



JUICIO ELECTORAL

EXPEDIENTE: TECDMX-JEL-088/2019

ACTORA: ALETHIA FREEMAN SAUCEDO

AUTORIDAD RESPONSABLE: JUNTA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

MAGISTRADA PONENTE: MARTHA LETICIA MERCADO RAMÍREZ

SECRETARIOS: CARLOS ANTONIO NERI CARRILLO Y CARLOS ALBERTO EZETA MACÍAS

Ciudad de México, a doce de diciembre de dos mil diecinueve.

El Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, en sesión pública de esta fecha, resuelve **REVOCAR** la resolución que recayó al Recurso de Inconformidad en el expediente **IECM-JA/RI/01/2019**, emitida por la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, y en vía de consecuencia, la resolución dictada en el Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**.

GLOSARIO

Alethia Freeman Saucedo	<i>Actora, demandante, inconforme o parte actora</i>
Carlos Agustín Vega Reyes	<i>Denunciado o probable responsable</i>
Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México	<i>Código Electoral</i>
Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual del Instituto Electoral de la Ciudad de	<i>Comité</i>

México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	<i>Constitución Federal o CPEUM</i>
Constitución Política de la Ciudad de México	<i>Constitución Local</i>
Dirección Ejecutiva de Participación Ciudadana y Capacitación del Instituto Electoral de la Ciudad de México	<i>Dirección Ejecutiva</i>
Instituto Electoral de la Ciudad de México	<i>IECM o Instituto Electoral</i>
Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México	<i>Autoridad responsable o Junta Administrativa</i>
Ley Procesal Electoral para la Ciudad de México	<i>Ley Procesal</i>
Protocolo para la Atención de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México	<i>Protocolo</i>
Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México	<i>Reglamento Laboral</i>
Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación	<i>Sala Superior</i>
Suprema Corte de Justicia de la Nación	<i>Suprema Corte</i>
Tribunal Electoral de la Ciudad de México	<i>Tribunal Electoral</i>
Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos del Instituto Electoral de la Ciudad de México	<i>Unidad Jurídica</i>
Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos del Instituto Electoral de la Ciudad de México	<i>Unidad de Género</i>

ANTECEDENTES

De la narración efectuada por la *actora* en su demanda, de los hechos notorios invocados conforme al artículo 52 de la *Ley Procesal*, así como de los autos que obran en el expediente, se advierte lo siguiente:

I. Procedimiento Laboral Disciplinario.



1. Hechos. El veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, la *demandante* y el *denunciado* —en su calidad de Subdirector de Programas y Proyectos de Participación Ciudadana— tuvieron una discusión durante el desarrollo de sus labores en la *Dirección Ejecutiva*.

2. Escrito de queja. El veintiocho de septiembre de dicho año, la *inconforme* presentó ante la *Unidad Jurídica*, escrito de queja en contra del *probable responsable*, por la comisión de conductas vinculadas con presuntos actos de violencia laboral en su perjuicio.

Dicho escrito fue radicado como Procedimiento Laboral Disciplinario con el número de expediente **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**.

3. Resolución. El doce de junio de dos mil diecinueve¹, el Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral* resolvió el Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**, en el sentido de no tener por acreditada la infracción atribuida al *denunciado*, así como tampoco su responsabilidad; por lo que dejó sin efectos las medidas de protección especial decretadas durante la sustanciación de ese Procedimiento.

II. Recurso de Inconformidad.

1. Promoción del Recurso. Inconforme con lo anterior, el diez de julio, la *parte actora* interpuso Recurso de Inconformidad en contra de la resolución emitida por el Secretario Ejecutivo del *IECM* el doce de junio pasado.

¹ Las fechas que se señalen corresponden a dos mil diecinueve, salvo precisión en otro sentido.

Ese recurso fue radicado con el número de expediente **IECM-JA/RI/01/2019**.

2. Acto impugnado. El seis de septiembre, la Junta Administrativa del *Instituto Electoral* dictó resolución en el Recurso de Inconformidad referido, en el sentido de confirmar la determinación del Secretario Ejecutivo del *IECM*.

III. Juicio Electoral TECDMX-JEL-088/2019.

1. Presentación de demanda. El diecinueve de septiembre, la *actora* presentó ante la Oficialía de Partes de este órgano jurisdiccional, escrito de demanda de Juicio Electoral, a fin de controvertir la resolución que recayó al Recurso de Inconformidad en el expediente **IECM-JA/RI/01/2019**.

Cabe señalar que, el mismo día, la *demandante* promovió ante la *autoridad responsable*, idéntico escrito de Juicio Electoral que dio origen al expediente **TECDMX-JEL-089/2019**.

2. Trámite y turno. En la misma fecha, el Secretario General del *Tribunal Electoral* remitió copia autorizada del primero de los escritos mencionados a la *Junta Administrativa*, para que ésta realizara el trámite previsto en los artículos 77 y 78 de la *Ley Procesal* —las constancias de tal trámite fueron remitidas por el Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral* el veintiséis de septiembre siguiente—.

Asimismo, con dicho escrito, el Magistrado Presidente de esta autoridad jurisdiccional ordenó formar el expediente **TECDMX-JEL-088/2019** y turnarlo a la Ponencia del Magistrado Armando Hernández Cruz.



3. Retorno. El veinticinco de septiembre —a raíz de la determinación asumida en reunión privada del día anterior por los integrantes del Pleno de este Tribunal en el sentido de que, con motivo de la conclusión del cargo del Magistrado Armando Hernández Cruz, se retornara el presente expediente a la Ponencia de la Magistratura que se encontrara en turno—, el Magistrado Presidente de este órgano jurisdiccional ordenó retornar el expediente **TECDMX-JEL-088/2019** a la Ponencia de la Magistrada Martha Leticia Mercado Ramírez.

4. Radicación. El dos de octubre, la Magistrada Instructora radicó el Juicio Electoral citado al rubro.

5. Propuesta de Acuerdo Plenario de Reencauzamiento y Acumulación. El cuatro de octubre, la Magistrada Instructora circuló a los Magistrados del *Tribunal Electoral*, un proyecto de Acuerdo Plenario en el que propuso el reencauzamiento de los Juicios Electorales **TECDMX-JEL-088/2019** y **TECDMX-JEL-089/2019** a Juicios Especiales Laborales, y a su vez, la acumulación de los expedientes laborales reencauzados.

Una vez que tal propuesta fue discutida y analizada por el Pleno de esta autoridad jurisdiccional en reunión privada de ocho de octubre, la Magistrada Instructora solicitó retirarla, a fin de continuar con la sustanciación correspondiente.

6. Propuesta de desechamiento del expediente TECDMX-JEL-089/2019. El catorce de octubre, la Magistrada Instructora circuló un proyecto de sentencia en el que propuso a los integrantes de este Tribunal, el desechamiento del Juicio Electoral **TECDMX-JEL-089/2019**.

Así, en reunión privada de quince de octubre, las Magistraturas Electorales acordaron resolver dicho juicio en sesión pública del mismo día —en la cual se desechó el juicio referido—.

7. Requerimiento. El veintitrés de octubre, con la finalidad de contar con información adicional para la resolución del medio de impugnación radicado con la clave **TECDMX-JEL-088/2019**, la Magistrada Instructora requirió a la *Unidad de Género*, al *Comité*, y a quienes se desempeñan como *ombudsperson* o personas consejeras —todos del *IECM*—, diversa información.

Ese requerimiento fue desahogado por las citadas autoridades el veintiocho, veintinueve y treinta de octubre, respectivamente.

8. Vista. El cinco de noviembre, la Magistrada Instructora dio vista a la *demandante* con copia certificada de la documentación presentada por los órganos y funcionarios mencionados anteriormente, para el efecto de que manifestara lo que a su derecho conviniera.

Tal vista fue desahogada por la *inconforme* el once de noviembre posterior.

9. Segundo requerimiento. El trece de noviembre, la Magistrada Instructora requirió a la *Unidad Jurídica*, con el objeto de contar con mayores elementos para la resolución del presente asunto.

Dicho requerimiento fue desahogado por el Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral* el diecinueve de noviembre siguiente.

