

INE/JGE11/2025

RESOLUCIÓN DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA, RESPECTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD INE/RI/SPEN/43/2024 Y ACUMULADOS INE/RI/SPEN/44/2024 E INE/RI/SPEN/45/2024, INTERPUESTOS EN CONTRA DEL AUTO DE ADMISIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR INE/DJ/HASL/140/2024

Ciudad de México, 27 de enero de dos mil veinticinco.

VISTOS, los autos que integran el recurso de inconformidad identificado con el número de expediente **INE/RI/SPEN/43/2024 y acumulados**, interpuestos por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] y [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] contra del auto de admisión del Procedimiento Laboral Sancionador, de fecha veintitrés de septiembre de dos mil veinticuatro, dictado dentro del expediente **INE/DJ/HASL/140/2024**.

G L O S A R I O

Inconformes:	[REDACTED]
Autoridad instructora:	Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, otrora Dirección Jurídica.
Instituto / INE:	Instituto Nacional Electoral.
JGE / Junta:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Dirección HASL:	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Laboral, adscrita a la autoridad instructora.
HASL:	Hostigamiento y acoso sexual y laboral
LGIPE:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Reglamento Interior:	Reglamento Interior del INE.
Lineamientos:	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.
Protocolo HASL:	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.
PLS / Procedimiento laboral:	Procedimiento Laboral Sancionador.
JLI:	Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral.
RI:	Recurso de inconformidad.

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

I. Primer contacto y Denuncia. ■■■■■■■■■■, Vocal de ■■■■■■■■■■ del INE en el estado de ■■■■■■■■■■, después de solicitar asesoría psicológica por presuntos hechos de hostigamiento y acoso laboral en contra de los inconformes, el veintitrés de marzo de dos mil veinticuatro, mediante correo electrónico de la cuenta ■■■■■■■■■■@ine.mx, remitió los respectivos escritos de queja y pruebas en contra de ■■■■■■■■■■, ■■■■■■■■■■ y ■■■■■■■■■■ o ■■■■■■■■■■, vocales ejecutivo y de organización, así como el auxiliar distrital de capacitación, todos en aquella junta.

II. Radicación e Investigación. El diez de abril de dos mil veinticuatro, con la vista de los hechos, el expediente se radicó con el número INE/DJ/HASL/140/2024; el seis de mayo siguiente, la Dirección HASL acordó la realización de diligencias de investigación preliminares que permitieran conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitieran determinar lo conducente.

III. Inicio del Procedimiento Laboral Sancionador. El veintitrés de septiembre de dos mil veinticuatro, la autoridad instructora dictó el auto de inicio del procedimiento laboral; describió como antecedentes del caso, entre otros, la actuación de primer contacto, la investigación preliminar, determinó su competencia y acotó los hechos a los presuntos actos de hostigamiento laboral hacia los hoy inconformes.

IV. Primer RI presentado electrónicamente. El tres de octubre del 2024, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] envió desde su correo institucional [REDACTED]@ine.mx, a la cuenta del [REDACTED], un correo electrónico con escrito a través del cual interponía un RI, dicho escrito fue presentado con firma electrónica institucional y al cual correspondió el expediente de clave INE/RI/SPEN/43/2024. De la lectura íntegra al mismo, se advierte una relatoría de hechos y acto combatido, idénticos a los contenidos en el escrito que dio origen al expediente INE/RI/SPEN/45/2024, identificables en el antecedente VI.

V. Segundo RI presentado físicamente. En fecha tres de octubre del año dos mil veinticuatro, mediante oficio número INE-JLE [REDACTED]-1660-2024, el [REDACTED] de la [REDACTED] del INE en el estado de [REDACTED] remitió a la Dirección HASL el recurso de inconformidad presentado físicamente por [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], al cual correspondió el expediente de clave INE/RI/SPEN/44/2024. Como en el caso anterior, de su lectura íntegra, se advierte una relatoría de hechos y acto combatido, idénticos a los contenidos en el escrito que dio origen al expediente INE/RI/SPEN/45/2024, mismos que se insertan enseguida:

“... acudo a interponer Recurso de Inconformidad, en contra del acuerdo fechado el 23 de septiembre del 2024, relativo al inicio de un Procedimiento Laboral Sancionador en contra del suscrito y otros, radicado con el numero INE/DJ/HASL/140/2024...”

...

Segundo ...que la autoridad instructora no involucró la fase de conciliación contenida y regulada por el artículo 15 de los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad**, el cual establece que dentro de la estructura que regula el procedimiento que hoy nos ocupa, debe incluir las siguientes etapas:

- a) Fase preliminar;
- b) Procedimiento de conciliación;
- c) Procedimiento sancionador y;
- d) Recurso de inconformidad.

Es precisamente la fase correspondiente a la conciliación donde centraremos los argumentos suficientes y necesarios para solicitar que el acuerdo que se recurre se deje sin efectos, ya que en el procedimiento descrito se omitió sin razón justificable, la fase de conciliación por parte del órgano instructor. Quien no tomó en cuenta las

múltiples manifestaciones de la voluntad de la quejosa, en el sentido de someterse a un proceso de conciliación con las personas señaladas como investigadas:

...

La voluntad manifiesta referida anteriormente, fue expresada de manera reiterada por la quejosa durante la celebración de la reunión de orientación legal, celebrada 4 de abril del 2024, mediante la plataforma teams...

...

