

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

INE/JGE179/2024

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/34/2024, INTERPUESTO EN CONTRA DEL ACUERDO EMITIDO DENTRO DEL EXPEDIENTE INE/DJ/HASL/32/2024, EN EL QUE SE DETERMINÓ EL NO INICIO DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR

Ciudad de México, a 18 de diciembre de 2024

VISTOS los autos para resolver el Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/34/2024, interpuesto para controvertir el acuerdo emitido dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024, en el que se determinó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador en contra de **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales.**

G L O S A R I O

Autoridad instructora /Dirección Jurídica	Otrora Dirección Jurídica, ahora Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos.
DAHASL	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
DERFE	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.
INE/Instituto	Instituto Nacional Electoral.
JDE	02 Junta Distrital Ejecutiva en Yucarán.
Lineamientos	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

Persona denunciada	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales
Protocolo	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
Recurrente/Inconforme	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales
Testigo 1	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales
Testigo 2	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales
Testigo 3	Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales

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

I. Conocimiento de la autoridad instructora.

El 29 de enero de 2024, se recibió en la Dirección Jurídica la queja suscrita por la ahora recurrente. Asimismo, el 6 de febrero de 2024 remitió escrito formal de denuncia.

II. Manifestaciones adicionales.

El 29 de febrero, 5 de marzo y 12 de abril de 2024, la Dirección Jurídica recibió copia de correo electrónico suscrito por la promovente, del que se advierten manifestaciones relacionadas con conductas probablemente infractoras atribuibles a la persona denunciada.

III. Actuación fase preliminar por autoridad de primer contacto.

a) Primer contacto.

El 1 de marzo de 2024, se recibió a trámite el asunto bajo el número de expediente INE/DJ/HASL/32/2024.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

El 4 de marzo de 2024, personal de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL llevó a cabo reunión de orientación legal a través de la plataforma de Teams.

El 5 de marzo de 2024, mediante correo electrónico, se solicitó a la persona denunciada que remitiera el Aviso de Privacidad y consentimiento informado, firmados de manera autógrafa, los cuales fueron remitidos en misma fecha.

b) Atención psicológica.

El 8 de abril de 2024, personal de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización de la Dirección de Asuntos HASL remitió el informe de los resultados respecto de la entrevista semiestructurada de atención psicológica practicada a la recurrente, del 27 de marzo de 2024.

El 2 de mayo de 2024, dicha área remitió informe de seguimiento respecto de la atención psicológica brindada a la promovente.

IV. Remisión a Investigación.

El 14 de marzo de 2024, se notificó el acuerdo mediante el cual se ordenó turnar el expediente al área de Investigación para llevar a cabo el procedimiento correspondiente.

V. Acuerdo de no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

El 29 de julio de 2024, la autoridad responsable emitió el acuerdo de fecha 29 de julio de 2024, emitido dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024, en el que se determinó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador en contra de la persona denunciada.

VI. Notificación.

El 29 de julio de 2024, le fue notificado a la recurrente el acuerdo de la misma fecha, dictado dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024.

VII. Presentación del Recurso de Inconformidad.

El 2 de agosto de 2024, la recurrente presentó el escrito a través del cual controvierte el acuerdo de fecha 29 de julio del mismo año, dictado dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024.

Cabe señalar que la promovente denominó su escrito como “Recurso Administrativo de Reclamación”, sin embargo, toda vez que el acto controvertido versa sobre una determinación emitida por la autoridad instructora en la que se decretó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador, lo procedente conforme a derecho es que se resuelva como un Recurso de Inconformidad.

VIII. Auto de turno.

El 12 de agosto de 2024, la Dirección Jurídica designó a la DERFE como órgano encargado de sustanciar el Recurso de Inconformidad INE/RI/SPEN/34/2024, así como elaborar el proyecto de resolución que en Derecho corresponda, a efecto de someterlo a consideración de esta JGE.

IX. Remisión de Expediente.

Mediante los oficios número INE/DJ/18107/2024 e INE/DJ/18689/2024, de fechas 12 y 14 de agosto de 2024, respectivamente, la Dirección Jurídica remitió a la DERFE las constancias que integran el expediente INE/RI/SPEN/34/2024.

X. Admisión del recurso y cierre de instrucción.

En su oportunidad, el Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores determinó la admisión a trámite del recurso de inconformidad presentado por la recurrente.

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

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Competencia.

De conformidad con los artículos 360 y 368 del Estatuto vigente, así como 52, párrafos 1 y 2 de los Lineamientos, esta JGE es el órgano administrativo competente para resolver el Recurso de Inconformidad que se interponga para controvertir, entre otros supuestos, cuando la autoridad instructora decreta el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

Por lo tanto, con fundamento en esas disposiciones, esta JGE es competente para conocer y resolver el presente Recurso de Inconformidad, al controvertirse el acuerdo emitido dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024, en el que se determinó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador en contra de la persona denunciada.

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

Oportunidad. Se debe tener presente que, de las constancias que obran en autos, se advierte que el acuerdo controvertido fue notificado a la recurrente el 29 de julio de 2024.

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

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

En tal virtud, en el caso que nos ocupa, al notificarse la resolución a la parte recurrente el 29 de julio de 2024, surtió sus efectos legales el mismo día, de modo que el término para interponer el recurso concluyó el 12 de agosto siguiente.

De esta forma, la promovente presentó su inconformidad el 02 de agosto de 2024, en consecuencia, se tiene presentada en tiempo.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

Forma y legitimación. En el recurso interpuesto se hizo constar el nombre completo de la recurrente, así como su correo electrónico para oír y recibir notificaciones; se manifiesta su agravio y se asienta la firma autógrafa de la misma.

Asimismo, la recurrente se encuentra legitimada para interponer el Recurso de Inconformidad al tratarse de la persona denunciante.