10. Segunda vista. El veinte de noviembre, a fin de que manifestara lo que a su derecho conviniera, la Magistrada



Instructora dio vista a la *parte actora* con copia certificada del oficio remitido por el funcionario señalado previamente.

Esa vista fue desahogada por la enjuiciante el veintisiete de noviembre posterior.

11. Prueba superveniente. El veintinueve de noviembre, la *actora* presentó un escrito en el que solicitó la admisión de una prueba superveniente, misma que acompañó con tal escrito.

12. Solicitud de medidas cautelares. El seis de diciembre, la *demandante* interpuso un ocurso con el objeto de solicitar que este órgano jurisdiccional dictara medidas cautelares a su favor, como consecuencia de la violencia laboral que denunció en su escrito de queja.

13. Acuerdo Plenario de Medidas Cautelares. El mismo día, el *Tribunal Electoral* determinó la procedencia de la adopción de medidas cautelares a favor de la *inconforme*, por lo que vinculó a la *Dirección Ejecutiva* y a la Secretaría Ejecutiva del *IECM* al cumplimiento de las medidas cautelares correspondientes.

14. Admisión y cierre de instrucción. En su oportunidad, la Magistrada Instructora admitió el presente juicio —así como la prueba superveniente referida en el numeral anterior—, y al no existir diligencias pendientes, ordenó cerrar la instrucción y formular el proyecto de sentencia correspondiente, a efecto de ponerlo a consideración del Pleno de esta autoridad jurisdiccional.

CONSIDERACIONES

PRIMERO. Competencia. El Pleno del *Tribunal Electoral* es **competente** para conocer y resolver el presente Juicio Electoral, toda vez que en su carácter de máximo órgano jurisdiccional electoral en la Ciudad de México, es garante de la constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de los actos y resoluciones en la materia, por lo que le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable las controversias surgidas en el ámbito territorial de dicha entidad, con motivo de actos, resoluciones u omisiones de las autoridades electorales en el ámbito local.

Tal como sucede en el caso particular, en que la *actora* controvierte una determinación emitida por la *Junta Administrativa* —órgano del *IECM*—, como lo es la resolución recaída al Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019**, que a su vez confirmó la diversa dictada por el Secretario Ejecutivo de dicho Instituto, en el Procedimiento Laboral **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**.

Lo anterior, con fundamento en los artículos 17, 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b), c) y l), numeral 5° y 122, apartado A, bases VII y IX de la *Constitución Federal*; 38 y 46, apartado A, inciso g) de la *Constitución Local*; 30, 165, párrafos primero, segundo, fracción V, así como tercero, 171, 178 y 179, fracciones VII y VIII del *Código Electoral*; y 31, 37, fracción I, 102, así como 103, fracciones I y VI de la *Ley Procesal*.

SEGUNDO. Requisitos de procedibilidad. Este órgano jurisdiccional examina si el medio de impugnación satisface los presupuestos procesales establecidos en la normativa, a efecto de determinar su procedencia y, en su caso, pronunciarse sobre el fondo de la cuestión planteada.



Ello, en virtud de que la prosecución de un juicio es una cuestión de orden público, cuyo trámite está contenido en la ley; por tanto, es imperativo que se analicen los supuestos de procedencia del mismo de manera preferente.

Sirve de apoyo la jurisprudencia **TEDF1EL J001/1999** aprobada por el *Tribunal Electoral*, de rubro “**IMPROCEDENCIA, CAUSALES DE. SU ESTUDIO ES PREFERENTE Y DE OFICIO EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN PREVISTOS POR EL CÓDIGO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL.**”².

Al rendir su informe circunstanciado, la *autoridad responsable* no hizo valer alguna causa de improcedencia.

Tampoco esta autoridad jurisdiccional advierte de oficio que el medio de impugnación resulte improcedente, habida cuenta que la demanda satisface los requisitos previstos en el artículo 47 de la *Ley Procesal*, como se explica enseguida:

1. Forma. Aun cuando la demanda no fue presentada ante la autoridad señalada como responsable, lo cierto es que dicha circunstancia no puede condicionar la procedencia del presente juicio, ya que, en el caso, se trata de una formalidad que se encuentra supeditada al pleno ejercicio del derecho fundamental de acceso a la tutela judicial efectiva, conforme al artículo 17 de la *Constitución Federal*.

Además, es menester precisar que el asunto que ahora se resuelve, tiene relación con la comisión de conductas vinculadas con presuntos actos de violencia laboral en perjuicio de la *actora*,

² Consultable a través del link https://www.tecdmx.org.mx/files/326/publicaciones/Compilacion_Jurisprudencia_2018/libro%20jurisprudencias%20final.pdf.

por lo que involucra a una persona que pertenece a un grupo vulnerable, integrado por las mujeres —quienes históricamente han sufrido este tipo de conductas por su condición de mujer—, respecto del cual existe el deber jurídico de este Tribunal, de garantizar en todo momento su protección.

De este modo, si bien la ley exige el cumplimiento de ciertas formalidades para la admisión de los medios de impugnación —entre ellos la presentación de la demanda ante la autoridad responsable—, lo cierto es que el contexto sobre el que se desarrolla este juicio presenta situaciones particulares —como las señaladas anteriormente— que justifican la excepción en la aplicación de tales exigencias.

Sin obviar que, como consecuencia de la remisión de la copia autorizada del escrito de demanda por parte del Secretario General de este órgano jurisdiccional, el Secretario Ejecutivo del *IECM* realizó el trámite al que se refieren los artículos 77 y 78 de la *Ley Procesal*, subsanando la posible irregularidad que pudo generar la presentación de la demanda de manera directa ante el *Tribunal Electoral*.

Por tanto, se estima que se colma este requisito, dado que la demanda se presentó por escrito; en ella se hacen constar el nombre y firma de la *demandante*; se advierte un domicilio para recibir notificaciones y el nombre de las personas que en su nombre puedan oírlas y recibirlas; se identifica el acto impugnado; se enuncian los hechos y agravios en los que se basa la impugnación, así como los preceptos presuntamente violados; y se ofrecen medios de prueba.

2. Oportunidad. El artículo 41, párrafo cuarto de la *Ley Procesal* establece que, durante el tiempo que transcurra entre los

procesos electorales, el cómputo de los términos se hará contando solamente los días hábiles, debiendo entenderse por tales, todos los días a excepción de los sábados, domingos y los inhábiles que determinen las leyes.

En ese sentido, el juicio resulta oportuno, porque la resolución del Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019** —emitida por la *Junta Administrativa* el seis de septiembre de dos mil diecinueve—, fue notificada a la *inconforme* el trece de septiembre, mientras que la demanda fue presentada el diecinueve de septiembre; esto es, dentro del plazo de cuatro días establecido en el artículo 42 de la *Ley Procesal* —sin contar el catorce, quince y dieciséis de septiembre, al ser días inhábiles—.

3. Legitimación. El presente juicio es promovido por parte legítima, de conformidad con lo previsto por los artículos 46, fracción II, 102 y 103, fracciones I y VI de la *Ley Procesal*, dado que la *parte actora* es una ciudadana que promueve por propio derecho, para controvertir una determinación emitida por un órgano de la autoridad administrativa electoral local —como lo es la *autoridad responsable*— que aduce es violatoria de sus derechos, y que es susceptible de verificación constitucional y legal por parte de esta autoridad jurisdiccional.

4. Interés jurídico. Se advierte que la *actora* cuenta con interés jurídico para interponer el presente medio de impugnación, ya que fue quien interpuso la queja que dio origen al Procedimiento Laboral Disciplinario identificado con la clave **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**; cuya resolución, a su vez, fue controvertida por aquélla a través del Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019** —expediente en el que se emitió la resolución impugnada en el presente asunto—.

Además, porque el Juicio Electoral se estima la vía adecuada para combatir el acto impugnado, para definir si se conculcó la esfera jurídica de la *demandante* como promovente del referido Procedimiento Laboral Disciplinario —iniciado con motivo de presuntos actos de violencia laboral en su contra— y como integrante del grupo vulnerable conformado por las mujeres, y en su caso, lograr la restitución de los derechos presuntamente conculcados.