“Tercero... En la entrevista referida, se le informa(sic) la quejosa que se puede arreglar el conflicto mediante un proceso de conciliación y se le plantea la posibilidad de conciliar; ante ello, la C. [REDACTED] se ve interesada y lo manifiesta abiertamente por primera ocasión durante la entrevista, haciendo la aclaración que dicho proceso conciliatorio no cabría en el caso de su auxiliar distrital. Con el objeto de darle una mayor claridad a lo expuesto, se transcribe esta parte de la entrevista:

1 (un minuto):14 (catorce segundos)

Entrevistadora: No sé si en primer lugar usted estaría interesada en llevar a cabo una conciliación con las personas que se encuentra denunciando, nosotros le damos un seguimiento en toda la conciliación y no tiene otra finalidad sino establecer parámetros mínimos para que puedan cada quien desarrollar las labores encomendadas o las labores que tienen encomendadas, ¿no sé qué le parezca esta opción? ¿No sé si quiere que le platique más sobre ella?

Entrevistada: Sí, si me hiciera el favor, decirme cuáles serían las opciones o el procedimiento, digo, sin verme ya más afectada de lo que ya me han estado vulnerando.

Entrevistadora: ¡Claro! ¡bien!, lo que lo que sucede es que las conductas posiblemente son constitutivas de hostigamiento laboral, es posible que a través de un procedimiento previo se pueden establecer acuerdos con las personas que estamos denunciando. Esto qué quiere decir en primer lugar se requiere contar con su anuencia, los procedimientos son voluntarios entonces una vez que tenemos el consentimiento de la persona denunciante nosotros buscamos a las personas denunciadas, les explicamos cuál es la ventaja de que puedan conciliar en esta etapa de que puedan estar abiertos a escuchar cuál es la problemática que implica este este conflicto laboral para para que no crezca y no se vuelva cada vez más incómodo hasta los conflictos laborales, la persona conciliadora es uno de los funcionarios adscritos a esta dirección y nosotros damos puntual seguimiento a los acuerdos que se adopten ante el incumplimiento de uno de los acuerdos que estén todos en el marco de este procedimiento y si persisten las conductas que pueden ser constitutivas de hostigamiento o generan este conflicto laboral si iniciaría una investigación en donde eventualmente se determinaría si se inicia un procedimiento laboral sancionador teniendo ya como

antecedente la denuncia primigenia que primero se había tratado en la etapa de conciliación. ¿No sé si tiene alguna duda?

Entrevistada: *¿Esta conciliación es ya así con ellos directo, o sea si yo le digo que si busco la conciliación, sería luego luego hablar con ellos o se les se les busca primero y se les concientiza de la situación?*

Entrevistadora: *Se les busca y se les concientiza esa sobre todo para que puedan aceptarla y entiendan que en principio les conviene porque siempre es mejor este tipo de asuntos poderlos arreglar en una vía, digamos valga la redundancia, más conciliadora que les permita seguir operando o que sean sujetos de una investigación y de una evaluación de un eventual inicio de un procedimiento laboral sancionador*

Entrevistada: *ah. ¡ok!*

Entrevistadora: *¿No sé si le parezca esta opción?*

Entrevistada: *Sí, pues está bien nada más que con el que sí digo que no me gustaría ya la conciliación, porque la verdad es una persona muy, este, pues, se queja mucho y mueve las cosas a su antojo, pues sería con el auxiliar distrital.*

Mas adelante, durante el desarrollo de la entrevista, la quejosa manifiesta de nueva cuenta su intención de llegar a un acuerdo conciliatorio con las personas investigadas 1 y 2. Lo cual se detalla mediante la transcripción respectiva:

5 (cinco minutos): 50 (cincuenta segundos)

Entrevistada: *Con el ejecutivo, a él le convendría más la conciliación en el sentido de que pues, lo que menos me gustaría con él, es tener más conflictos, más diferencias de las que ya se han tenido y que expuse en la en la queja.*

6 (seis minutos): 24 (veinticuatro segundos)

Entrevistada: *La voy pues si es un poco resiliente, se ha hecho ha hecho gala de las de sus burlas, pero pues no sé, a a(sic) lo mejor ella también pudiera.*

Pero sin embargo el que yo veo, a la mejor va a decir que sí y demás el auxiliar distrital, pero me va seguir obstaculizando el trabajo como lo vino haciendo estos meses, este sería el auxiliar distrital, el que sí yo de hecho con todas las conductas que se han presentado y por la situación que ha venido generando con los vocales y demás, y que a mí también, este, pues, como lo evidencié en una de las pruebas que se aportaron, este, me han estado brincando, más bien invisibilizándome de mis funciones y tomando decisiones con el sería, con el auxiliar distrital.

Para finalmente y por tercera ocasión la denunciante, durante la explicación de la entrevistadora del procedimiento a seguir, pregunta por la posibilidad de conciliar con los posibles infractores, lo cual se detalla mediante la transcripción respectiva:

20 (veinte minutos): 55 (cincuenta y cinco segundos)

Entrevistadora: ¿No sé si tuviera alguna otra duda?

Entrevistada: Entonces ahorita, derivado, bueno de esto, yo le tendría que enviar por correo, bueno derivado de esta charla. ¿yo lo tendría que enviar por correo qué? ¿o qué procedería ahorita? ¿cuál es qué sería lo más recomendable?