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

TERCERO. Determinación recurrida.

Con fecha de 29 de julio de 2024, el Encargado de Despacho de la Dirección Jurídica dictó, dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024, el acuerdo de no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador que recae sobre la denuncia presentada por la ahora recurrente en contra de la persona denunciada, en cuyo punto Primero se determinó lo siguiente:

“[...] **ACUERDO**

[...]

***PRIMERO.* Se determina el no inicio del procedimiento laboral sancionador en contra de Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales [...]**

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

Lo anterior siguiendo el criterio orientador, contenido en la tesis del Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, con número de registro 219558¹, que señala lo siguiente:

“ACTO RECLAMADO. NO ES NECESARIO TRANSCRIBIR SU CONTENIDO EN LA SENTENCIA DE AMPARO. De lo dispuesto por el artículo 77, fracción I, de la Ley de Amparo, sólo se infiere la exigencia relativa a que las sentencias que se dicten en los juicios de amparo

¹ 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/34/2024**

contengan la fijación clara y precisa de los actos reclamados, y la apreciación de las pruebas conducentes para tener o no por demostrada su existencia legal, pero no la tocante a transcribir su contenido traducido en los fundamentos y motivos que los sustentan, sin que exista precepto alguno en la legislación invocada, que obligue al juzgador federal a llevar a cabo tal transcripción, y además, tal omisión en nada agravia al quejoso, si en la sentencia se realizó un examen de los fundamentos y motivos que sustentan los actos reclamados a la luz de los preceptos legales y constitucionales aplicables, y a la de los conceptos de violación esgrimidos por el peticionario de garantías. De igual forma se estima innecesario transcribir las alegaciones expuestas en vía de agravios por el accionante, sin que sea obstáculo a lo anterior que en considerando subsecuente se realice una síntesis de los mismos.”

CUARTO. Resumen del Agravio.

Como se adelantó, el acto que se reclama en el presente asunto lo constituye el acuerdo de no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador que recae sobre la denuncia presentada por la ahora recurrente en contra de la persona denunciada, dictado por el Encargado de Despacho de la Dirección Jurídica dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024.

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

1. La falta de una valoración adecuada de los medios de prueba, así como de exhaustividad.
2. La falta de una debida fundamentación y motivación.

QUINTO. Fijación de la litis.

La litis en el presente medio de impugnación, se constriñe a estudiar los motivos de inconformidad planteados por la recurrente con la finalidad de determinar si hubo violación a las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias en la tramitación de la denuncia presentada por la recurrente en contra de la persona denunciada, lo que amerita que se revoque el acuerdo impugnado, o si, por el contrario, el actuar de la autoridad instructora se apegó a derecho, lo procedente será confirmar el acto controvertido.

SEXTO. Estudio de fondo.

Tal y como se señala en el considerando Cuarto de la presente resolución, los motivos de agravio que manifiesta la recurrente los hace consistir en la falta de una

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

debida valoración de los medios de prueba, de exhaustividad, así como de fundamentación y motivación en el acuerdo dictado por la responsable.

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

*“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”. El estudio que realiza la autoridad responsable de los agravios propuestos ya sea que los examine en su conjunto, separándolos en distintos grupos, o bien uno por uno y en el propio orden de su exposición o en orden diverso, no causa afectación jurídica alguna que amerite la revocación del fallo impugnado, porque no es la forma como los agravios se analizan lo que puede originar una lesión, sino que, lo trascendental, es que todos sean estudiados”.*²

I. Falta de una valoración adecuada de los medios de prueba, así como de exhaustividad.

La recurrente reclama que la responsable ignoró completamente la prueba pericial psicológica; además, de que pasó por alto el testimonio de testigos que afirmaron que la persona denunciada ejerció violencia física y la sujetó de manera agresiva, lo cual, a su dicho, viola sus derechos humanos y laborales. Asimismo, menciona que el acuerdo que combate es poco exhaustivo por tales razones.

Al respecto y, en primera instancia, en lo referente al señalamiento de que la responsable no le dio valor probatorio a las manifestaciones de los testigos, a pesar de que éstos coinciden en describir actos de violencia de parte de la persona denunciada, se considera pertinente citar lo señalado por el testigo 1 en lo concerniente a la presunta agresión física que cometió la persona denunciada sobre la recurrente³:

² Sala Superior. Tercera Época. Apéndice 1917-septiembre 2011. VIII. Electoral Primera Parte – Vigentes, Pág. 27

³ Véase en el anexo único del acuerdo de fecha 29 de julio de 2024, emitido dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024, en el que se determinó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

Testigo 1:

“[...]

Indicó que el 28 de febrero de 2024 recibió indicaciones de la Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica, quien le comentó que [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales] le envió un correo electrónico con la instrucción de llevar los dispositivos móviles (teléfonos celulares) de la Junta Distrital a la Junta Local para su enrolamiento y su configuración.

El compareciente dijo que procedió a poner los teléfonos celulares en un “diablito” para trasladarlos al vehículo de [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales], no quiso autorizar el préstamo de un vehículo institucional. Entonces, con tal de sacar el trabajo [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales] en su propio vehículo iba a trasladar los dispositivos móviles, ya que el área de Capacitación Electoral y Educación Cívica queda a la vista de la [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales].

En el momento de sacar los dispositivos móviles el compareciente se encontraba en la entrada del elevador de la sede de adscripción junto a [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales], cuando [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales] se percató de que estaban sacando los teléfonos celulares y los interceptó, cuestionándolos sobre a dónde llevaban los celulares, cuestión que le pareció extraña porque ella misma había dado la orden de llevar los dispositivos para su enrolamiento en la Junta Local.