Lo anterior, es acorde con el criterio sostenido por la *Sala Superior* en la jurisprudencia **7/2002** de rubro “**INTERÉS JURÍDICO DIRECTO PARA PROMOVER MEDIOS DE IMPUGNACIÓN. REQUISITOS PARA SU SURTIMIENTO**”³, que establece que, por regla general, el interés jurídico se surte si en la demanda se aduce la infracción de algún derecho sustancial de la parte actora, y a la vez, ésta hace ver que la intervención del órgano jurisdiccional es necesaria y útil para lograr la reparación de esa conculcación.

5. Definitividad. Se colma este requisito, porque en contra de las resoluciones como la que ahora se reclama, la normativa administrativa electoral local y la *Ley Procesal* no prevén algún otro medio de impugnación que deba agotarse previamente a la promoción del Juicio Electoral

6. Reparabilidad. El acto impugnado no se ha consumado de modo irreparable, ya que, en caso de asistir la razón a la *inconforme*, puede ser restituida en los derechos que estima vulnerados; es decir, esta juzgadora puede ordenar a la *Junta Administrativa*, la emisión de una nueva resolución.

³ Consultable a través del link: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>.

En atención a lo anterior, al no advertirse alguna otra causal de improcedencia, lo conducente es realizar el análisis de fondo del presente asunto.

TERCERO. Síntesis de agravios, pretensión y causa de pedir de la actora. En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 89 de la *Ley Procesal*, este órgano jurisdiccional identificará los agravios que hace valer la *demandante*, para lo cual se analizará íntegramente la demanda; ello, con independencia de la manera en que hayan sido manifestados o del apartado o capítulo de la demanda en el que hayan sido incluidos.

Dicho criterio ha sido sostenido por la *Sala Superior* en las jurisprudencias **02/98** y **03/2000** de rubros **“AGRAVIOS. PUEDEN ENCONTRARSE EN CUALQUIER PARTE DEL ESCRITO INICIAL.”**⁴ y **“AGRAVIOS. PARA TENERLOS POR DEBIDAMENTE CONFIGURADOS ES SUFICIENTE CON EXPRESAR LA CAUSA DE PEDIR.”**⁵

De manera preliminar, es importante mencionar que la *inconforme* solicita la resolución de este asunto con perspectiva de género y aplicando estándares convencionales para la protección de derechos humanos; lo anterior ya que, a su decir, el *IECM* faltó a la obligación estatal de evitar la violencia contra la mujer, toda vez que el acto impugnado vulnera los derechos humanos de acceso a la justicia, respeto a la dignidad humana y de igualdad entre ambos géneros, para disfrutar un ambiente libre de violencia.

⁴ Consultable a través del link: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>.

⁵ Consultable a través del link: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>.

Así, como se advierte a partir de la demanda, los **motivos de disenso** expuestos por la *parte actora* para controvertir la resolución emitida por la *autoridad responsable* en el Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019**, son que:

- I. La determinación de la *Junta Administrativa* genera desigualdad estructural, estereotipo de género y normalización de la violencia, debido a que:
 - A. En atención a los protocolos de actuación del *Instituto Electoral* en casos de violencia y hostigamiento laboral, el personal que sustanció el procedimiento, realizó las diligencias y desahogó las pruebas, durante la etapa de investigación, por parte de la *Unidad Jurídica*, debió ser una mujer o equilibrar al personal actuante con hombres y mujeres; incluso, quienes practicaron las notificaciones a la *actora*, así como el Presidente y el Secretario de la *autoridad responsable*, son del género masculino y no se encuentran capacitados para juzgar con perspectiva de género, tal como se aprecia en los respectivos currículos.
 - B. Tomando en consideración los hechos materia de queja, las pruebas ofrecidas por la *demandante* para acreditarlos, la falta de exhaustividad en la investigación del contexto del asunto, la omisión de verificar aparentes condiciones de violencia simbólica en contra de la denunciante y la normalización de la conducta violenta cometida por el *denunciado*, se advierten estereotipos de género y desigualdad estructural al interior de los órganos resolutores, porque durante la investigación de los hechos o al dictarse la resolución ahora impugnada:

1. No existió la presencia de personal del género femenino que enfocara de manera correcta la naturaleza de los hechos denunciados con perspectiva de género y de derechos humanos.
2. No existieron diligencias tendientes a llevar a cabo una inspección al área de trabajo de la *inconforme*, con el objeto de verificar la existencia de violencia simbólica en contra de ella o el cumplimiento efectivo de las medidas cautelares.
3. Tampoco estuvieron presentes ni se les pidió opinión al *Comité* ni a la *Unidad de Género*.
4. La *Unidad de Género* no otorgó asesoría ni seguimiento al caso de la *parte actora*.
5. El *IECM*, a través de la *Unidad Jurídica*, fue omiso en proporcionar asistencia a la *actora* en la calidad de víctima, lo que generó, según refiere ésta, una “*doble carga*” pues debió asumir el costo económico de la asesoría legal a la cual recurrió.
6. De igual modo, el *ombudsperson* del *Instituto Electoral* se abstuvo de brindarle a la *demandante* asesoría psicológica y legal, así como de intervenir en el procedimiento iniciado a raíz de su queja.
7. No se consideró la posición de subordinación de la *inconforme* respecto al *probable responsable*, ni los “*temores (de aquélla) de ser juzgada y excluida por (sus) superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, sujeta a burlas, discriminación y segregación laboral*”,

lo que generó vulneración su salud mental y física.

- II. La resolución impugnada carece de fundamentación y motivación, pues a pesar de que la *Junta Administrativa* sostuvo que juzgó con perspectiva de género, ello no fue así, al dejar de considerar que la *parte actora* se encontraba en una posición de vulnerabilidad, debido a su calidad de mujer y a su relación de subordinación laboral respecto al *denunciado*, en la posición más baja del organigrama de la *Dirección Ejecutiva* donde aquélla se encuentra adscrita; aspectos que, según la *actora*, fueron analizados por la *autoridad responsable* para concluir que los conocimientos de aquélla sobre el tema, no la hacían una persona vulnerable, razón por la que se minimizó la denuncia inicial.

Asimismo, la *Junta Administrativa* se abstiene de fundar y motivar por qué el calificativo de “*chismosa en tono de grito*” no era suficiente para acreditar una conducta nociva y, según la *demandante*, misógina.

- III. La *autoridad responsable* realizó una valoración de pruebas carente de exhaustividad, pues en la resolución reclamada, aun cuando confirmó la plena acreditación de la conducta que propició la denuncia inicial —identificada como “...*el calificativo que el probable infractor profirió de manera irascible a la denunciante al haberla llamado chismosa en un tono de voz elevado...*”—, la minimiza, atribuyéndola a “*cargas de trabajo y estrés laboral*” y a un hecho único, normalizando la violencia contra la mujer al pasar por alto:

- A. Que el *probable responsable* tiene la obligación de tratar con respeto a sus subordinados y abstenerse de actos de violencia verbal en contra de éstos.
- B. Que el *denunciado* expuso con su comportamiento violento, no sólo a la *inconforme*, sino también a las otras mujeres que lo presenciaron.
- C. Las circunstancias particulares en las que ocurrieron los hechos que motivaron la queja —el *probable responsable* sostuvo una discusión previa con la *parte actora*; después la “*persiguió*”; entró violentamente a la oficina donde la agredió, ridiculizó e intimidó; tuvo un comportamiento corporal agresivo; tuvieron que intervenir otras personas para que la *actora* no recibiera más ofensas y no fuera agredida físicamente—.
- D. Que respecto a todas las otras ocasiones en las que la *demandante* “*recibía regaños, amenazas de ser corrida y exigencias excesivas de cargas de trabajo*”, si bien no existen testigos, ello no significa que no hayan sucedido.
- E. Que el *denunciado* tiene antecedentes de “*ser un funcionario poco respetuoso con el personal que está a su cargo*”.
- F. Lo manifestado por diversas personas servidoras en cuanto al comportamiento del *probable responsable* —Brett Muñoz Puente, Jesús Escobedo Izquierdo, Mauricio Barrientos, Verónica Ríos Morales y Nancy Guadalupe Oviedo Camacho —respecto a quien se declaró desierto el testimonio, a pesar de haber señalado violencia y prepotencia por parte del *probable responsable*—.
- G. Que se otorgó mayor valor probatorio a las manifestaciones de cinco personas servidoras

públicas que señalaron no haber recibido un maltrato por parte del *denunciado*.

