciembre de 2023, se señaló fecha y hora para el desahogo de las pruebas testimoniales admitidas.

En consecuencia, el 8 de enero de 2024, se dictó un acuerdo en el que se dio cuenta del escrito por el que el actor se desistió de algunas pruebas testimoniales admitidas previamente. Del desahogo del resto de las pruebas testimoniales, así como del escrito de la denunciante respecto a la tacha de testigos. Y, al no haber más pruebas que desahogar, se concedió a las partes el término para formular alegatos.

Por último, el 19 de marzo de 2024, mediante Acuerdo se tuvo por precluido el derecho de las partes para formular alegatos.

- 74.** Asimismo, se tiene que, del análisis de la resolución impugnada, se tiene que la autoridad resolutora en el apartado **V. ESTUDIO DE FONDO**, con el objeto de determinar si los hechos pudieran constituir conductas infractoras que transgredan lo dispuesto por los artículos 71, fracción XXIII, y 72 fracciones XV, XXV y XXIX del Estatuto, procedió al análisis de los hechos tomando en consideración los argumentos hechos valer por el actor en su escrito de contestación, garantizando con esto sus derechos de audiencia y debida defensa. Tal y como se observa del análisis que realizó la autoridad instructora a páginas 21 a la 25 de la resolución controvertida.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

75. Así, esta autoridad advierte que, contrario a lo que manifiesta el actor, la resolutoria sí realizó un análisis de la argumentación vertida por el recurrente en su escrito de contestación, respetándole en todo momento el principio de presunción de inocencia en su favor.
76. Ahora bien, respecto a las manifestaciones del recurrente, sobre que las resoluciones emitidas por las autoridades competentes deben estar sustentadas en elementos que demuestren de manera fehaciente la autoría o participación del presunto infractor en los hechos imputados
77. Es importante tener presente que, en la etapa de investigación y sustanciación al tratarse de sucesos relacionados con acoso sexual, fue necesario que la autoridad actuará con perspectiva de género por la desigualdad que produce el impacto diferenciado en la vida de las personas, lo anterior atendiendo al criterio de **“IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA”**⁷.
78. Por lo anterior, se parte de la premisa que los órganos jurisdiccionales deben juzgar con perspectiva de género, considerando las situaciones de desventaja y garantizando con ello el reconocimiento de los derechos de la mujer. En este sentido, las actuaciones fueron garantes de impartir justicia con perspectiva de género como regla general; sin dejar de observar el principio de presunción de inocencia a favor del recurrente, al examinar escrupulosamente los indicios que se obtuvieron de manera legal y de los cuales el recurrente tuvo conocimiento de manera oportuna hasta el cierre de instrucción.
79. Bajo esta óptica, es importante precisar que, la prueba indirecta ofrece elementos de conformación de la hipótesis del hecho principal, pero a través de un paso lógico que va de un hecho probado (el hecho secundario) al hecho principal, se puede llegar al conocimiento de la verdad de los enunciados que integran la hipótesis sobre el hecho principal mediante el uso de las pruebas indirectas.
80. Esto no implica que cuando se cuente con pruebas directas, no puedan servir para demostrar los hechos que conforman la hipótesis principal, pues el criterio

⁷ Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Materia Constitucional, Libro 22, septiembre de 2015, página 235, Décima Época.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

que se sostiene gira en torno a que, ordinariamente, se cuenta únicamente con pruebas indirectas para acreditar los hechos denunciados de esta índole, por lo que necesariamente deben ser admisibles.