El compareciente estaba trasladando el "diablito" con los dispositivos y [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales] se acercó y sostuvo el "diablito", agarrando la mano derecha del compareciente, intentando jalonearlo, rasguñándolo con sus uñas. En ese momento, [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales] expresó: "Por favor, pueden venir a ayudarme", pidiendo apoyo a sus colaboradores para que la ayudaran a quitarle el "diablito" al compareciente. Al observar esta situación, [Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales] le dijo al compareciente: "Suelta el diablito y déjalo ahí, nos vamos a la Junta Local para reportarlo a la Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de la Junta Local."

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

confidenciales se encontraba a unos 30 cm del compareciente y sostuvo su mano porque vio que Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales le estaba sosteniendo la mano y también le agarró la mano a ella.

Entonces, al momento del jaloneo la pulsera de Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales se rompió y desde ese día no volvieron a ver esa pulsera. Debido al shock Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales sentía la cabeza fría y caliente a la vez, la boca amarga, de esos síntomas la probable agraviada se pudo percatar, menciona que nunca se habían presentado esos síntomas, porque nunca había estado en un clima laboral así de ese tipo.

Tras la incidencia descrita con anterioridad, Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, no le realizó ninguna manifestación. Durante el mes de enero de 2024, Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales pretendía hacer cambio en la plantilla de las Zonas de Responsabilidad Electoral (ZORES) y Áreas de Responsabilidad Electoral (ARES), lo que causó conflicto entre la Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales y la Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, este hecho fue presenciado por todos los integrantes de la Vocalía De Capacitación Electoral y Educación Cívica, indicando que esos cambios no eran fundados, ni motivados. [...]"

Sentado lo anterior, en el Considerando “II. HECHOS QUE NO CONSTITUYEN CONDUCTAS INFRACTORAS” del acuerdo impugnado, la responsable concluyó lo siguiente (énfasis añadido):

“[...] A partir de los hechos denunciados que presumiblemente pudieran estar relacionados con el hostigamiento laboral en perjuicio de la denunciante y del análisis de las constancias que integran el presente expediente, **se advierte la existencia de un conflicto laboral entre la denunciante y la persona investigada**, derivada de la relación de subordinación entre las partes, así como la forma de organización de la Junta Distrital y los comportamientos reactivos entre éstas.

En la interacción humana -como la que surge en los espacios de trabajo- supone infinidad de relaciones de poder, establecimiento de jerarquías, así como de reglas y pautas de convivencia; la forma y los fines para los que se utilizan pueden dar lugar a problemáticas de distinta índole. Un conflicto en un espacio laboral es un desacuerdo o desavenencia entre las personas que laboran que tiene como consecuencia una afectación en el desempeño del grupo.

Sus etapas son:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

PRIMERA	OPOSICIÓN POTENCIAL O INCOMPATIBILIDAD Se refiere a aquellas condiciones que hacen propicio el desarrollo del conflicto (comunicación ineficaz, estructura de la organización o variables de índole personal)
SEGUNDA	COGNICIÓN Y PERSONALIZACIÓN Consciencia y percepción de que hay condiciones para la generación de un conflicto o participación emocional en un conflicto que crea tensión, frustración, ansiedad e, incluso, hostilidad.
TERCERA	INTENCIONES Decisiones con base en las cuales las personas actúan de determinada manera ante los comportamientos del otro.
CUARTA	COMPORTAMIENTOS Es la disputa propiamente y la parte pública del conflicto (activo- reactiva, generadora de situaciones de violencia).
QUINTA	RESULTADOS Mayor o menor desempeño funcional del grupo de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, a partir de los hechos materia de la denuncia, se advierte que **tienen como origen una situación de discrepancia** en cuanto a la toma de decisiones y la interacción entre las partes en conflicto, lo cual es el resultado por una parte de las expectativas de la parte denunciante, respecto a las condiciones materiales y laborales que - desde su perspectiva- deben existir en la Junta en donde fue adscrita y, por otra, la comunicación deficiente entre la denunciante y la persona investigada, tal y como se enumera a continuación:

HECHO DENUNCIADO	RAZONES POR LAS CUALES NO SON ACTOS CONSTITUTIVOS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL
-------------------------	---

[...]

[...]

El 28 de febrero de 2024, alrededor de las 9:45 a.m., **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales** irrumpió en su área para ordenar que le

De las diligencias de investigación practicadas por esta autoridad instructora, particularmente de las manifestaciones de **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales**, se tiene que el acto narrado por la probable agraviada no se trató de un acto dirigido única y exclusivamente a ella, **siendo que más bien Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales fue el receptor de la conducta, como un tercero**

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

entregara 6 cajas de Dispositivos Móviles Motorola G del Proceso Electoral 2023-2024. **perjudicado** respecto del **conflicto** suscitado entre las partes del presente asunto, ante la discrepancia del traslado de los dispositivos móviles.

A las 10:00 a.m. le pidió a **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales** que montara las cajas en un diablito montacargas para trasladar los dispositivos móviles a la Junta Local, entonces, al estar arrastrando el diablito, en el umbral de la puerta de salida la persona investigada los alcanzó, refiriendo un intercambio físico y verbal con la denunciante.

Por otra parte, del análisis de las constancias que obran en el expediente, se advierte que el día de los hechos, alrededor de las 7:11 de la mañana, la persona investigada remitió correo a la presunta agraviada con indicaciones en cuanto al traslado de los dispositivos móviles; en razón de lo anterior, la persona investigada se apersonó en el espacio que ocupa la probable agraviada para requerirle la entrega de dichos dispositivos para ella directamente coordinar el traslado de tales aparatos, por lo que se advierte que dicha indicación no fue atendida por la probable agraviada, y en consecuencia, se presentó la situación descrita

En este sentido, no se advierte la existencia de indicios que corroboren que el supuesto comportamiento violento que se alude realizó la persona investigada, fuera dirigido a la denunciante.