Entrevistadora: Para efectos prácticos, lo siguiente que yo le voy a notificar es que su queja se turne al área de investigación. Le pediría que también esté pendiente con su correo, porque el área de investigación es quien formularía un requerimiento para que haga la aclaración de hechos y a partir de esto usted ya tendría ya lo que es que tendría que mandar en alcance por correo.

Entrevistada: Turnar al área de investigación. ¿que sería por lo del...?

Entrevistadora: Órgano investigador, por el seguimiento laboral en general. O sea, por la conducta constitutiva de hostigamiento laboral que usted refiere respecto a las personas denunciadas. Cada investigación, digamos, se busca la determinación de la responsabilidad laboral en todo caso sea en lo individual entonces la investigación lo cual busca es determinar el grado de participación el grado de responsabilidad de cada persona, respecto al contexto que usted está denunciando.

Entrevistada: Ok, entonces lo que me decía del proceso de conciliatorio. ¿en qué momento viene?

Entrevistadora: Pues en realidad como yo le comentaba me parece por el tipo de conducta de conducta que usted está denunciando, no sería viable en este momento llevarlo a la conciliación. Claro que, si usted quiere, pues, ¡adelante!, pero lo que no podría es unos casos tratarlos como hostigamiento laboral y otro pasarlo por la conciliación, cuando en realidad pues la afectación es la misma.

De la práctica de la diligencia detallada anteriormente se deben revisar puntualmente dos aspectos:

1.-La negación sistemática y evidente del entrevistador a iniciar el proceso conciliatorio entre las partes para así, dar cumplimiento a lo dispuesto por la regulación aplicable al caso concreto, pese a la obligación reglamentaria que debía observarse.

2.- De igual forma y derivada del actuar de la entrevistadora, quien, a título personal, juzga equivocadamente a los investigados, pues da por hecho que la separación del cargo de la C. [REDACTED] se debió a los problemas suscitados con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, la [REDACTED]

██████████ no tomó en cuenta que la separación del espacio laboral se debió al bajo rendimiento que venía presentando la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica. Lo cual se reflejaba en las tareas operativas bajo responsabilidad la quejosa, en concreto lo relacionado con la integración de las mesas directivas de casilla, en su primera etapa. Lo anterior es mencionado por la quejosa durante la entrevista antes referida, revisable en el minuto 8 con 49 segundos de la grabación que se adjunta como prueba.

...

Cuarto. – Aunado a lo anterior, la **Mtra.** ██████████ en su calidad Directora de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL), desatiende un principio que debe estar presente en todo acto que involucre la responsabilidad de los servidores públicos por la probable participación en hechos vinculados con acoso laboral, consistente en la **“presunción de inocencia”**. Sobre el particular, resulta adecuado establecer que el órgano instructor debe garantizar los derechos de todos los involucrados en el conflicto, no solo la parte denunciante, ya que en el momento que se plantea el problema y se atiende a la posible víctima, al presunto responsable se le debe considerar como **“inocente”** en concordancia con lo dispuesto por la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contenida en el artículo 20, apartado B, fracción I.**”

...

Quinto. – Es importante señalar que la autoridad instructora, debió iniciar el procedimiento conciliatorio entre las partes, de acuerdo con lo dispuesto por el **artículo 29 inciso a)** de los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad**, donde se establece que:

...

De lo anterior se colige, que la entrevistadora desatiende de igual manera el principio de la **“debida diligencia”**. Ya que en el momento de actuar como una autoridad a nombre del Estado, se encontraba obligada a activar todo el aparato institucional para garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos de todos los involucrados en el problema...

Sexto. ...una decisión a todas luces incorrecta en la que incurre la **Mtra.** ██████████ ██████████ en su calidad Directora de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL), ... Hay que resaltar en el particular que la entrevistadora se excede en sus funciones y toma una decisión que los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad** no le conceden, ya que a título personal decide no llevar a las partes a una negociación para dirimir el conflicto ...

Séptimo. - ... consiste en la justificación sobre la cual no lleva a las partes involucradas a una negociación, la encontramos en el hecho que antecede, en la

parte donde la entrevistadora explica a la quejosa que no podría darles un tratamiento distinto a los investigados...

Situación que desde la óptica del suscrito investigado número 1, resulta totalmente inadmisibles, en primer lugar porque los señalados como probables responsables sostenemos una relación laboral completamente distinta una de otra, y las conductas denunciadas como posible acoso laboral se dieron en actos y momentos diferentes.

Así pues, el investigado 1, tiene una relación laboral jerárquicamente superior a la quejosa; el suscrito investigado número 1, tengo una relación de igual a igual de acuerdo a la estructura de rangos de los miembros del Servicio Profesional Electoral y por último, el investigado 3 mantiene una relación de subordinación laboral con la quejosa, razón por la cual se podía perfectamente incorporar el procedimiento de conciliación de manera diferenciada, partiendo de la manifestación de la voluntad de la quejosa a la cual se ha hecho referencia en múltiples ocasiones. Lo anterior a mi entender viola el derecho que me asiste de **Acceso a la Justicia...**

Octavo. - Aunado a lo anteriormente expuesto y fundado encuentro en el actuar de la **Mtra.** [REDACTED] en su calidad Directora de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL), que en el momento en que omite llevar el trámite a la vía de la conciliación, también viola la **garantía de audiencia**, toda vez que la razón que lleva a la funcionaria a la toma de esta decisión se fundamenta en un juicio a priori es decir, le atribuye a las conductas denunciadas la calidad de verdad procesal al vincular los hechos de los cuales se duele la quejosa con el Oficio Comisión con número **INE/SE/567/2024...**

Noveno. - A partir del día 24 de septiembre del 2024, fecha en que fui notificado del inicio del procedimiento que hoy nos ocupa, se ha generado para el suscrito un clima de miedo e incertidumbre, ya que resulta sumamente complicado entrar en contacto con la quejosa para el tratamiento de los asuntos laborales que involucran a ambas áreas operativas, como lo es en este momento la **“La Consulta Infantil y Juvenil 2024”**. Razón por la cual considero de suma importancia, en primera instancia la **revocación del acuerdo** que se recurre mediante presente recurso y en consecuencia, la citación de las partes en conflicto, a fin de buscar la mejor manera de arreglar el problema en cuestión.