- 81.** Lo anterior, permite a las mujeres que han sido sometidas a algún tipo de violencia, como lo es el hostigamiento y acosos sexual, acceder a procedimientos legales, justos y eficaces, garantizando con ello el ejercicio efectivo del derecho de acceso a la justicia, en conformidad con lo que establece nuestra Constitución y como parte de los deberes que el Estado Mexicano ha asumido a nivel internacional.
- 82.** Una vez explicado lo anterior, se tiene que la autoridad resolutora consideró que los hechos narrados en el escrito de denuncia formal representan un indicio suficientemente fuerte, al considerar que las conductas referidas constituyen posible acoso sexual, aunado a que algunos eventos ocurrieron en solitario, sin la presencia de testigos. Hechos que, a juicio de la autoridad tienen una connotación sexual o lasciva.
- 83.** Esto es así, porque de las manifestaciones de la denunciante, se advirtió que las conductas tendientes al hostigamiento sexual fue incrementando, comenzando el día en que el recurrente entrevistó a la denunciante para que ingresara a la Vocalía de la que él entonces era Titular, guiando y asesorando a la denunciante sobre el tipo de documentación que tenía que presentar para el cargo, ya que, como lo señaló la propia denunciante no contaba con el perfil adecuado y fue que el actor la guío para que ingresara al Instituto.
- 84.** Posteriormente, el actor comenzó a realizarle comentarios indeseados a la denunciante sobre su cuerpo o su forma de vestir, además de hacer que su trato con él fuera muy cercano, valiéndose de su posición jerárquica.
- 85.** A los pocos meses de que la denunciante ingresara a laborar, el probable infractor realizó tocamientos impropios, argumentando que eran de manera accidental, inclusive durante una salida en grupo, el actor, al parecer alcoholizado, le dijo que ella debía que acceder a que él la tocara porque era su jefe y mandaba sobre ella.
- 86.** Bajo dichas connotaciones, así como de la valoración de las testimoniales realizado por la autoridad instructora, efectuado a fojas 37 a la 40 de la citada resolución, y a efecto de no revictimizar a la denunciante, se tiene que esta

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

autoridad resolutora encuentra medios de convicción suficientes para acreditar las conductas transgresoras y lascivas en contra de la denunciante.

87. Lo anterior, encuentra fundamento en la Tesis cuyo rubro es: **“VIOLENCIA SEXUAL CONTRA LA MUJER. REGLAS PARA LA VALORACIÓN DE SU TESTIMONIO COMO VÍCTIMA DEL DELITO”**. Al respecto, el Estatuto en sus artículos 8, fracción I, 28, fracción III, 283, 291, 292, 297, establecen que el acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, relacionado con la sexualidad de connotación lasciva y las acciones que debe adoptar la autoridad instructora para acreditar conforme a derecho tal conducta más allá de su propio significado textual o explícito, otro que dentro del contexto en el que se den.
88. Máxime que, de los argumentos con lo que el recurrente se pretende defender, se advierte solamente la negativa de todos los hechos que le fueron imputados; sin embargo, en la mayoría de los casos no ofreció pruebas que las sustenten. Esto es, no existe prueba que desvirtúe la existencia de estas conductas y que haya generado una duda razonable sobre su comisión.
89. Dicho lo anterior, esta autoridad estima correcta la actuación de la autoridad instructora, basada en los elementos de convicción recabados por ésta, mismos e encuentran apegados al principio de legalidad, ya que dentro de la sustanciación del procedimiento, se advierte que las actuaciones practicadas, se llevaron a cabo conforme a los preceptos legales, como lo fueron el auto de radicación; el auto de admisión; el auto de inicio de inicio del procedimiento laboral sancionador; el auto de recepción y admisión de pruebas; el auto de término para alegatos; el auto de vista; y el auto de cierre de instrucción”.
90. Lo anterior en cumplimiento con los artículos 312 y 313 del Estatuto; así como los numerales 36, 46, 48, 49 de los Lineamientos.
91. En este sentido, esta autoridad colige que las actuaciones de la autoridad instructora fueron garantes de impartir justicia con perspectiva de género como regla general; sin dejar de observar el principio de presunción de inocencia a favor del recurrente, al examinar escrupulosamente los indicios que se obtuvieron de manera legal y de los cuales el recurrente tuvo conocimiento de manera oportuna hasta el cierre de instrucción.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