No obstante, y toda vez que, de la investigación preliminar llevada a cabo, se advirtió que colaboradores adscritos a la Junta Distrital, pero ajenos a la litis en estudio, pudieron resultar agraviados con la conducta de la **Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales**, se ordena que se de vista a la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual, para los efectos legales conducentes.

[...]"

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

En efecto, los hechos alegados y relevantes constituyen la materia fáctica que debe ser probada, razón por la cual, todas las circunstancias de modo, tiempo y lugar se vuelven elementos imprescindibles para la decisión de la controversia, ya que a través de éstas se conoce de forma precisa como sucedieron los hechos.

Con base en lo anterior, de las testimoniales recabadas se puede observar que el contacto físico que empleó la persona denunciada fue, en primera instancia, sobre Testigo 1, lo cual derivó en la intervención de la recurrente, provocando una

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

confrontación entre esas tres personas, lo cual se puede observar de manera clara en lo manifestado por el propio testigo.

Asimismo, se aprecia que las manifestaciones de las Testigos 2 y 3⁴ son coincidentes con el testimonio del Testigo 1, ya que, si bien, señalan que observaron a la persona denunciada jalonear a la promovente y al propio Testigo 1, lo cierto es que no hubo una agresión dirigida a la recurrente, sino que, tal y como lo manifiesta la responsable, fue el Testigo 1 quien recibió la presunta agresión, lo que originó una disputa entre las tres personas.

En ese contexto, esta Junta considera que la apreciación de la responsable es correcta, ya que no se observa la existencia de elementos que corroboren que el supuesto comportamiento violento de la denunciada haya sido dirigido de manera directa a la promovente, por lo que, consecuentemente, no se advierten inicios que supongan la realización de actos constitutivos de Hostigamiento Laboral hacia ella.

Así, contrario a lo manifestado por la recurrente, se advierte la existencia de un conflicto laboral entre ella y la denunciada, derivada de la relación de subordinación entre las partes, así como la forma de organización de la JDE y los comportamientos reactivos entre éstas.

No obstante, lo expuesto, no debe pasar por desapercibido que la responsable ordenó dar vista a la DHASL de la conducta efectuada por la denunciada sobre el Testigo 1, para efecto de realizar una investigación por ese hecho, considerando que son cuestiones ajenas a la litis planteada por la recurrente.

Ahora bien, en lo concerniente a la inconformidad relativa a que la responsable ignoró la prueba pericial psicológica, esta autoridad resolutora considera pertinente citar el contenido de los resultados de la atención psicológica de primer contacto, emitidos por la DHASL⁵ (énfasis añadido):

“[...] **4. IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA.**

A través de la impresión diagnóstica se identificaron los principales elementos que conforman **la probable afectación** de la persona evaluada, en ese sentido, de la recolección, obtención y análisis de los instrumentos de evaluación aplicados, así como, de las entrevistas

⁴ Véase en el anexo único del acuerdo de fecha 29 de julio de 2024, emitido dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024, en el que se determinó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

⁵ Atención psicológica de primer contacto (Resultados), expediente INE/DJ/HASL/32/2024. Informe emitido por la DHASL el 8 de abril de 2024.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

semiestructuradas de atención psicológica y las observaciones que se desprenden de éstas, se obtuvieron los siguientes resultados.

✓ **Las conductas que puntuó la evaluada en el cuestionario CISNEROS**, son: con una frecuencia de todos los días: evaluación sesgada, sobrecarga, impedir la seguridad, prohibición de la comunicación con compañeros, minusvaloración del desempeño, acusaciones difusas y sistemáticas, amplificación de errores, distorsión de la comunicación, desestabilización, menosprecio, amenazas en persona, perjuicio a la imagen, presión indebida, reducción de plazos, desvalorización del esfuerzo, desmoralizar. Con una frecuencia de varias veces a la semana: ignorar, interrupciones continuas, trabajos contra los principios, medidas de aislamiento, gritos, rumores y calumnias, privar de información, inducir a errores y vigilancia. Así como también, con una frecuencia de una vez a la semana: perjuicios económicos y modificación de responsabilidad. Las cuales se han presentado desde el ingreso de la persona denunciante (2 de octubre de 2023) hasta la fecha de la entrevista siendo sistemáticas y reiteradas.

[...]

De acuerdo con lo anteriormente citado y la naturaleza de las conductas, **se observó la presencia de comportamientos violentos, atribuidos a la denunciada** **Eliminado.** Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales **que se asocian con posibles conductas de hostigamiento laboral**, ya que las conductas señaladas cumplen, de acuerdo con la literatura psicológica, los criterios de duración, frecuencia e intencionalidad; las cuales han impactado en el estado emocional de la evaluada, toda vez que se advierte que la intención ha sido la intimidación, la exclusión y los ataques verbales y físicos, mismos que atentan contra la autoestima y la integridad de la evaluada.

[...]

Los resultados presentados constituyen una apreciación **desde el punto de vista estrictamente psicológico**, con el uso de la técnica, términos y conceptos propios de dicha disciplina; por lo que **no prejuzgan sobre la veracidad de los hechos, la procedencia de la queja o denuncia planteada ni, por supuesto, la responsabilidad de la persona presuntamente infractora.**

Asimismo, se resalta que los resultados de las actuaciones en materia psicológica, en cualquier caso, solo atienden a las circunstancias concretas del contexto en que fue elaborado; por tanto, no deben utilizarse en casos ni en momentos diferentes al asunto de que se trate. Si se produjese una modificación sustancial en alguna de las circunstancias consideradas, procedería una nueva evaluación. [...]"

De esta manera, de la evaluación aplicada a la promovente, se advierte que, desde un punto de vista estrictamente psicológico, la DHASL observó la presencia de comportamientos que se pueden asociar con posibles conductas de hostigamiento laboral.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

No obstante lo anterior, en el expediente que conforma el presente asunto, el único elemento relacionado con las presuntas conductas de hostigamiento laboral demandadas por la promovente, son los resultados de la prueba psicológica, sin embargo, al no haber otro indicio que suponga que la afectación psicológica que señala la prueba de referencia ha sido ocasionada por conductas efectuadas por la denunciada, dichos resultados no se pueden considerar como único elemento suficiente para iniciar el procedimiento en cuestión.