Décimo. - Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 31 de los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad**, manifiesto, mi intención de llegar a un acuerdo conciliatorio satisfactorio con la C. [REDACTED], a quien considero no haberle faltado al respeto como ser humano ni como compañera de trabajo.”

VI. Tercer RI presentado físicamente. El mismo día tres de octubre de dos mil veinticuatro, a las quince horas con treinta y ocho minutos, [REDACTED] presenta ante la junta local ejecutiva del INE en el estado de [REDACTED] idéntico RI al presentado de forma digital; esta vez firmado autógrafamente, de los hechos que narra se advierte como materia de impugnación lo siguiente:

*“...acudo a interponer **Recurso de Inconformidad**, en contra del acuerdo fechado el 23 de septiembre del 2024, relativo al inicio de un Procedimiento Laboral Sancionador en contra de la suscrita y otros, radicado con el número **INE/DJ/HASL/140/2024**...*

...

Segundo ...que la autoridad instructora no involucró la fase de conciliación contenida y regulada por el artículo 15 de los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad**, el cual establece que dentro de la estructura que regula el procedimiento que hoy nos ocupa, debe incluir las siguientes etapas:

- a) Fase preliminar;
- b) Procedimiento de conciliación;
- c) Procedimiento sancionador y;
- d) Recurso de inconformidad.

Es precisamente la fase correspondiente a la conciliación donde centraremos los argumentos suficientes y necesarios para solicitar que el acuerdo que se recurre se deje sin efectos, ya que en el procedimiento descrito se omitió sin razón justificable, la fase de conciliación por parte del órgano instructor. Quien no tomó en cuenta las múltiples manifestaciones de la voluntad de la quejosa, en el sentido de someterse a un proceso de conciliación con las personas señaladas como investigadas:

...

La voluntad manifiesta referida anteriormente, fue expresada de manera reiterada por la quejosa durante la celebración de la reunión de orientación legal, celebrada 4 de abril del 2024, mediante la plataforma teams...

...

Tercero... *En la entrevista referida, se le informa a la quejosa que se puede arreglar el conflicto mediante un proceso de conciliación y se le plantea la posibilidad de conciliar; ante ello, la C. [REDACTED] se ve interesada y lo manifiesta abiertamente por primera ocasión durante la entrevista, haciendo la aclaración que dicho proceso conciliatorio no cabría en el caso de su auxiliar distrital. Con el objeto de darle una mayor claridad a lo expuesto, se transcribe esta parte de la entrevista:*

1 (un minuto):14 (catorce segundos)

Entrevistadora: No sé si en primer lugar usted estaría interesada en llevar a cabo una conciliación con las personas que se encuentra denunciando, nosotros le damos un seguimiento en toda la conciliación y no tiene otra finalidad sino establecer parámetros mínimos para que puedan cada quien desarrollar las labores encomendadas o las labores que tienen encomendadas, ¿no sé qué le parezca esta opción? ¿No sé si quiere que le platique más sobre ella?

Entrevistada: Sí, si me hiciera el favor, decirme cuáles serían las opciones o el procedimiento, digo, sin verme ya más afectada de lo que ya me han estado vulnerando.

Entrevistadora: ¡Claro! ¡bien!, lo que lo que sucede es que las conductas posiblemente son constitutivas de hostigamiento laboral, es posible que a través de un procedimiento previo se pueden establecer acuerdos con las personas que estamos denunciando. Esto qué quiere decir en primer lugar se requiere contar con su anuencia, los procedimientos son voluntarios entonces una vez que tenemos el consentimiento de la persona denunciante nosotros buscamos a las personas denunciadas, les explicamos cuál es la ventaja de que puedan conciliar en esta etapa de que puedan estar abiertos a escuchar cuál es la problemática que implica este conflicto laboral para para que no crezca y no se vuelva sabe cada vez más incómodo hasta los conflictos laborales, la persona conciliadora es uno de los funcionarios adscritos a esta dirección y nosotros damos puntual seguimiento a los acuerdos que se adopten ante el incumplimiento de uno de los acuerdos que estén todos en el marco de este procedimiento y si persisten las conductas que pueden ser constitutivas de hostigamiento o generan este conflicto laboral si iniciaría una investigación en donde eventualmente se determinaría si se inicia un procedimiento laboral sancionador teniendo ya como antecedente la denuncia primigenia que primero se había tratado en la etapa de conciliación. ¿No sé si tiene alguna duda?

Entrevistada: ¿Esta conciliación es ya así con ellos directo, o sea si yo le digo que sí busco la conciliación, sería luego luego hablar con ellos o se les se les busca primero y se les concientiza de la situación?