H. Que los hechos aducidos por el *probable responsable* en su defensa, no fueron corroborados a partir de los testimonios aportados por él mismo.

IV. La resolución impugnada debió dictarse con el propósito de prevenir la comisión de nuevos actos como el denunciado y tomar medidas para evitarlos, lo cual no sucedió; además, dejó sin efecto las medidas de protección decretadas, por lo que según la *inconforme*, quedó en estado de indefensión expuesta a nuevos actos de violencia.

Por lo anterior, la **pretensión** de la *parte actora* radica en que el *Tribunal Electoral* revoque el acto controvertido y ordene a la *Junta Administrativa* la emisión de una nueva resolución.

Asimismo, la **causa de pedir** de la *actora* la hace consistir en la vulneración a diversos derechos relacionados con su condición de mujer, así como a la violación de derechos procesales durante la sustanciación del Procedimiento Laboral Disciplinario y el Recurso de Inconformidad por ella promovidos.

CUARTO. Estudio de fondo. Previo al estudio de fondo, se estima pertinente analizar el marco normativo concerniente a la materia de controversia.

I. Marco Normativo.

1. Cómo analizar casos de violencia u hostigamiento laboral en contra de las mujeres.

De conformidad con lo previsto en los artículos 1, 4, 14, 17, 20, apartado B, fracción I de la *Constitución Federal*; 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 1, 2, 3 y 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”); así como 6, fracción V de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; en el análisis de los casos en que se planteen conductas de violencia contra las mujeres, la autoridad que conozca del asunto debe actuar con una perspectiva de género.

Lo anterior significa que, si bien los operadores jurídicos deben garantizar —en todo momento— la búsqueda de la verdad; el derecho a la defensa y el equilibrio procesal entre las partes; en el caso de los asuntos que deben juzgarse con perspectiva de género, se debe tener especial atención en aquellos aspectos susceptibles de generar alguna desventaja o de potenciar algún estado de vulnerabilidad en perjuicio, primordialmente, de las personas del género femenino, que se ubican con frecuencia en situaciones de desigualdad jurídica o discriminación.

En ese sentido, con independencia del sentido de la conclusión a la que arribe la autoridad competente, es necesario que ésta efectúe el estudio integral de todos los medios de convicción que conforman el expediente, examinando su pertinencia, idoneidad y eficacia para visualizar algún contexto de violencia o discriminación por razones de género.

Es decir, aquellos medios probatorios ofrecidos por quien denuncia este tipo de conductas; los recabados por la autoridad responsable y los aportados por el propio imputado; habrán de analizarse bajo dicha óptica, sin dejarse de lado el *principio de exhaustividad*, pues ello resultaría contrario a los principios del

debido proceso, así como a la debida fundamentación y motivación de los actos de autoridad previstos en los artículos 14 y 16 de la *CPEUM*.

Así, cuando la autoridad —a partir de la valoración y confrontación adminiculada e integral de todo el caudal probatorio— desde la perspectiva en comento arribe a la convicción plena de que la conducta imputada queda acreditada —dejando de lado cualquier sesgo discriminante hacia las personas del género denunciante—, deberá sancionar al sujeto responsable, en términos de la normativa que resulte aplicable.

2. Sistema constitucional y convencional.

El artículo 1 de la *Constitución Federal* impone el deber jurídico de todas las autoridades —en el ámbito de sus respectivas competencias— de prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier violación a los derechos humanos.

Asimismo, el artículo 4 constitucional reconoce el derecho a la igualdad que debe existir entre hombres y mujeres, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país; tal como se razona en la jurisprudencia **1a./J. 30/2017 (10a.)** de la Primera Sala de la *Suprema Corte*, de rubro **“DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4o. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES.”**⁶.

⁶ Consultable a través del link: <https://sif.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

En armonía con lo anterior, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia se encuentra reconocido expresamente en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”).

En dicho instrumento internacional —adoptado por la Organización de los Estados Americanos—, se reconoce que la violencia contra la mujer es una violación a los derechos humanos que limita total o parcialmente a la mujer en el reconocimiento, goce y ejercicio de dichos derechos, y que este tipo de violencia constituye una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres —criterio que ha hecho suyo también la Corte Interamericana de Derechos Humanos—⁷.

Asimismo, en los artículos 1 y 2 de la referida Convención, se establece que la violencia contra la mujer puede ser física, sexual o psicológica, y la constituye toda acción o conducta —basada en su género— que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico en cualquier ámbito —ya sea público o privado—.

En la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se establece que la violencia contra las mujeres es una forma grave de discriminación basada en el género, e implica la violación de múltiples derechos humanos; violencia que, incluso, puede darse en el ámbito laboral.

⁷ “Convención de Belém do Pará”; además, ver, Corte IDH. Caso Espinoza González Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 20 de noviembre de 2014. Serie C No. 289, párrafo. 222.

Asimismo, ese Comité ha sostenido que la violencia contra la mujer es aquella dirigida contra ella por el simple hecho de ser mujer —o que la afecta en forma desproporcionada— y abarca *“actos que infligen lesiones o sufrimientos de carácter físico, mental o sexual, la amenaza de dichos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad, la violencia cometida en la familia o la unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, o la violencia perpetrada o condonada por el Estado o sus agentes, independientemente del lugar en que se cometa”*⁸.

Del mismo modo, conforme al artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), los Estados deben establecer procedimientos legales, justos y eficaces para que las mujeres puedan acceder efectivamente a la justicia —pues las mujeres víctimas de violencia enfrentan barreras extraordinarias cuando intentan ejercer tal derecho—, y los órganos públicos deben actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Cabe mencionar que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, ha señalado que las barreras en este tipo de casos se manifiestan al existir una tendencia al desahogo limitado de pruebas, y a no dar credibilidad al testimonio de las víctimas.

Así, es evidente que existe una regulación constitucional y convencional sobre la actuación que las autoridades administrativas y jurisdiccionales —entre ellas este órgano jurisdiccional— deben seguir al tener conocimiento de conductas

⁸ Comité Contra la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 28. Obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. 16 de diciembre de 2010. U.N. Doc. CEDAW/C/GC/28, párrafo 18.

relacionadas con cualquier tipo de violencia en contra de las mujeres.

Al respecto, resulta aplicable la *ratio essendi* de la tesis **1a. CCCXLIV/2015 (10a.)** de la Primera Sala de la *Suprema Corte*, de rubro **“PARÁMETRO DE REGULARIDAD CONSTITUCIONAL. SE EXTIENDE A LA INTERPRETACIÓN DE LA NORMA NACIONAL O INTERNACIONAL.”**⁹.

3. Criterios de la *Suprema Corte*.

El máximo órgano jurisdiccional del país elaboró el *“ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2012, DEL TRES DE JULIO DE DOS MIL DOCE, DEL COMITÉ DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA SCJN, MEDIANTE EL CUAL SE EMITEN LAS BASES PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO SEXUAL”*¹⁰.

En consonancia con lo anterior, la *Suprema Corte* emitió el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, en el cual dispuso que juzgar de esta forma constituye un mandato previsto para todos los impartidores de justicia y aplicadores del Derecho, lo cual implica hacer realidad el derecho a la igualdad¹¹.

También, el máximo Tribunal Constitucional del país razonó que la aplicación de la perspectiva de género en el ejercicio argumentativo de quienes imparten justicia es una forma de

⁹ Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

¹⁰ Cabe señalar, que el desarrollo de las premisas establecidas en dicho Acuerdo fue desarrollado en el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual de ese Tribunal Constitucional.

¹¹ Es importante mencionar que, de conformidad con la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el derecho a la igualdad y el acceso a la justicia constituyen normas imperativas de Derecho Internacional Público, y generan obligaciones *erga omnes*. Por ello, quienes imparten justicia están especialmente constreñidos a lograr que ambos derechos se traduzcan en realidades.

garantizar el derecho a la igualdad, y de hacer que se manifieste como principio fundamental en la búsqueda de soluciones justas.