Además, es indispensable señalar que los resultados de la prueba psicológica señalan claramente que éstos no prejuzgan sobre la veracidad de los hechos, la procedencia de la queja o denuncia planteada ni, por supuesto, la responsabilidad de la persona presuntamente infractora, por lo que únicamente se deben tomar como un componente que, **concatenado con otros elementos de prueba**, permita allegar a la autoridad instructora de certeza jurídica sobre la probable comisión o no de los hechos que se denuncian.

Es decir, la prueba psicológica debe ser considerada en conjunto con otras evidencias del caso, como testimonios, documentos, y pruebas objetivas que puedan respaldar o contrastar las conclusiones psicológicas.

De tal forma que la responsable debió analizar cada una de las pruebas allegadas en su conjunto, en cumplimiento al principio de exhaustividad, el cual implica que las autoridades están obligadas a estudiar completamente todos los puntos integrantes de las cuestiones o pretensiones sometidas a su conocimiento, y no únicamente algún aspecto concreto, **por más que lo crean suficiente para sustentar una decisión**; lo que otorga certeza jurídica a las partes. Ello, según la jurisprudencia 43/2002 de rubro **PRINCIPIO DE EXHAUSTIVIDAD. LAS AUTORIDADES ELECTORALES DEBEN OBSERVARLO EN LAS RESOLUCIONES QUE EMITAN**⁶.

De lo anterior se desprende que es **INFUNDADO** el agravio señalado por la promovente, pues tal y como se constata en el auto reclamado, así como de la integridad de las constancias que obran en el expediente, se observa que la

⁶ Consultable en: Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, suplemento 6, año 2003 (dos mil tres), página 51.

autoridad responsable valoró de manera exhaustiva todos los elementos de prueba obtenidos durante la etapa de investigación, mismos que, concatenados entre sí, no generaron indicios respecto de la posible existencia de las conductas denunciadas.

Por otra parte, en su escrito de inconformidad, la recurrente argumenta que las conductas efectuadas por la denunciada se configuran en actos constitutivos de violencia en razón de género.

Al respecto, en el apartado “3. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO” del Protocolo, se precisa que la violencia en razón de género consiste en el acto de dominación, control o sometimiento (abuso de poder) de una persona respecto de otra, que pretende justificarse o se detona con base en las creencias y expectativas sobre cómo deben ser y/o comportarse las personas **a partir de su diferenciación sexual**. Por ejemplo: con la construcción social mujer-femenina se vincula una creencia de “comportamiento dócil y obediente”, es una exigencia que también se traslada a lo que se espera de ellas en los espacios laborales, por lo mismo, si su comportamiento no coincide con la expectativa la consecuencia será, por lo menos, la sorpresa por parte de sus compañeras y compañeros de trabajo; en casos más graves, actos de exclusión en su contra (discriminación) o de dominación para obligarle o recordarle cuál es el lugar que debe ocupar. Las normas sociales patriarcales imponen roles a cada género, por lo que cualquier comportamiento disruptivo es castigado.

Asimismo, el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁷, señala que la particularidad de este tipo de violencia es que **se encuentra motivada por el género**, es decir, **se ejerce contra mujeres por ser mujeres**, contra hombres por ser hombres y contra personas de la diversidad sexual por ser personas de la diversidad sexual. En ese sentido, no todas las agresiones ejercidas contra las mujeres y las minorías sexuales son necesariamente violencia por razón de género, lo que le da ese carácter es el hecho de basarse en el género como categoría relevante. Así, por ejemplo, un robo en transporte público en el que golpean a una mujer para quitarle el celular es un acto violento de carácter físico, pero no un acto en el que se le golpeó por ser mujer, sino para despojarla de su teléfono.

⁷ Véase en la siguiente liga: [Protocolo para juzgar con perspectiva de género](#)

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

En ese contexto, del análisis efectuado por esta Junta al expediente INE/DJ/HASL/32/2024, así como al escrito de inconformidad de la recurrente, no se advierten indicios de presencia de actos de violencia por un motivo de género en su contra.

Por lo tanto, dichas argumentaciones son **INOPERANTES** al ser planteamientos que resultan generales y abstractos, sin que se exponga la manera en que se actualizan los perjuicios a que se refiere, además de que, en ningún momento establece razonamiento o elemento mínimo para apoyar sus afirmaciones.

Al respecto, debe señalarse que los agravios constituyen el conjunto de enunciados concretos respecto a cuestiones debatidas en un medio de impugnación, manifestados a través de razonamientos lógico-jurídicos tendientes a desvirtuar el acto o resolución impugnado.

Por tanto, lo señalado por la recurrente en su escrito de Recurso de Inconformidad, no es suficiente para tener por debidamente configurado un agravio, pues no basta la simple expresión de manifestaciones generales y abstractas, sino que es necesario precisar la manera en que se actualizan los perjuicios a que se refiere, además de que, en ningún momento establece razonamiento o elemento mínimo para apoyar su afirmación respecto de haber sido víctima de violencia en razón de género por parte de la denunciada.