Entrevistadora: Se les busca y se les concientiza esa sobre todo para que puedan aceptarla y entiendan que en principio les conviene porque siempre es mejor este tipo de asuntos poderlos arreglar en una vía, digamos valga la redundancia, más conciliadora que les permita seguir operando o que sean sujetos de una investigación y de una evaluación de un eventual inicio de un procedimiento laboral sancionador

Entrevistada: ah. ¡ok!

Entrevistadora: ¿No sé si le parezca esta opción?

Entrevistada: Sí, pues está bien nada más que con el que sí digo que no me gustaría ya la conciliación, porque la verdad es una persona muy, este, pues,

se queja mucho y mueve las cosas a su antojo, pues sería con el auxiliar distrital.

Mas adelante, durante el desarrollo de la entrevista, la quejosa manifiesta de nueva cuenta su intención de llegar a un acuerdo conciliatorio con las personas investigadas 1 y 2. Lo cual se detalla mediante la transcripción respectiva:

5 (cinco minutos): 50 (cincuenta segundos)

Entrevistada: *Con el ejecutivo, a él le convendría más la conciliación en el sentido de que pues, lo que menos me gustaría con él, es tener más conflictos, más diferencias de las que ya se han tenido y que expuse en la en la queja.*

6 (seis minutos): 24 (veinticuatro segundos)

Entrevistada: *La voy pues si es un poco resiliente, se ha hecho ha hecho gala de las de sus burlas, pero pues no sé, a a lo mejor ella también pudiera.*

Pero sin embargo el que yo veo, a la mejor va a decir que sí y demás el auxiliar distrital, pero me va seguir obstaculizando el trabajo como lo vino haciendo estos meses, este sería el auxiliar distrital, el que sí yo de hecho con todas las conductas que se han presentado y por la situación que ha venido generando con los vocales y demás, y que a mí también, este, pues, como lo evidencié en una de las pruebas que se aportaron, este, me han estado brincando, más bien invisibilizándome de mis funciones y tomando decisiones con el sería, con el auxiliar distrital.

Para finalmente y por tercera ocasión la denunciante, durante la explicación de la entrevistadora del procedimiento a seguir, pregunta por la posibilidad de conciliar con los posibles infractores, lo cual se detalla mediante la transcripción respectiva:

20 (veinte minutos): 55 (cincuenta y cinco segundos)

Entrevistadora: *¿No sé si tuviera alguna otra duda?*

Entrevistada: *Entonces ahorita, derivado, bueno de esto, yo le tendría que enviar por correo, bueno derivado de esta charla. ¿yo lo tendría que enviar por correo qué? ¿o qué procedería ahorita? ¿cuál es qué sería lo más recomendable?*

Entrevistadora: *Para efectos prácticos, lo siguiente que yo le voy a notificar es que su queja se turne al área de investigación. Le pediría que también esté pendiente con su correo, porque el área de investigación es quien formularía un requerimiento para que haga la aclaración de hechos y a partir de esto usted ya tendría ya lo que es que tendría que mandar en alcance por correo.*

Entrevistada: Turnar al área de investigación. ¿que sería por lo del...?

Entrevistadora: Órgano investigador, por el seguimiento laboral en general. O sea, por la conducta constitutiva de hostigamiento laboral que usted refiere respecto a las personas denunciadas. Cada investigación, digamos, se busca la determinación de la responsabilidad laboral en todo caso sea en lo individual entonces la investigación lo cual busca es determinar el grado de participación el grado de responsabilidad de cada persona, respecto al contexto que usted está denunciando.

Entrevistada: Ok, entonces lo que me decía del proceso de conciliatorio. ¿en qué momento viene?

Entrevistadora: Pues en realidad como yo le comentaba me parece por el tipo de conducta de conducta que usted está denunciando, no sería viable en este momento llevarlo a la conciliación. Claro que, si usted quiere, pues, ¡adelante!, pero lo que no podría es unos casos tratarlos como hostigamiento laboral y otro pasarlo por la conciliación, cuando en realidad pues la afectación es la misma.

De la práctica de la diligencia detallada anteriormente se deben revisar puntualmente dos aspectos:

1.-La negación sistemática y evidente del entrevistador a iniciar el proceso conciliatorio entre las partes para así, dar cumplimiento a lo dispuesto por la regulación aplicable al caso concreto, pese a la obligación reglamentaria que debía observarse.

2.- De igual forma y derivada del actuar de la entrevistadora, quien, a título personal, juzga equivocadamente a los investigados, pues da por hecho que la separación del cargo de la **C. [REDACTED]** se debió a los problemas suscitados con sus compañeros de trabajo. Sin embargo, la **Mtra. [REDACTED]**, no tomó en cuenta que la separación del espacio laboral se debió al bajo rendimiento que venía presentando la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica. Lo cual se reflejaba en las tareas operativas bajo responsabilidad la quejosa, en concreto lo relacionado con la integración de las mesas directivas de casilla, en su primera etapa. Lo anterior es mencionado por la quejosa durante la entrevista antes referida, revisable en el minuto 8 con 49 segundos de la grabación que se adjunta como prueba.

...

Cuarto. – Aunado a lo anterior, la **Mtra. [REDACTED]** en su calidad Directora de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL), desatiende un principio que debe estar presente en todo acto que involucre la responsabilidad de los servidores públicos por la probable participación en hechos vinculados con acoso laboral, consistente en la “**presunción de inocencia**”. Sobre el particular, resulta adecuado establecer que el órgano instructor debe garantizar los derechos de todos los involucrados en el conflicto, no solo la parte denunciante, ya que en el momento que se plantea el problema y se atiende a la posible víctima, al presunto responsable se le debe considerar como “**inocente**” en concordancia con lo dispuesto por la **Constitución Política de los**

Estados Unidos Mexicanos contenida en el artículo 20, apartado B, fracción I."