92. Ahora bien, no pasa desapercibido para esta autoridad, que el recurrente en su escrito de inconformidad, señaló que, como corolario de lo expuesto en el presente agravio, al no aplicar la autoridad instructora el principio de inocencia, se puso en riesgo su estabilidad laboral, lo que en la especie no aconteció, porque como ya se señaló en el presente estudio que se hace a este motivo de disenso, queda desvirtuada la afirmación del actor y se acredita que la autoridad no violentó en su perjuicio el principio aludido, sino al contrario se le fue respetado y aplicado.
93. Por lo tanto, al haberse aplicado el principio de inocencia al recurrente y, toda vez que el supuesto riesgo de estabilidad laboral deviene de, según el actor, la falta de aplicación de dicho principio es que esta autoridad resolutora colige que en ningún momento se puso en riesgo su estabilidad laboral, con motivo de una supuesta falta de aplicación del principio de inocencia, ya que, como quedo comprobado, sí se aplicó dicho principio constitucional en beneficio del actor.
94. En consecuencia, esta autoridad concluye que el agravio esgrimido por el Recurrente deviene **INFUNDADO**.

• **VIOLACIONES AL PRINCIPIO DE EXHAUSTIVIDAD.**

95. Respecto de este agravio, el informe psicológico practicado por la C. Jefa del Departamento de Atención de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización, adscrito a la DAHASL, se advierten las conclusiones siguientes:

“En conclusión, la evaluada presenta sintomatología ansiosa como resultado de situaciones personales y laborales (malestar con la dinámica y las condiciones de trabajo, hostigamiento sexual y rescisión de contrato). Hay presencia de una sensación generalizada de contrariedad, discordancia y desaliento con la vida y dinámica de la institución (laboral) imperante, lo que causa alteraciones en el plano emocional e impiden y desorganizan el desarrollo y cumplimiento de las actividades productivas.

Respecto a las conductas tipificadas como hostigamiento sexual, se observó que la evaluada separó y bloqueó dichas conductas como mecanismo de defensa para continuar funcionando en el trabajo y en su vida personal, con el objetivo de amortiguar los

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

*efectos emocionales y displacenteros que de estos provenían. Ya que su atención se enfocó en conservar su trabajo para continuar cubriendo sus necesidades económicas; reprimiendo su enojo y malestar generalizado, derivado de dichas conductas. Con relación a los resultados, **se determina que hay presencia de conductas tipificadas como hostigamiento sexual, manifestándose con agresión sexual de tipo físico y verbal; mismas que han tenido consecuencias, tanto en el ámbito laboral como social y personal.***”

96. Bajo esas conclusiones, como lo señala la autoridad resolutora, el dictamen en materia de psicología tiene como finalidad principal, detectar las afectaciones que generaron en la víctima las probables conductas infractoras.
97. En ese sentido, se resalta en el dictamen que la denunciante bloqueó lo ocurrido, ante la existencia de una necesidad económica, por lo que privilegió el hecho de conservar su trabajo ante las diversas conductas de hostigamiento sexual efectuadas por el recurrente.
98. Así, contrario a lo que señala el actor, en el sentido de que, de dicho dictamen, se puede advertir que la decisión de la denunciante de querellarse contra el recurrente pudo deberse al temor de perder su empleo, pero no por decisión del recurrente, sino por el acta que se levantó con motivo de una falla en sus labores en fecha 28 de abril de 2023, y que ese mismo día se acercó a la DAHSL a efecto de pedir ayuda, es errónea.
99. Esto es, porque, tal y como se establece en la Resolución, el hecho de que la denunciante hubiera acudido a la DAHASL hasta que se encontraba en riesgo su relación laboral, y no desde que comenzaron las conductas de hostigamiento y acosos sexual, debe valorarse bajo una óptica diversa que se denomina “**victima auténtica**” o “**victima ideal**”.
100. Así, las víctimas ideales son aquellas que entran directamente en los parámetros de ser víctima, de tal manera que no tienen que demostrar su condición de víctimas, ni pasar por los filtros sociales de credibilidad. Para poder entender mejor a que se refiere con víctimas ideales, debemos conocer cómo se conforma el papel de la víctima.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