En ese sentido, en el presente asunto son aplicables las siguientes tesis jurisprudenciales:

- a) Tesis jurisprudencial I.6o.C. J/21 de los Tribunales Colegiados de Circuito⁸:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN INOPERANTES. LO SON SI NO CONTIENEN DE MANERA INDISPENSABLE, LOS ARGUMENTOS NECESARIOS QUE JUSTIFIQUEN LAS TRANSGRESIONES DEL ACTO RECLAMADO. *Si en los conceptos de violación no se expresan los razonamientos lógicos y jurídicos que expliquen la afectación que le cause a la quejosa el pronunciamiento de la sentencia reclamada, los mismos resultan inoperantes, toda vez que todo*

⁸ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XII, Agosto de 2000, página 1051.

motivo de inconformidad, no por rigorismo o formalismo, sino por exigencia indispensable, debe contener los argumentos necesarios, tendientes a justificar las transgresiones que se aleguen, de tal manera que si carecen de aquéllos, no resultan idóneos para ser analizados por el tribunal federal correspondiente, en el juicio de amparo.

- b) Tesis jurisprudencial I.4o.A. de los Tribunales Colegiados de Circuito⁹:

CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. SON INOPERANTES CUANDO LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS POR EL QUEJOSO O EL RECURRENTE SON AMBIGUOS Y SUPERFICIALES. *Los actos de autoridad y las sentencias están investidos de una presunción de validez que debe ser destruida. Por tanto, cuando lo expuesto por la parte quejosa o el recurrente es ambiguo y superficial, en tanto que no señala ni concreta algún razonamiento capaz de ser analizado, tal pretensión de invalidez es inatendible, en cuanto no logra construir y proponer la causa de pedir, en la medida que elude referirse al fundamento, razones decisorias o argumentos y al porqué de su reclamación. Así, tal deficiencia revela una falta de pertinencia entre lo pretendido y las razones aportadas que, por ende, no son idóneas ni justificadas para colegir y concluir lo pedido. Por consiguiente, los argumentos o causa de pedir que se expresen en los conceptos de violación de la demanda de amparo o en los agravios de la revisión deben, invariablemente, estar dirigidos a descalificar y evidenciar la ilegalidad de las consideraciones en que se sustenta el acto reclamado, porque de no ser así, las manifestaciones que se viertan no podrán ser analizadas por el órgano colegiado y deberán calificarse de inoperantes, ya que se está ante argumentos non sequitur para obtener una declaratoria de invalidez.*

- c) Jurisprudencia 1a./J. 81/2002 de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹⁰:

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

⁹ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXV, Enero de 2007. Materia(s): Común.

¹⁰ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XVI, Diciembre de 2002, página 61

LIMITEN A REALIZAR MERAS AFIRMACIONES SIN FUNDAMENTO.—*El hecho de que el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación haya establecido en su jurisprudencia que para que proceda el estudio de los conceptos de violación o de los agravios, basta con que en ellos se exprese la causa de pedir, obedece a la necesidad de precisar que aquéllos no necesariamente deben plantearse a manera de silogismo jurídico, o bien, bajo cierta redacción sacramental, pero ello de manera alguna implica que los quejosos o recurrentes se limiten a realizar meras afirmaciones sin sustento o fundamento, pues es obvio que a ellos corresponde (salvo en los supuestos legales de suplencia de la queja) exponer razonadamente el por qué estiman inconstitucionales o ilegales los actos que 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.*

II. Falta de una debida fundamentación y motivación.

Como se advierte de la lectura del escrito que motivó el presente recurso, la recurrente afirmó que el acuerdo de no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador que controvierte adolece de la debida fundamentación y motivación.

En torno a ello, es importante señalar que el artículo 16, párrafo 1 de la CPEUM, establece con claridad que nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento, entendiéndose por fundamentación y motivación, conforme a los criterios sustentados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la expresión de las razones de derecho y los motivos de hecho reales, ciertos e investidos de la fuerza legal suficiente, considerados por la autoridad competente para emitir el acto de molestia, como lo evidencia la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala del Alto Tribunal¹¹, cuyo rubro y texto se citan enseguida:

FUNDAMENTACIÓN Y MOTIVACIÓN. De acuerdo con el artículo 16 de la Constitución Federal, todo acto de autoridad debe estar adecuada y suficientemente fundado y motivado,

¹¹ Tesis de Jurisprudencia de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 97-102, Tercera Parte, página 143.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

entendiéndose por lo primero que ha de expresarse con precisión el precepto legal aplicable al caso y, por lo segundo, que también deben señalarse, con precisión, las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto; siendo necesario, además, que exista adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, es decir, que en el caso concreto se configuren las hipótesis normativas.

Bajo esa tesitura, existe falta de fundamentación y motivación, cuando se omite expresar el marco legal aplicable al asunto y no se expongan las razones o circunstancias que se hayan considerado para estimar que el caso encuadre en la hipótesis prevista en esa norma jurídica.

Bajo esa tesitura, esta JGE procede a analizar si se invocaron o no los preceptos jurídicos y razonamientos de hecho, encaminados a justificar la aplicación de los primeros; y, en segundo lugar, si dichas hipótesis normativas resultan aplicables al caso bajo estudio, referente a la determinación del no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador, derivado de la denuncia presentada por la inconforme.

En primer término, de la revisión del acuerdo controvertido, se aprecia que en el apartado de “COMPETENCIA”, la autoridad responsable señala de manera puntual las disposiciones que la facultan para determina el inicio o no del Procedimiento Laboral Sancionador, como se muestra a continuación:

[...]

COMPETENCIA

Esta Dirección Jurídica es competente para actuar como autoridad instructora en el presente asunto y conocer del procedimiento laboral sancionador por denuncias o quejas que se presentan en contra del personal del Instituto, en términos de lo dispuesto por el artículo 67, párrafo 1, incisos cc) y ee) del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral, así como de los artículos 28, fracción V, 307, 312, 320, 321, 322 y 323 del Estatuto. [...]