...

Quinto. – Es importante señalar que la autoridad instructora, debió iniciar el procedimiento conciliatorio entre las partes, de acuerdo con lo dispuesto por el **artículo 29 inciso a)** de los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad**, donde se establece que:

...

De lo anterior se colige, que la entrevistadora desatiende de igual manera el principio de la **"debida diligencia"**. Ya que en el momento de actuar como una autoridad a nombre del Estado, se encontraba obligada a activar todo el aparato institucional para garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos de todos los involucrados en el problema...

Sexto. ...una decisión a todas luces incorrecta en la que incurre la **Mtra. [REDACTED]** en su calidad Directora de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL), ... Hay que resaltar en el particular que la entrevistadora se excede en sus funciones y toma una decisión que los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad** no le conceden, ya que a título personal decide no llevar a las partes a una negociación para dirimir el conflicto ...

Séptimo. - ... consiste en la justificación sobre la cual no lleva a las partes involucradas a una negociación, la encontramos en el hecho que antecede, en la parte donde la entrevistadora explica a la quejosa que no podría darles un tratamiento distinto a los investigados...

Situación que desde la óptica de la suscrita investigada número 2, resulta totalmente inadmisibles, en primer lugar porque los señalados como probables responsables sostenemos una relación laboral completamente distinta una de otra, y las conductas denunciadas como posible acoso laboral se dieron en actos y momentos diferentes.

Así pues, el investigado 1, tiene una relación laboral jerárquicamente superior a la quejosa; la suscrita investigada número 2, tengo una relación de igual a igual de acuerdo a la estructura de rangos de los miembros del Servicio Profesional Electoral y por último, el investigado 3 mantiene una relación de subordinación laboral con la quejosa, razón por la cual se podía perfectamente incorporar el procedimiento de conciliación de manera diferenciada, partiendo de la manifestación de la voluntad de la quejosa a la cual se ha hecho referencia en múltiples ocasiones. Lo anterior a mi entender viola el derecho que me asiste de **Acceso a la Justicia**...

Octavo. - Aunado a lo anteriormente expuesto y fundado encuentro en el actuar de la **Mtra. [REDACTED]** en su calidad Directora de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral (HASL), que en el momento

*en que omite llevar el trámite a la vía de la conciliación, también viola la **garantía de audiencia**, toda vez que la razón que lleva a la funcionaria a la toma de esta decisión se fundamenta en un juicio a priori es decir, le atribuye a las conductas denunciadas la calidad de verdad procesal al vincular los hechos de los cuales se duele la quejosa con el Oficio Comisión con número **INE/SE/567/2024...***

Noveno. - *A partir del día 24 de septiembre del 2024, fecha en que fui notificada del inicio del procedimiento que hoy nos ocupa, se ha generado para la suscrita un clima de miedo e incertidumbre, ya que resulta sumamente complicado entrar en contacto con la quejosa para el tratamiento de los asuntos laborales que involucran a ambas áreas operativas, como lo es en este momento la **“La Consulta Infantil y Juvenil 2024”**. Razón por la cual considero de suma importancia, en primera instancia la **revocación del acuerdo** que se recurre mediante presente ocurso y en consecuencia, la citación de las partes en conflicto, a fin de buscar la mejor manera de arreglar el problema en cuestión.*

Décimo. - *Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 31 de los **Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad**, manifiesto, mi intención de llegar a un acuerdo conciliatorio satisfactorio con la C. Luz María Cruz Rodríguez, a quien considero no haberle faltado al respeto como ser humano ni como compañera de trabajo.”*

VII. Turno. Mediante el respectivo acuerdo de turno, dictado en cada uno de los expedientes **INE/RI/SPEN/43/2024,** **INE/RI/SPEN/44/2024** e **INE/RI/SPEN/45/2024,** la autoridad instructora, ordenó el registro y formación de tales expedientes, advirtió conexidad de la causa, al tratarse del mismo acto controvertido por lo que ordenó la **acumulación** de los subsecuentes al primero y, turnarlos a la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral del Instituto, como órgano encargado de elaborar el proyecto de resolución que en derecho corresponda.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Competencia.

La JGE es competente para conocer el presente recurso de inconformidad y sus acumulados, en términos de lo establecido en los artículos 48, párrafo 1, inciso k) de la LGIPE; 360, fracción I del Estatuto; 52, párrafos 1 y 2 de los Lineamientos; y 40, párrafo 1, inciso o) del Reglamento Interior, al tratarse del medio de defensa que dichas disposiciones mencionan para controvertir determinaciones emitidas por la autoridad instructora del procedimiento laboral.

SEGUNDO. Previo y especial pronunciamiento.

Es cuestión de orden público y de previo y especial pronunciamiento el verificar si se actualiza cualquiera de las causales de improcedencia en un escrito de demanda por el que se pretenda hacer valer un derecho, ya que al hacerlo se dota de certeza jurídica al gobernado y se garantiza un adecuado acceso a la impartición completa de justicia; de ello que determinaciones al respecto se dictan de oficio o a petición de parte.