Lo anterior, significa que puede definirse a la obligación de juzgar con perspectiva de género como una metodología que garantiza que el estudio de los asuntos sometidos a un órgano jurisdiccional, se realice tomando en cuenta los posibles efectos discriminatorios del marco normativo institucional en perjuicio de alguna de las partes; de manera que constituye una herramienta para tutelar los derechos a la igualdad, no discriminación y acceso a la justicia, centrando el énfasis en cómo se resuelve y en la calidad de lo resuelto, minimizando el impacto de la persona o personas que resuelven los asuntos respectivos.

Sirve de apoyo a lo mencionado, las tesis **1a. XXVIII/2017 (10a.)** y **1a. LXXIX/2015 (10a.)** de la Primera Sala de la *Suprema Corte*, así como **P.XX/2015 (10a.)** del Pleno de la *Suprema Corte*; cuyos rubros son **“JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL SEXO DE QUIENES INTEGRAN UN ÓRGANO JURISDICCIONAL ES IRRELEVANTE PARA CUMPLIR CON AQUELLA OBLIGACIÓN.”**¹²; **“IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIENTEMENTE DEL GÉNERO DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS.”**¹³; e **“IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA.”**¹⁴; respectivamente.

¹² Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

¹³ Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

¹⁴ Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

En ese orden de ideas, la *Suprema Corte* ha sostenido que la aplicación de la perspectiva de género resulta intrínseca a la labor jurisdiccional, por lo que no debe mediar petición de parte, y comprende deberes jurídicos específicos en casos graves de violencia contra las mujeres, tal como se desprende de la tesis **1a. XXVII/2017 (10a.)** de la Primera Sala de la *Suprema Corte* de rubro “**JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN.**”¹⁵.

Finalmente, no debe perderse de vista que a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que impida impartir justicia de manera completa e igualitaria, la referida Primera Sala también aprobó la jurisprudencia **1a./J. 22/2016 (10a.)** de rubro “**ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**”¹⁶, en la cual se establece que todo juzgador deberá:

- I. Identificar si existen situaciones de poder que, por cuestiones de género, originen un desequilibrio entre las partes.
- II. Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género.
- III. En caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o

¹⁵ Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

¹⁶ Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones.

- IV. Al detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria.
- V. Considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

4. Criterios de la *Sala Superior*.

La *Sala Superior* ha considerado que el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres surgió ante la necesidad de establecer un régimen específico de protección, al comprobar que la normativa general a nivel internacional de los derechos humanos no era suficiente para garantizar la defensa y protección de las mujeres —quienes por su condición ligada al género, requieren de una visión especial para garantizar el efectivo cumplimiento y respeto de sus derechos—¹⁷.

Por ello, esa autoridad jurisdiccional ha utilizado de manera reiterada tanto la metodología trazada por la *Suprema Corte*, como en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, con el objetivo de cumplir a cabalidad su obligación constitucional y convencional de promover, respetar, proteger y garantizar —bajo los principios de universalidad, interdependencia,

¹⁷ SUP-REP-617/2018.

indivisibilidad y progresividad— el derecho a la igualdad y a la no discriminación¹⁸.

Así, la *Sala Superior* ha establecido que los actos de violencia basada en el género —tales como la emisión verbal de cierto tipo de amenazas— tienen lugar en espacios privados donde ocasionalmente sólo se encuentran la víctima y su agresor, y por ende, no pueden someterse a un estándar imposible de prueba, dado que su comprobación debe tener como base principal el dicho de la víctima —leído en el contexto del resto de los hechos que se manifiestan en el caso concreto—¹⁹.

5. Violencia laboral.

El derecho humano al trabajo se encuentra tutelado en los artículos 3, 5 y 123, fracción V, apartado B de la *CPEUM*, al establecer que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo. Como consecuencia, se prohíbe el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación de cualquier tipo entre las personas que laboran en un mismo centro de trabajo.

En el rubro internacional, el derecho al trabajo se reconoce en los artículos 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); así como 6 del Protocolo de San Salvador.

¹⁸ SUP-JDC-204/2018, SUP-JDC-214/2018, SUP-JDC-304/2018 y acumulados, SUP-JDC-383/2018, SUP-REP-623/2018.

¹⁹ SUP-JDC-1773/2016.

Además, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha descrito el derecho al trabajo como “*esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana*”²⁰, y ha establecido que los elementos de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad son interdependientes y sustanciales en la implementación del derecho al trabajo, al igual que otros derechos económicos y sociales.

El elemento de “*disponibilidad*” supone que un Estado debe contar con servicios especializados para facilitar la identificación de formas de empleo disponibles, así como formas de acceder a las mismas.

La “*accesibilidad*” implica la prohibición de toda forma de discriminación en el acceso al empleo y en la conservación de éste, su accesibilidad física y el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener tal acceso.

En tanto, la “*aceptabilidad y calidad*” involucran el derecho de laborar en condiciones justas, favorables y seguras; la posibilidad de constituir sindicatos; así como elegir y aceptar libremente un empleo²¹.

El común denominador de la violencia laboral es el abuso del poder, pues la existencia de estructuras jerarquizadas en las instituciones u organizaciones puede normalizar dicho abuso.

²⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2005, párrafo. 1.

²¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2005, párrafo. 12.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo declaró que *“tradicionalmente la autoridad y el ejercicio de un control sobre otras personas en el lugar de trabajo se han considerado como formas legítimas de poder, ya que se derivan más bien de los cargos que las personas ocupan en una organización que de las propias personas”*.²².

A decir de esa Organización, es necesario identificar factores que puedan rebasar la barrera de lo tolerable y permitido en las relaciones laborales, que pueden configurar algún tipo de violencia laboral.

Si bien no hay una definición de este término, se han identificado algunos de sus componentes, como lo son aspectos físicos, psicológicos, sexuales y de género.

Como concepto afín, está el de *mobbing*, definido como *“la forma negativa de comportamiento entre compañeros de trabajo o entre superiores y subordinados jerárquicos, consistente en que la persona en cuestión es humillada y agredida directa o indirectamente, repetidas veces, por una o más personas, con el propósito y con la consecuencia de alienarla.”*²³.

La Organización Internacional del Trabajo también ha reconocido que el acoso laboral es un fenómeno que afecta de manera particular e importante a la salud física y psicológica de los trabajadores²⁴, señalando como sus características principales²⁵ las siguientes:

²² Consultable a través del link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf.

²³ Comisión Europea, 2001.

²⁴ Consultable a través del link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf.

²⁵ Consultable a través del link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf.

- Intencionalidad. Tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- Repetición de la agresión. Se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- Longevidad de la agresión. El acoso se suscita durante un periodo prolongado.
- Asimetría de poder. La agresión proviene de una o varias personas que tienen la capacidad de causar daño.
- Fin último. La agresión tiene como finalidad que la persona trabajadora acosada abandone su trabajo.

Para ejemplificar lo previamente enunciado, dicho organismo internacional ha identificado los diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral²⁶, que son las que se enumeran a continuación:

1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
2. Rebajar a la persona, asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
3. Ejercer una presión indebida o arbitraria contra la persona que pretende realizar su trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.

²⁶ Consultable a través del link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf.

5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional, o atribuirlo a otros factores o a terceros.
6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
10. Ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.

En este rubro, la Primera Sala de la *Suprema Corte* considera que, doctrinalmente, el *mobbing* es el “fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana– y durante un tiempo prolongado –más de seis meses– sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”²⁷.

Lo que se ve complementado en el ámbito jurisprudencial, pues la referida Sala ha establecido —en la tesis **1a. CCLII/2014 (10a.)** de rubro “**ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y**

²⁷ Amparo 47/2013.

TIPOLOGÍA.²⁸— que el acoso laboral o *mobbing* se actualiza en el contexto de una relación laboral, en la que una persona realiza una serie de actos o comportamientos hostiles y sistemáticos hacia otra para excluirla de la organización laboral, presentándose de manera horizontal —entre personas que ocupan el mismo nivel en la jerarquía de la organización laboral—, vertical descendente —de un superior jerárquico hacia un subordinado— o vertical ascendente —de un subordinado hacia un superior jerárquico—.