Asimismo, se aprecia que, en el considerando “I. MARCO JURÍDICO Y METODOLOGIA DE ANÁLISIS” del acuerdo recurrido, la responsable incorpora un apartado en el que expone la definición de las conductas denunciadas de acuerdo con los instrumentos normativos vigentes, de la manera siguiente:

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

FUNDAMENTO	CONCEPTO
ARTÍCULOS 1, 5 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	Constituyen el marco general que sustenta el derecho de todas las personas al trabajo en condiciones adecuadas, así como a la igualdad de trato y oportunidades en el mismo, lo cual se traduce en un cúmulo de obligaciones para el Estado mexicano cuyo objetivo es garantizar que los espacios laborales (de instituciones públicas, privadas, autónomas o cualquiera otra bajo su jurisdicción) estén libres de violencia y de discriminación.
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS SOCIALES Y CULTURALES	Incumplir con estas obligaciones afecta el desarrollo institucional y también origina responsabilidad -jurídica- tanto para el Estado mexicano (en el ámbito internacional), como para la o el servidor público o persona particular (a nivel individual en el ámbito nacional) por afectar derechos humanos de otras personas.
PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS	El acoso u hostigamiento laboral son actos o comportamientos 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, que se realizan en el marco de una relación formal de subordinación.
ESTATUTO y LINEAMIENTOS	La violencia en el trabajo puede expresarse en actos de abuso de poder que afectan psicológica e incluso, físicamente a la persona que la recibe.
PROTOCOLO	Este tipo de violencia busca intimidar, excluir, opacar, amedrentar, o impactar psíquica e intelectualmente a la víctima, con el objetivo de reafirmar la posición de poder por parte de la persona que ejerce la violencia, puede consistir en un único evento o en una serie de eventos dañinos que, en suma, afectan a la víctima, limitando sus derechos y su desarrollo profesional. La violencia implica relaciones asimétricas de poder, en donde la persona que violenta se aprovecha u obtiene ventaja de tal asimetría para desplegar su conducta.

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

De esta manera, contrario a lo manifestado por la inconforme, del cuerpo del acuerdo emitido por la autoridad instructora, se aprecia con claridad la invocación de los preceptos jurídicos vigentes que facultan a la responsable para emitir el acto, así como aquéllos que regulan las conductas denunciadas, por lo que, evidentemente, no se omitió la fundamentación.

En el mismo sentido, del estudio efectuado por esta resolutora en el presente Considerando, se advierte la existencia de razonamientos lógico-jurídicos encaminados a demostrar las razones por las cuales la responsable determinó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador en contra de la denunciada. A continuación, se citan tales razonamientos:

[...] De acuerdo con lo anterior, el acoso u hostigamiento laboral se caracteriza como un fenómeno en el cual una persona ejerce acciones hostiles, de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con el fin de destruir sus redes de comunicación, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que acaben abandonando el trabajo. [...]

[...] A partir de los hechos denunciados que presumiblemente pudieran estar relacionados con el hostigamiento laboral en perjuicio de la denunciante y del análisis de las constancias que integran el presente expediente, se advierte la existencia de un conflicto laboral entre la denunciante y la persona investigada, derivada de la relación de subordinación entre las partes, así como la forma de organización de la Junta Distrital y los comportamientos reactivos entre éstas.

En la interacción humana -como la que surge en los espacios de trabajo- supone infinidad de relaciones de poder, establecimiento de jerarquías, así como de reglas y pautas de convivencia; la forma y los fines para los que se utilizan pueden dar lugar a problemáticas de distinta índole. Un conflicto en un espacio laboral es un desacuerdo o desavenencia entre las personas que laboran que tiene como consecuencia una afectación en el desempeño del grupo.

Sus etapas son:

PRIMERA

OPOSICIÓN POTENCIAL O INCOMPATIBILIDAD

Se refiere a aquellas condiciones que hacen propicio el desarrollo del conflicto (comunicación ineficaz, estructura de la organización o **variables de índole personal**)

SEGUNDA

COGNICIÓN Y PERSONALIZACIÓN

Consciencia y percepción de que hay condiciones para la generación de un conflicto o **participación emocional en un conflicto que crea tensión, frustración, ansiedad e, incluso, hostilidad.**

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

TERCERA

INTENCIONES

Decisiones con base en las cuales las personas actúan de determinada manera ante los comportamientos del otro.

CUARTA

COMPORTAMIENTOS

Es la disputa propiamente y la parte pública del conflicto (activo- reactiva, generadora de situaciones de violencia).

QUINTA

RESULTADOS

Mayor o menor desempeño funcional del grupo de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, a partir de los hechos materia de la denuncia, se advierte que tienen como origen una situación de discrepancia en cuanto a la toma de decisiones y la interacción entre las partes en conflicto, lo cual es el resultado por una parte de las expectativas de la parte denunciante, respecto a las condiciones materiales y laborales que - desde su perspectiva- deben existir en la Junta en donde fue adscrita y, por otra, la comunicación deficiente entre la denunciante y la persona investigada, tal y como se enumera a continuación:

HECHO DENUNCIADO RAZONES POR LAS CUALES NO SON ACTOS CONSTITUTIVOS DE HOSTIGAMIENTO LABORAL

[...]

[...]

El 28 de febrero de 2024, alrededor de las 9:45 a.m., Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales irrumpió en su área para ordenar que le entregara 6 cajas de Dispositivos Móviles Motorola G del Proceso Electoral 2023-2024.

A las 10:00 a.m. le pidió a Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-

De las diligencias de investigación practicadas por esta autoridad instructora, particularmente de las manifestaciones de Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales, se tiene que el acto narrado por la probable agraviada no se trató de un acto dirigido única y exclusivamente a ella, siendo que más bien Eliminado. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP y resolución del Comité de Transparencia del Instituto Nacional Electoral INE-CT-R-0487-2018. Datos personales confidenciales fue el receptor de la conducta, como un tercero perjudicado respecto del conflicto suscitado entre las partes del presente asunto, ante la discrepancia del traslado de los dispositivos móviles.