Inicialmente se tiene en cuenta lo establecido en los artículos 358, 360 fracción I, y 364, fracciones II y V del Estatuto, que son del tenor siguiente:

*“**Artículo 358.** 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.**”*

*“**Artículo 360.** Serán competentes para resolver el recurso de inconformidad:*

*I. La Junta, tratándose de las resoluciones emitidas por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva **que pongan fin al procedimiento laboral sancionador** previsto en este ordenamiento, cuando la autoridad instructora decrete el **no inicio del procedimiento o su sobreseimiento**, o en contra de la negativa de cambio de adscripción y rotación, y...”*

*“**Artículo 364.***

El recurso de inconformidad podrá ser desechado, en su caso, por la Junta o la o el Secretario del Consejo General, conforme con sus atribuciones, cuando, no se haya ordenado su admisión y:

- I. Se presente fuera del plazo de interposición establecido;*
- II. El escrito carezca de firma autógrafa de la parte recurrente;*
- III. Se incumpla con alguno de los requisitos de procedencia;*
- IV. Se advierta una falta de interés jurídico de la parte impugnante;*
- V. Se interponga en contra de resoluciones diversas a las mencionadas en el artículo 358;***
- VI. Medie desistimiento debidamente ratificado, y*
- VII. Se incumpla con alguno de los requisitos de procedencia señalados en el artículo siguiente.*
- ...”*

La lectura a tales disposiciones permite advertir, por una parte, que el mecanismo de defensa que los inconformes pretenden hacer valer, se acciona para controvertir determinaciones de la autoridad instructora como la hoy denunciada, cuando versen sobre el ***fin del procedimiento laboral sancionador, el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento.***

Las inconformidades intentadas fueron presentadas por [REDACTED] [REDACTED] [RI 43 y 45] por correo electrónico y de manera física con firmas digital y autógrafa, respectivamente, en ellas señaló su nombre, los actos impugnados y la autoridad responsable; así como los hechos en los que basa su impugnación, los agravios ocasionados y los preceptos legales transgredidos.

La inconformidad presentada por [REDACTED] [RI 44] se presentó con firma autógrafa ante la Junta Local Ejecutiva del INE en el estado de [REDACTED], señaló su nombre, los actos impugnados y la autoridad responsable; así como los hechos en los que basa su impugnación, los agravios ocasionados y los preceptos legales transgredidos, los cuales guardan identidad entre sí.

Conforme a lo anterior se estima que los RI INE/RI/SPEN/43/2024, INE/RI/SPEN/44/2024 e INE/RI/SPEN/45/2024, fueron presentados en forma, pues mientras los últimos dos contenían la firma autógrafa de su respectivo presentante, el primero ellos, después de enviarse vía electrónica, en la misma fecha fue presentado físicamente, esto es, dentro del plazo a que se refiere el artículo 52, numeral 6 de los Lineamientos.

Por otra parte, se advierte como **pretensión** de los inconformes que se declare la nulidad del acuerdo fechado el 23 de septiembre del 2024, relativo al inicio de un PLS en su contra y de otros, radicado con el numero INE/DJ/HASL/140/2024, su **causa de pedir** consiste en que durante los actos de investigación o etapa preliminar, específicamente el actuar del personal de la Dirección HASL, durante la sesión de orientación legal de fecha cuatro de abril pasado, sin razón justificable, se omitió involucrar el procedimiento de conciliación a que se refiere el artículo 15 de los Lineamientos, desestimación con lo cual se vulneraron principios constitucionales como la presunción de inocencia, la debida diligencia, el acceso a la justicia y la garantía de audiencia, a pesar de múltiples manifestaciones de voluntad de la quejosa de llegar a una mediación.

Como quedó sintetizado en los antecedentes, el acto que combaten los inconformes consiste en el acuerdo de inicio de un PLS y, pretenden sostener la

ilegalidad de dicho acto, a partir del actuar de la Dirección HASL al brindar orientación legal a la denunciante primera.

Dicho acto combatido se considera que NO forma parte de alguna de las hipótesis o supuestos previstos en el artículo 360, fracción I del Estatuto, transcrito líneas superiores, es decir:

- Que se trate de una resolución emitida por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al procedimiento laboral sancionador.
- Que se trate de una resolución de la autoridad instructora en la que decrete el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento.
- Que se trate de una resolución en contra de la negativa de cambio de adscripción y rotación.

Esto es, que no se trata de una determinación de la autoridad instructora que decrete el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento, como determinaciones que pongan fin al trámite del PLS, tal como dice la norma referida, sino que, por el contrario, dicha determinación implica, significa, busca dar un impulso procesal al asunto que en su momento fue puesto a consideración de la autoridad instructora.

Autos como el combatido, que son emitidos por la autoridad instructora **durante** la sustanciación del PLS son de **carácter preparatorio** y emitidos a fin de garantizar a las partes involucradas un adecuado ejercicio de su derecho al debido proceso, por lo que sus efectos solo se surten de manera **intraprocesal** o interna durante el procedimiento, sin que su emisión implique consecuencias definitivas a la esfera jurídica de las partes, sino como se adelantó, solo al debido proceso, por lo que el principio de definitividad permanece intocado con tales actos.