En el mismo sentido, el artículo 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo, define al hostigamiento como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Por otro lado, en el artículo 10, letra B de la *Constitución Local*, se regula que la Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, y que todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por las normas nacionales e internacionales.

En el numeral 4, inciso e), se impone el deber de las autoridades de la Ciudad de proteger eficazmente a las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo —incluyendo los psicosociales y ergonómicos—, así como el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.

Ahora bien, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México define a la violencia laboral —

²⁸ Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

artículo 7, fracción III— como aquella que puede ocurrir “*cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género*”.

Igualmente, tal ordenamiento dispone en su artículo 15, fracción IV que las dependencias, entidades de la Ciudad de México y Alcaldías, tienen el deber jurídico de fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral.

En conclusión, el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación, así como la inhibición de conductas relacionadas con violencia laboral, deben ser garantizados a través de diferentes mecanismos, a fin de prevenir afectaciones a derechos, o en su caso, sancionar las conductas que actualicen la violación a los mismos.

Ello merece una actuación jurisdiccional que haga efectivo el ejercicio de los derechos que quedaron apuntados, partiendo de la idea de garantizar —en todo momento— el respeto a la dignidad humana; de ahí, que se sea necesario proteger el derecho a vivir en un ambiente laboral libre de violencia, en el que se garantice la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Robustece lo razonado, la tesis **1a. CLX/2015 (10a.)** de la Primera Sala de la *Suprema Corte*, cuyo rubro es “**DERECHO DE LA MUJER A UNA VIDA LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA. LAS AUTORIDADES SE ENCUENTRAN OBLIGADAS A ADOPTAR MEDIDAS INTEGRALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA**

CUMPLIR CON LA DEBIDA DILIGENCIA EN SU ACTUACIÓN.”²⁹.

De manera que la ejecución de actos u omisiones que configuren violencia laboral, además de afectar directamente el derecho al trabajo digno y a la igualdad laboral, constituyen una responsabilidad pública sancionable.

Máxime, si se trata de violencia laboral ejercida en contra de una mujer, pues las autoridades jurisdiccionales —como es el caso del *Tribunal Electoral*— se encuentran compelidas a dirimir la controversia planteada, a la luz de la especial protección que merece tal sector, procurando el mayor beneficio hacia su causa, con el objeto de garantizar sus derechos y evitar abusos o tratos denigrantes en su contra.

Sector respecto del cual, esta autoridad jurisdiccional ha basado su actuación para garantizar su protección, tal como se evidencia en el Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres con Elementos de Género, en el Ámbito de Competencia del Tribunal Electoral de la Ciudad de México.

Por todo lo anterior, el análisis del presente asunto se efectuará bajo una perspectiva de género que permita detectar si la *autoridad responsable* adoptó las providencias necesarias para tutelar efectivamente los derechos de la *actora* —en su condición de mujer—, llevando a cabo una actuación necesaria, suficiente y racionalmente exigible para superar las circunstancias impeditivas del pleno ejercicio de los derechos de dicha persona perteneciente a un grupo vulnerable; en específico, del derecho a desempeñarse en un ambiente laboral libre de violencia.

²⁹ Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

II. Caso concreto.

Enseguida se procede a analizar los conceptos de lesión esgrimidos por la *demandante*, para lo cual, por cuestión de método, en primer lugar, se analizarán los contenidos en los numerales **I.A** y **I.B.1**; posteriormente el planteado en el numeral **I.B.2**; en seguida, los establecidos en los numerales **I.B.3**, **I.B.4**, **I.B.5** y **I.B.6**; y finalmente, los señalados en los numerales **II**, **III** y **IV**.

Sin que lo anterior depare afectación alguna a la *inconforme*, pues lo importante es que sean atendidos en su totalidad; lo anterior, de conformidad con la jurisprudencia **04/2000** emitida por la *Sala Superior* bajo el rubro “**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN.**”³⁰.

En ese sentido, resulta **infundado** lo expresado por la *parte actora* en los numerales **I.A** y **I.B.1**, respecto a que existieron violaciones relacionadas con desigualdad estructural, estereotipo de género y normalización de la violencia debido a que no existió el suficiente personal del género femenino al interior de los órganos sustanciadores y resolutores del *IECM*, y que el personal del género masculino no se encuentra capacitado para juzgar con perspectiva de género.

Ello, porque la *actora* parte de una premisa inexacta al considerar que la simple circunstancia de que los órganos sustanciadores y resolutores —tanto del Procedimiento Laboral Disciplinario como del Recurso de Inconformidad— estén integrados, mayoritariamente, por hombres del género masculino, trajo de

³⁰ Consultable a través del link: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>.

suyo la indebida instrucción y resolución de la queja que promovió por presuntos actos de violencia laboral.

En particular, si bien la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario es emitida por una persona del género masculino — titular de la Secretaría Ejecutivo del *Instituto Electoral*—, y el Recurso de Inconformidad fue resuelto por la *Junta Administrativa*, que está integrada por cuatro personas del género masculino y tres personas del género femenino³¹, ello no trae como consecuencia que las respectivas resoluciones estén viciadas de origen, pues su irregularidad dependerá de la actuación de las personas encargadas de la sustanciación y resolución de los procedimientos correspondientes, y no así del número de integrantes de uno u otro género que las conformen.

Es decir, el género de las personas que —dentro de su respectivo ámbito de competencia— conocieron la queja interpuesta por la *demandante*, no impacta de manera directa en el sentido de la resolución de aquélla, y tampoco en las justificaciones y motivaciones —de hecho y de Derecho— esgrimidas para sustentar el fallo correspondiente; ello, porque lo relevante es que este último se encuentre apegado a la normatividad que resulte aplicable al caso en concreto —como lo es el *Protocolo*—.

³¹ Tal como se aprecia en la página de internet <https://www.iecm.mx/www/sites/JuntaAdministrativa/index.php>; lo que se invoca como hecho notorio, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la *Ley Procesal*, así como en los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito contenidos en las tesis **I.3o.C.35 K (10a.)** y **XX.2o. J/24** de rubros "**PÁGINAS WEB O ELECTRÓNICAS. SU CONTENIDO ES UN HECHO NOTORIO Y SUSCEPTIBLE DE SER VALORADO EN UNA DECISIÓN JUDICIAL.**" y "**HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYEN LOS DATOS QUE APARECEN EN LAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS OFICIALES QUE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UTILIZAN PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO, ENTRE OTROS SERVICIOS, LA DESCRIPCIÓN DE SUS PLAZAS, EL DIRECTORIO DE SUS EMPLEADOS O EL ESTADO QUE GUARDAN SUS EXPEDIENTES Y, POR ELLO, ES VÁLIDO QUE SE INVOQUEN DE OFICIO PARA RESOLVER UN ASUNTO EN PARTICULAR.**".

Considerar lo contrario —esto es, asumir como cierta la postura sugerida por la *inconforme* en el sentido de que el género de los operadores jurídicos determina la forma en que éstos sustanciarán y resolverán a favor o en contra de quienes acuden a solicitar la tutela judicial efectiva—, no sólo traería como conclusión que todas las personas del género masculino —integrantes de los órganos sustanciadores y resolutores de controversias— favorecerían a las personas de dicho género, sino que también las personas del género femenino se inclinarían a beneficiar a las personas de su mismo género.

Conclusión que, sin duda alguna, es contraria a los *principios de imparcialidad e igualdad procesal de las partes* que deben imperar durante el desarrollo y culminación de los asuntos en los que se dilucidan las respectivas controversias, conforme al artículo 17 de la *Constitución Federal*.

En tales condiciones, el reconocimiento de la referida postura atenta en contra de los derechos y principios que, precisamente, la propia enjuiciante hace valer como vulnerados en el presente asunto.

Robustece lo hasta aquí argumentado, el criterio contenido en la tesis **1a. XXVIII/2017 (10a.)** de la Primera Sala de la *Suprema Corte*, cuyo rubro es “**JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. EL SEXO DE QUIENES INTEGRAN UN ÓRGANO JURISDICCIONAL ES IRRELEVANTE PARA CUMPLIR CON AQUELLA OBLIGACIÓN.**”³².