- 101.** Existen distintos tipos de víctimas según su participación en el contexto del hecho. Una de estas es la víctima ideal o totalmente inocente; es decir, aquella que no ha intervenido en absoluto en el acto y, por tanto, resulta amparada por la sociedad, entrando en el status de victimidad. Esta víctima ha tomado todas las diligencias y deberes de cuidado, de tal manera que no es más que una pobre figura pasiva que se encontraba en el lugar equivocado.
- 102.** Según Van Dijk⁸, la víctima debe ser inocente y pasiva, todo un ejemplo de sacralidad que evidencia vulnerabilidad y dependencia. La víctima ideal debe ser víctima debido a la presión de fuerzas que estuvieron fuera de su control, de tal manera que no podemos culparla de nada.
- 103.** Al respecto, el concepto “víctima ideal” regularmente provoca que se desacredite la credibilidad de aquellas mujeres que se comportan lejos de la idea de lo que es una víctima auténtica o ideal y de lo que se considera “razonable” en el actuar de una víctima⁹. Por ello, bajo dicha concepción, si una mujer no actúa conforme a los parámetros que la sociedad le atribuye a una víctima, sus manifestaciones pierden credibilidad inmediata.
- 104.** En el contexto mexicano, existe otra situación que provoca que las mujeres tengan dificultades para salir de una relación violenta y de denunciar: la cultura machista que ubica a las mujeres en un papel secundario en la familia y en su comunidad, lo que las priva de una existencia independiente, pudiendo tener la impresión de que huir es lo mismo que perder su identidad y puede dejarlas en una situación de mayor vulnerabilidad¹⁰.
- 105.** En consecuencia, como bien lo estableció la autoridad resolutora dentro de la determinación impugnada, el hecho de que la denunciante hubiera presentado su querrela hasta que se encontraba en riesgo su relación laboral, no significa que se deba restar valor a su declaración, o que devenga únicamente del acta levanta en su contra, como lo pretende hacer creer el recurrente; sino que se debe considerar su contexto a fin de comprender dicho actuar¹¹, pues como se desprende del informe psicológico, separó y bloqueó las conductas de hostigamiento sexual como un mecanismo de defensa.

⁸ Jan Van Dijk (n 32).

⁹ CUSACK, Simone, op. cit., pág 25.

¹⁰ Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, Integración de los Derechos Humanos de la Mujer y la perspectiva de género; la violencia contra la mujer, Misión a México, 2006, párr. 9.

¹¹ Similar razonamiento fue abordado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el Amparo Directo en Revisión 2622/2023.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

- 106.** Adicional a lo anterior, se colige que el tiempo que tardó la víctima en interponer su denuncia, no cuenta con la entidad suficiente para desvirtuar los hechos o inclusive que se actualice la hipótesis normativa de caducidad para que la conducta sea sancionada.
- 107.** Prueba que, al ser una documental pública cuenta con pleno valor probatorio, por lo que lo señalado en esta causa convicción respecto de los hechos ahí plasmados.
- 108.** Asimismo, esta autoridad resolutora colige que la instructora valoró de manera integral todo el caudal probatorio, lo cual en su conjunto acreditó las conductas denunciadas; esto es así, porque como ya se señaló en el estudio de los motivos de disenso que preceden al presente, la instructora valoró en su conjunto las diversas testimoniales presentadas tanto por la denunciante y por el actor, una conversación de WhatsApp presentada por el recurrente, así como el citado informe psicológico; es decir, la autoridad instructora en todo momento valoró en su conjunto las probanzas que obran en el expediente para allegarse de los elementos que le brindaran convicción respecto de los hechos denunciados, lo que esta autoridad resolutora observa y considera correcta la valoración realizada.

• INDEBIDA FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN EN LA RESOLUCIÓN.

- 109.** Se debe señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 16, primer párrafo de la Constitución 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.
- 110.** 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.
- 111.** 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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

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.

- 112.** En este sentido, se procederá a analizar la fundamentación y motivación de la resolución dentro del expediente INE/DJ/HASL/PLS/74/2022 con la finalidad de determinar la ausencia de estas o si su aplicación fue inexacta.
- 113.** 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:

IV. MARCO NORMATIVO

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

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

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

32 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.