Precedentes sobre el tema fueron establecidos por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, al resolver la contradicción de criterios identificada con el expediente SUP-CDC-1/2016¹, en la que, sobre el debido proceso asentó:

*“Por tanto, las autoridades administrativas y judiciales en materia electoral al resolver los procedimientos o procesos, respectivamente, sometidos a su conocimiento deben interpretar la normatividad aplicable en el sentido de otorgar la protección más amplia, observando las **formalidades esenciales del debido***

¹ Visible en la siguiente URL: <https://www.te.gob.mx/sentenciasHTML/convertir/expediente/SUP-CDC-00001-2016>.

proceso, a fin de abocarse en plenitud de jurisdicción al conocimiento y resolución del asunto.

Lo anterior, porque **el procedimiento tiene básicamente carácter instrumental**, de tal forma que las normas relativas a la improcedencia deben interpretarse en sentido estricto, y solamente decretarse cuando de manera clara e indubitable se actualice la causal correspondiente sin que sea válido para la autoridad ampliar o determinar mayores requisitos que los exigidos por la reglamentación aplicable, pues de lo contrario se obstaculizaría a los gobernados de la posibilidad de defender sus derechos a través de la garantía de acceso a la justicia efectiva, aunado a que dicha postura es acorde con una interpretación que favorece la protección más amplia a las personas y privilegia la garantía del citado derecho fundamental conforme a los principios *pro persona* y *pro actione*.”

Mientras que, respecto de las determinaciones que ponen fin al procedimiento, no solo debe considerarse a aquellas que resuelven el fondo de la controversia, sino que, sin ser de fondo sí pueden dar por concluido un procedimiento, supuesto que en este asunto no acontece:

“...la expresión “resoluciones que ponen fin al procedimiento” se identificaría única y exclusivamente con aquellas determinaciones que resuelven el fondo de la litis, puesto que ello implicaría realizar una interpretación restrictiva de tal expresión que colocaría en estado de indefensión a la parte perjudicada, al privársele de la instancia administrativa para dejar sin efectos una resolución que sin ser de fondo, da por terminado el procedimiento disciplinario...”

*“...
Por tanto, la correcta interpretación con esta expresión implica la referencia a cualquier determinación que en cualquier forma: desechamiento, sobreseimiento, caducidad, prescripción, no interposición, resolución de fondo, entre otras, den por terminado o finalicen formalmente el procedimiento.”*

Es así como al considerar el acto combatido una determinación intraprocesal y no una con la cual se dé por terminado o finalice formalmente el procedimiento, lo procedente es decretar infundados los argumentos relacionados con la nulidad del acto.

Para ahondar al respecto, se tiene el precedente de la Jurisprudencia **1/2004**², en la que se adoptó el criterio de que los actos que conforman los procedimientos contencioso-electoral, sólo pueden ser combatidos como **violaciones procesales**,

² Del rubro: ACTOS PROCEDIMENTALES EN EL CONTENCIOSO ELECTORAL. SÓLO PUEDEN SER COMBATIDOS EN EL JUICIO DE REVISIÓN CONSTITUCIONAL ELECTORAL, A TRAVÉS DE LA IMPUGNACIÓN A LA SENTENCIA DEFINITIVA O RESOLUCIÓN QUE PONGA FIN AL PROCEDIMIENTO.

a través de las impugnaciones a la **sentencia definitiva** o la última resolución, pues solo entonces se podría hablar de definitividad y firmeza formal y material.

Es así como, al tratarse de contravenir un acto intraprocesal como el referido, se considere actualizada la improcedencia de los RI intentados ante dicho acto, conforme con lo que establece el artículo 364 fracción V del Estatuto y, por no tratarse de los supuestos considerados en el artículo 360, fracción I del Estatuto,

TERCERO. Efectos.

Con base en lo anterior, se actualizan los supuestos previstos en la fracción V del artículo 364 del Estatuto, ya que en el recurso número **INE/RI/SPEN/43/2024** y sus acumulados **INE/RI/SPEN/44/2024** e **INE/RI/SPEN/45/2024** **se impugnan actos intraprocesales y no así un acto que formal o materialmente dé por concluido el procedimiento número INE/DJ/HASL/140/2024**, razones que actualizan la **improcedencia** respectiva y permiten decretar su desechamiento, lo que se robustece con lo establecido por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en la Jurisprudencia **26/2001**, de rubro: ***“DEMANDA LABORAL. LA FACULTAD DE SU DESECHAMIENTO POR PARTE DEL JUZGADOR SE ENCUENTRA INMERSA EN LA NATURALEZA DE TODOS LOS PROCESOS JURISDICCIONALES.”***

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 358, 360, 364, fracción V y, 368 del Estatuto se:

R E S U E L V E

PRIMERO. Se **desechan por improcedentes**, los recursos de inconformidad números INE/RI/SPEN/43/2024 e INE/RI/SPEN/45/2024, promovidos por [REDACTED], e INE/RI/SPEN/44/2024, promovido por [REDACTED], por las consideraciones de hecho y derecho establecidas en la presente determinación.

SEGUNDO. Conforme a lo que dispone el artículo 368 del Estatuto, se instruye a la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos notifique la presente determinación a las partes inconformes y demás interesadas.

TERCERO. En el momento oportuno, **ARCHÍVESE** este expediente como asunto total y definitivamente concluido.

La presente Resolución fue aprobada en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 27 de enero de 2025, 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; del Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay y de la Secretaria Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Doctora Claudia Arlett Espino; no estando presente durante el desarrollo de la sesión, la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala.

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

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

**LIC. GUADALUPE TADDEI
ZAVALA**

**DRA. CLAUDIA ARLETT
ESPINO**