En resumen, no asiste razón a la promovente cuando sostiene que la circunstancia de que un mayor número de hombres

³² Consultable a través del link: <https://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Paginas/tesis.aspx>.

integraran las diferentes instancias del *IECM* que intervinieron tanto en la instrucción del Procedimiento Laboral Disciplinario primigenio —la *Unidad Jurídica*—, en la resolución del mismo —Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral*—, así como en la revisión del caso en Recurso de Inconformidad —por parte de la responsable—, deba traducirse en forma automática en una falta al postulado de igualdad entre hombres y mujeres y en actitudes discriminatorias hacia el género femenino.

Lo anterior, porque a juicio de esta autoridad jurisdiccional, la igualdad sustantiva entre ambos géneros no se materializa en la realidad simplemente porque un mayor número de mujeres sean las que indaguen los hechos controvertidos o sustancien y decidan los procedimientos atinentes; en cambio, tal igualdad se alcanza sólo cuando los individuos de ambos géneros, con independencia de cuál de éstos sea mayoría, logran detectar y visibilizar comportamientos que los estereotipan a unos u a otros, o bien, que permiten o conducen a la normalización de la violencia o denigración hacia alguno de ellos; razón por la cual, a fin de erradicar tales vicios, el *IECM* ha adoptado medidas como la emisión del *Protocolo*.

Así, más que el número de mujeres que intervinieron en la instrucción del Procedimiento Disciplinario Laboral o en la sustanciación del Recurso de Inconformidad —ambos relacionados con los hechos denunciados por la enjuiciante—, lo realmente relevante para la causa de esta última reside en dilucidar si el tratamiento dado a los hechos materia de denuncia partió de una perspectiva de género; enfocada no sólo a identificar comportamientos que impiden alcanzar auténticas condiciones de igualdad y trabajo digno entre los hombres y las mujeres que laboran en el propio *Instituto Electoral*, sino también,

a asumir determinaciones que conduzcan a extinguir ese tipo de conductas discriminatorias.

Aunado a lo anterior —y también de manera contraria a lo que manifiesta la *parte actora*—, del análisis que esta juzgadora realiza al contenido del *Protocolo*, no se advierte alguna directriz o lineamiento que imponga la obligación de integrar los órganos sustanciadores y resolutores con un número mayor de personal del género femenino; por lo que la decisión de la cantidad de hombres o mujeres que integren las áreas conducentes, es una cuestión interna que le concierne al *IECM*, respetando la normatividad que resulte aplicable.

De ahí, que el número de personas del género masculino o femenino que forman parte de la Secretaría Ejecutiva o de la Junta Administrativa —ambas del *Instituto Electoral*—, no transgrede la debida actuación de los órganos que sustanciaron y resolvieron la materia de la queja presentada por la promovente.

Sin perderse de vista que, en todo caso, la *actora* debió aportar los elementos probatorios suficientes para evidenciar por qué la integración mayoritaria por personas del género masculino en los órganos sustanciadores y resolutores tuvo como consecuencia la emisión de determinaciones contrarias a sus derechos; demostrando puntualmente por qué una integración mayoritariamente femenina le pudo haber generado resoluciones favorables.

Y aun cuando la *demandante* trata de evidenciar, con los currículos de las personas que conforman a los órganos

mencionados³³, que aquéllas no cuentan con la capacidad suficiente para juzgar con perspectiva de género, esos documentos únicamente sirven para demostrar la historia o experiencia académica y laboral con la que cuentan tales personas; sin que la falta de trayectoria en materia de perspectiva de género, necesariamente se traduzca en una indebida capacitación que repercuta en la actuación de su parte al momento de resolver los asuntos que son sometidos a su consideración.

Máxime, que de la lectura a las resoluciones dictadas en el Procedimiento Laboral Disciplinario y en el Recurso de Inconformidad, se observa que el Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral* y la responsable utilizaron la perspectiva de género como herramienta para resolver el asunto; lo que demuestra que tal metodología, independientemente de si su aplicación al caso concreto fue o no adecuada —y que será materia de análisis en diverso agravio—, no les era desconocida a los integrantes de los órganos resolutores.

Ahora bien, con relación al motivo de disenso hecho valer por la *inconforme* en el agravio identificado con el número **I.B.2**, relativo a la omisión por parte de la autoridad sustanciadora de efectuar una inspección al área en la que labora para verificar la violencia simbólica de la que fue objeto o el cumplimiento efectivo de las medidas cautelares, es **parcialmente fundado**.

En principio, es menester señalar que si bien la *actora* no hizo manifestación alguna sobre la referida omisión en el escrito

³³ Documentales privadas a las que, en términos de los artículos 53, fracción II, 56 y 61, párrafos primero y tercero de la *Ley Procesal*; así como de las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia —y toda vez que en autos no existe constancia que se oponga a su contenido—; se les concede **valor probatorio**, al estimarse aptas para generar convicción acerca de que su contenido es copia fiel del original de los currículos en comento.

mediante el cual promovió el Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019**, tomando en consideración que esta autoridad jurisdiccional está resolviendo el presente juicio desde una perspectiva de género, es indispensable analizar la alegación hecha valer por la accionante —quien además pertenece a un grupo vulnerable—, a fin de corroborar que no se vulneró su esfera de derechos.

Así, en atención al artículo 6, fracción IX de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México —plasmada en el marco jurídico que sustenta el *Protocolo*—, la “*violencia simbólica*” es un tipo de violencia contra la mujer que se ejerce mediante patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, a fin de transmitir y reproducir dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales —naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad—.

Ahora bien, en la resolución dictada por la Secretaría Ejecutiva del *Instituto Electoral* en el Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018** —y que posteriormente dio origen a la Resolución del Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019**, que es el acto impugnado en el presente juicio— se precisó que los hechos denunciados por la *demandante* en su escrito de queja primigenio podían englobarse en tres conductas, tal como se transcribe a continuación:

“Para tales efectos, es necesario precisar que, de los hechos narrados en el escrito de queja, sintetizados en el considerando III de esta resolución, se desprende que la denunciante imputa al probable infractor, en esencia, las siguientes tres conductas:

Primera conducta. *La denunciante menciona que el veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, aproximadamente a las diez horas, se encontraba en su lugar de trabajo escribiendo frente al monitor, cuando se acercó el probable infractor y le preguntó si ya se había realizado la nota informativa del informe trimestral, a lo que le respondió, sin voltearlo a verlo, que ya estaba en su correo; sin embargo, por segunda vez el probable*

infractor hizo la misma pregunta y ella le volvió a decir que ya estaba en su correo. Ante lo cual, el probable infractor le gritó: “¡Voltea a verme! ¿Que acaso no puedes mirarme a la cara? No es posible que todo lo quieras hacer por correo, no es posible la actitud que tienes.”.

Asimismo, menciona que, debido a lo anterior, le respondió: “La nota ya está hecha, está en tu correo, desde anoche te la envié”. A lo que el probable infractor le gritó: “No es posible que todo lo quieras por hacer correo, no es posible la actitud que tienes.”. Por tal motivo, la denunciante le dijo que no estaba de acuerdo con esta actitud y que si era necesario levantaría un acta, a lo que el probable infractor le contestó que estaba bien, que no le importaba, que él la firmaba.

De igual manera, la denunciante señala que, posteriormente, se levantó de su lugar y se dirigió a la oficina de la Jefa de Unidad de Participación Ciudadana II, la ciudadana Verónica Ríos Morales, en donde también se encontraba su compañera de trabajo Nancy Guadalupe Oviedo Camacho, todo esto para preguntar, si sabía el lugar o ante quién podía dirigirse para redactar un acta de hechos por la actitud que tuvo el probable infractor en contra de ella y, en ese momento, el probable infractor irrumpió de forma violenta en esa oficina y le gritó diciéndole: “Ya viniste de chismosa verdad”. Dirigiéndole una mirada amenazante; por lo que, enseguida, la ciudadana Verónica Ríos Morales le dijo: “Oye Charlie, cálmate por favor.”. Ante lo cual, el probable infractor azotó la puerta y se retiró.