33 Ahora bien, con el objeto de abordar los casos de hostigamiento y acoso sexual que ocurren 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.

34 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

26

Página 3 de 68

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

Instituto Nacional Electoral
Secretaría Ejecutiva

(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.¹⁹

- 35 Asimismo, en dicho Protocolo²⁰ 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".
- 36 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.²¹
- 37 En el caso que nos ocupa, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define en su artículo 10, que la violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.
- 38 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

¹⁹ Véase, Protocolo, página 33.

²⁰ Véase, Protocolo, página 49, apartado 3.2. La violencia sexual en el ámbito laboral", consultable en la liga electrónica: <https://norma.ine.mx/unidades-tecnicas/direccion-juridica/vigilancia-normativa/protocolos>.

²¹ 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.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**



PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR
EXPEDIENTE: INE/DJ/HASL/PLS/74/2023

Instituto Nacional Electoral
Secretaría Ejecutiva

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.

- 39 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.
- 40 En ese sentido, se deben analizar sus declaraciones en conjunto con otros elementos de convicción, entre ellos, los indicios con que se cuenta y con los cuales puedan inferirse conclusiones consistentes sobre la acreditación o no de la conducta infractora.
- 41 Por otra parte, el Estatuto en su artículo 72, fracción XV, señala la prohibición para el personal del Instituto, de dictar o ejecutar órdenes cuya realización u omisión transgredan las disposiciones legales vigentes.
- 42 Asimismo, la fracción XXV del mismo artículo, prohíbe al personal del Instituto, incurrir durante sus labores en falta de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un ilícito.
- 43 En ese sentido, si bien la honradez y probidad son comúnmente entendidas como sinónimos, lo cierto es que en el ejercicio de la función pública tienen diversas acepciones. Por un lado, la honradez en el ejercicio de la función pública impone al servidor público la obligación de no utilizar su cargo para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceras personas. Asimismo, exige que no busque o acepte compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que pueda comprometer su desempeño como servidor público. Por otro lado, la probidad en el ejercicio de la función pública constituye un principio que se dirige a imponer un comportamiento moralmente recto que debe ser observado en el desempeño de las funciones encomendadas. Por tanto, implica una conducta moralmente intachable, así como la entrega honesta y leal al desempeño del cargo que se ostenta²².

²² Tesis aislada: 2a. XXXI/2016 (10a.), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación FALTA DE HONRADEZ Y PROBIDAD. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 46, FRACCIÓN V, INCISO A), DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. Con Registro Digital 2911953.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**



Instituto Nacional Electoral
Secretaría Ejecutiva

**PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR
EXPEDIENTE: INE/DJ/HASL/PLS/74/2023**

Finalmente, el artículo 71 del ordenamiento en cuestión, establece, entre otras obligaciones a cargo del personal del INE, la siguiente:

(...)

XXIII. Observar y hacer cumplir las disposiciones de la Constitución, la Ley, del presente Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto.

(...)

V. ESTUDIO DE FONDO.

- 44 En este apartado se procederá a realizar el análisis de las conductas que constituyen la materia del presente procedimiento, para lo cual se debe tomar en consideración que 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.
- 45 Por lo anterior, con el objeto de determinar si los hechos que nos ocupan pudieran constituir conductas infractoras que transgredan lo dispuesto en los artículos 71, fracción XXIII y 72, fracciones XV, XXV y XXIX del Estatuto, se procederá al análisis de los hechos, materia del presente asunto.
- 46 En principio, de los escritos que la denunciante remitió a la autoridad instructora los días 28 de abril y 4 de mayo, así como de su escrito de aclaración de hechos del 31 de agosto, todos de 2023, se advierte el señalamiento de los hechos que a continuación se enlistan y que atribuyó al probable infractor:
1. Refirió que el probable infractor la entrevistó para ingresar a laborar al Instituto, y le dijo que estaba muy interesado en que la denunciante laborara en la Vocalía del Registro Federal de Electores, pero, al cerciorarse de que ella no cumplía con la experiencia solicitada en la cédula de puesto, le dijo que debía modificar su experiencia laboral, ya que con la que contaba no se cubría la cédula de puesto, por lo que le dictó lo que debían decir las cartas de recomendación, además de ofrecerle un vehículo institucional para recabar las firmas autógrafas de dichas cartas.
 2. Dijo que desde el día uno en que ella entró a laborar, el probable infractor le hacía comentarios respecto de su cuerpo o su forma de vestir, aclarándole que ella

- 114.** 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 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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

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.