Por otra parte, del análisis de las constancias que obran en el expediente, se advierte que el día de los hechos, alrededor de las 7:11 de la mañana, la persona investigada remitió correo a la presunta agraviada con indicaciones en cuanto al traslado de los dispositivos móviles; en razón de lo anterior, la persona investigada se apersonó en el espacio que ocupa la probable agraviada para requerirle la entrega de dichos dispositivos para ella directamente coordinar el

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

0487-2018. Datos personales confidenciales que montara las cajas en un diablito montacargas para trasladar los dispositivos móviles a la Junta Local, entonces, al estar arrastrando el diablito, en el umbral de la puerta de salida la persona investigada los alcanzó, refiriendo un intercambio físico y verbal con la denunciante.

traslado de tales aparatos, por lo que se advierte que dicha indicación no fue atendida por la probable agraviada, y en consecuencia, se presentó la situación descrita

En este sentido, no se advierte la existencia de indicios que corroboren que el supuesto comportamiento violento que se alude realizó la persona investigada, fuera dirigido a la denunciante.

No obstante, y toda vez que, de la investigación preliminar llevada a cabo, se advirtió que colaboradores adscritos a la Junta Distrital, pero ajenos a la litis en estudio, pudieron resultar agraviados con la conducta de la Vocal Ejecutiva, se ordena que se de vista a la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual, para los efectos legales conducentes.

[...]"

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

Por lo que en tales términos, esta JGE concluye que resulta **INFUNDADO** el agravio señalado por la recurrente, toda vez que se advierte que, en el acuerdo de la responsable, se citaron con precisión los preceptos legales aplicables, las razones particulares y las causas inmediatas que se tuvieron en consideración para la emisión de la determinación que hoy se impugna, pues del texto del mismo puede advertirse que existe una adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables contenidas dentro del expediente, y se realizó una correcta valoración de las pruebas conforme a la sana crítica, sin contradecir las reglas de la lógica, los conocimientos científicos y las máximas de la experiencia, realizando un análisis respecto al contenido y alcance de la misma, y con base en ello, se emitió el acuerdo en comento.

SÉPTIMO. Determinación.

Por lo hasta aquí expuesto, y al haber resultado **INFUNDADOS** e **INOPERANTES** los motivos de inconformidad plantados por la recurrente, lo procedente es **CONFIRMAR** el acuerdo reclamado.

Ello, toda vez que la determinación recurrida es congruente, debido a que la responsable observó todos los elementos que conforman el expediente

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

INE/DJ/HASL/32/2024, con estricto apego a la norma, haciendo una correcta valoración de todos los medios de prueba, de los cuales no se advierten indicios que acrediten de modo indiciario conductas constitutivas de hostigamiento laboral a cargo de la denunciada.

Ahora bien, por lo que respecta a las medidas de protección solicitadas por la recurrente en su escrito de inconformidad, es necesario precisar que el artículo 313 del Estatuto establece que, **durante el desarrollo de la investigación, la sustanciación de un procedimiento laboral sancionador o ejecución de la sanción**, la autoridad podrá decretar alguna medida cautelar o, en su caso, de apremio.

Por lo tanto, **NO HA LUGAR** a dictar las medidas de protección instadas por la parte promovente, ya que resulta improcedente ordenar la aplicación de dichas medidas durante la tramitación de un Recurso de Inconformidad, debido a que esta instancia no está contemplada en la disposición normativa que establece los momentos específicos en los que pueden otorgarse tales medidas cautelares.

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

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **CONFIRMA** el acuerdo de fecha veintinueve de julio de dos mil veinticuatro, respecto al no inicio de Procedimiento Laboral Sancionador, emitido en el expediente INE/DJ/HASL/32/2024, por las razones contenidas en la presente resolución.

SEGUNDO. NO HA LUGAR, en este acto, a la adopción de medidas de protección, por lo razonado en el Considerando **SÉPTIMO** de la presente resolución.

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

**RECURSO DE INCONFORMIDAD
EXPEDIENTE: INE/RI/SPEN/34/2024**

CUARTO. Hágase del conocimiento la presente Resolución a la Dirección Ejecutiva de Administración y a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, para los efectos conducentes.

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 18 de diciembre de 2024, por votación unánime del Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Licenciado Alejandro Sosa Durán; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Guadalupe Yessica Alarcón Góngora; del Director Ejecutivo de Organización Electoral, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; del encargado del Despacho de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciado Roberto Carlos Félix López; de la Directora Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Licenciada María Elena Cornejo Esparza; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Administración, Doctora Amaranta Arroyo Ortiz; del encargado del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, Maestro Juan Manuel Vázquez Barajas; de los encargados de los Despachos de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal y de lo Contencioso Electoral, Licenciado Hugo Patlán Matehuala; de la Secretaria Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Doctora Claudia Arlett Espino y de la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala; no estando presente durante el desarrollo de la sesión el Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay.

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

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

**LIC. GUADALUPE TADDEI
ZAVALA**

**DRA. CLAUDIA ARLETT
ESPINO**



Junta General Ejecutiva

Tipo de documento: Documento clasificado (parcialmente): Proyecto de Resolución de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral respecto del recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/34/2024, interpuesto para controvertir el acuerdo emitido dentro del expediente INE/DJ/HASL/32/2024, por el que el Encargado de Despacho de la Dirección Jurídica determinó el no inicio del Procedimiento Laboral Sancionador.

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

Clasificación Parcial

1. Se clasifican como **confidenciales** los datos personales de la parte recurrente, correspondientes al nombre y puesto, ubicados entre las páginas 1, 8 y 21.
2. Se clasifican como confidenciales los datos personales de la parte denunciada, correspondientes al nombre y puesto ubicados en entre las páginas 1, 5, 7, 8, 9 y 10.
3. Se clasifican como **confidenciales** los nombres y puestos de las personas que fungieron como testigos, ubicados en las páginas 2, 8, 10 y 20.

Titular del Área