- 115.** 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.
- 116.** 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.
- **OMISIÓN DE CONSIDERAR LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE DERECHOS HUMANOS CONTENIDOS EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS Y EN EL ARTÍCULO PRIMERO CONSTITUCIONAL.**
- 117.** Respecto de este punto de agravio, del escrito recursal no se advierte que se señale cuál es o cuáles son los actos, acciones u omisiones precisos y/o momento procesal que estima violentados por la autoridad resolutora; sino que, simplemente se limita a transcribir diversas porciones normativas señaladas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículos 7, 9 y 10); así como de la Constitución (1° y 14), y a señalar principios constitucionales, como lo son los de progresividad, universalidad, interdependencia e indivisibilidad.
- 118.** En ese sentido, es necesario que el actor precise la forma y el momento en que, supuestamente, la autoridad haya causado un perjuicio al actor, no solamente basado a manera de silogismo jurídico, sino que debe exponer razonadamente por qué estima inconstitucionales o ilegales los actos que

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

reclaman o recurren. Lo anterior se corrobora con el criterio sustentado por este Alto Tribunal en el sentido de que resultan inoperantes aquellos argumentos que no atacan los fundamentos del acto o resolución que con ellos pretende combatirse. Sirva de guía la Tesis 1a./J. 81/2002, de rubro: **“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. AUN CUANDO PARA LA PROCEDENCIA DE SU ESTUDIO BASTA CON EXPRESAR LA CAUSA DE PEDIR, ELLO NO IMPLICA QUE LOS QUEJOSOS O RECURRENTES SE LIMITEN A REALIZAR MERAS AFIRMACIONES SIN FUNDAMENTO”**¹²; así como la Tesis XVI.1o.P.6 K (10a.) de rubro: **“AGRAVIOS INATENDIBLES EN EL RECURSO DE INCONFORMIDAD. LO SON AQUELLOS EN LOS QUE EL RECURRENTE SE LIMITA A PONER DE MANIFIESTO LA EXISTENCIA DE SUPUESTAS MOTIVACIONES ILEGÍTIMAS DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE ANTE EL JUEZ DE DISTRITO”**¹³.

- 119.** Por lo que, esta autoridad con base en el análisis del supuesto agravio, y a la luz de la jurisprudencia invocada, es **INOPERANTE** el motivo de disenso.
- 120.** Por todo lo anteriormente expuesto y en términos de los artículos 360, fracción I y 368 del Estatuto, así como en los fundamentos citados en la presente determinación, se

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **confirma** la resolución del Procedimiento Laboral Sancionador INE/DJ/HASL/PLS/74/2023, emitida por la Encargada de Despacho de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, el 8 de mayo de 2024, en los términos precisados en el Considerando **DÉCIMO** de esta resolución.

SEGUNDO. Notifíquese el presente Acuerdo al recurrente, conforme a derecho corresponda; y a los demás interesados a través de la Dirección Jurídica.

TERCERO. Hágase del conocimiento la presente Resolución a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, así como a la Dirección Ejecutiva de Administración, para los efectos correspondientes.

¹² Visible en la liga electrónica <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/185425>

¹³ Visible en la liga electrónica <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2016072>

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/15/2024**

CUARTO. Una vez realizado todo lo anterior, archívese este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 30 de septiembre de 2024, por votación unánime del Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Licenciado Alejandro Sosa Durán, 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 presentes durante el desarrollo de la sesión la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Guadalupe Yessica Alarcón Góngora; el Director Ejecutivo de Organización Electoral, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo y 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**