Segunda conducta. *La denunciante señala que en tres ocasiones durante el mes de septiembre de dos mil dieciocho, el probable infractor le hizo una observación en el sentido de que “me había excedido de mi horario de comida, y que no debo rebasar dicho tiempo, dado que el Mtro. Rodian me tenía en la mira”, sugiriéndole: “Lo tuyo es un problema de actitud, pues si fueras más afable y agradable con Rodian te iría mejor.”. A lo que le contestó que su estancia en el Instituto no dependía de eso sino de su trabajo.*

Tercera conducta. *La denunciante refiere que el probable infractor le daba una mayor carga laboral, lo que provocó que en repetidas ocasiones le preguntara a éste qué actividad debía priorizar, a lo cual siempre le contestaba: “Todo es importante y se debe atender, si es necesario salir a las doce de la noche todos los días y venir a la oficina los fines de semana ni modo, ¿o qué, acaso no has cobrado tu bono? Pues desquítalo trabajando más tiempo, si es necesario.”. Imponiéndole un horario de salida como mínimo a las veinte horas; por lo que el veinticinco de septiembre de dos mil dieciocho le envió un correo preguntándole lo mismo y le adjuntó un certificado de enfermedad, sin que hubiera recibido respuesta alguna.*

Que lo anterior, a pesar de que tenía conocimiento de su enfermedad visual, dado que padece blefaritis y síndrome de ojo seco en ambos ojos, enfermedades que fueron determinadas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales

de los Trabajadores del Estado, institución que le recomendó disminuir el uso de la computadora, cuyo periodo no debía exceder de ocho horas diarias.”.

Posteriormente, una vez efectuado el estudio de fondo del asunto, la Secretaría Ejecutiva llegó a la conclusión de que sólo una de las tres conductas mencionadas con anterioridad se acreditaba, tal como se muestra enseguida:

“D. Conclusiones.

*Con base en el resultado que arrojó el estudio de las pruebas aportadas por las partes y recabadas por la Unidad Técnica, se considera que las que a continuación se señalan, analizadas de manera individual, solamente constituyen indicios en relación con la **primera conducta** denunciada...*

Sin embargo, una vez que son analizadas de manera conjunta, concatenando el resultado que arrojó cada una de ellas, permiten concluir que queda plenamente acreditado que el veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho aproximadamente a las diez horas, se dio un intercambio de palabras entre las partes del presente procedimiento, en el que el probable infractor le preguntó a la denunciante por una “nota trimestral” y le dijo: “no es posible que todo lo quieras hacer por correo, no es posible la actitud que tienes”; se infiere que la denunciante dio una respuesta que no fue del agrado del probable infractor y por ello le dijo dicha frase.

De igual manera, queda plenamente acreditado que la denunciante, inmediatamente después de ese intercambio de palabras, se levantó de su lugar de trabajo y se dirigió a la oficina de la ciudadana Verónica Ríos Morales, Jefa de Unidad de Participación Ciudadana, lugar al que enseguida se apersonó el probable infractor, para gritarle la palabra “chismosa”, situación por la que tuvo que intervenir la citada Jefa de Unidad para que se tranquilizara, por lo que se retiró del lugar.

Lo anterior, evidencia que, de las tres conductas denunciadas, mismas que fueron sintetizadas en este considerando, solamente se acredita parcialmente la primera, no así las otras dos.

...

Con base en lo expuesto, ahora corresponde determinar si la primera conducta que se acreditó parcialmente puede ser considerada como violencia laboral, en su modalidad de hostigamiento o acoso.

...³⁴.

Conforme a lo transcrito —a efecto de dar contestación al agravio **I.B.2**—, se parte del hecho no controvertido en este juicio —y por tanto relevado de prueba en atención al artículo 52 de la *Ley Procesal*— consistente en que, el veintiséis de septiembre del año pasado, la *inconforme* y el *denunciado* tuvieron un intercambio de palabras que derivó en que este último le gritara la palabra “*chismosa*” a la enjuiciante; circunstancia respecto de la cual, a decir de la *parte actora*, era necesario llevar a cabo una inspección laboral en su área de trabajo para evidenciar la violencia simbólica en su contra.

Empero, respecto a este punto, no le asiste la razón a la promovente, pues la realización de una inspección laboral por parte de la autoridad sustanciadora no resultaba un elemento de convicción idóneo para comprobar la actualización de esa violencia.

Ello es así, ya que la conducta imputada al *probable responsable* se efectuó en un solo momento, lo que significa que se consumó en el mismo instante en que se llevó a cabo; en otras palabras, a ningún fin práctico pudo conducir el ordenar la celebración de una diligencia de inspección si se toma en cuenta que, por el tipo de conducta, ya no es factible comprobar si ésta se efectuó en un contexto de violencia simbólica.

Incluso, aun cuando se hubiera ordenado el desahogo de dicha inspección, su falta de utilidad se incrementaría tomando en consideración que tanto la *actora* como el *denunciado* tendrían que ser notificados sobre la celebración de esa diligencia, lo que tendría como consecuencia, primero, la revictimización de la

³⁴ Lo subrayado es propio.

promovente, y segundo, que ninguno de los dos se comportara en los mismos términos en que normalmente se desenvuelven en las relaciones personales de índole laboral.

Lo anterior, debido a que ambas personas adecuarían su comportamiento con la finalidad de acreditar sus respectivas pretensiones. En el caso de la *demandante*, para probar la supuesta violencia laboral de la que ha sido objeto; y en el caso del *probable responsable*, para evidenciar que su conducta se desarrolla en un marco de respeto hacia la denunciante.

Por ello, ante la ineficacia para obtener los fines pretendidos por la *inconforme* en cuanto a verificar la existencia de violencia simbólica —respecto a la primera conducta parcialmente acreditada en el Procedimiento Laboral Disciplinario— a través de la celebración de una inspección a su área de trabajo, no le asiste la razón a la promovente.

Del mismo modo, lo alegado por la *parte actora* —respecto a la mencionada omisión imputada a la *Unidad Jurídica* de no llevar a cabo diligencias para inspeccionar su área de trabajo— resulta igualmente ineficaz en cuanto a las otras conductas manifestadas en su queja inicial, es decir, la aparente imposición de largos horarios laborales y la asignación de excesivas cargas de trabajo; ambas aparentemente injustificadas y sin tomar en cuenta la enfermedad oftálmica que la propia quejosa manifestó padecer.

Sobre el particular, tal como se ha anticipado, un medio probatorio como el señalado por la *actora* —a saber, una inspección de su lugar de trabajo—, contrario a lo estimado por aquélla, no resultaría un medio de prueba idóneo para acreditar los extremos de las afirmaciones contenidas en su queja, acerca

de la duración de su jornada laboral y de la cantidad de tareas puestas a su cargo —a pesar de su estado de salud—, como aparentes manifestaciones de violencia simbólica en su perjuicio.

En efecto, en oposición a lo aducido por la *demandante*, una inspección como la planteada —a realizarse por la *Unidad Jurídica* dentro del Procedimiento Laboral Disciplinario— carecería de eficacia para constatar dichos extremos, porque perdería naturalidad, espontaneidad e inmediatez como medio probatorio para demostrar las auténticas condiciones habituales en que la denunciante desempeña su trabajo, pues el comportamiento *in situ* tanto de la *inconforme* como del superior jerárquico imputado —ante el personal encargado de la diligencia—, podría modificarse a propósito o ser resultado de un aleccionamiento previo que restaría validez probatoria a tal inspección.

Además, lo cierto es que una inspección del lugar donde la *parte actora* labora, con el objeto de verificar los hechos denunciados, sólo sería útil para corroborar las circunstancias ocurridas durante el momento específico en que se desarrolla la diligencia, pero no conductas o actitudes dependientes de cierta predisposición negativa que —por razones de género y abusando de una posición jerárquica— hubiera adquirido hacia aquélla el servidor público denunciado.

No obstante, la falta de eficacia de la inspección planteada, no significa que la *Unidad Jurídica* no haya tenido la posibilidad de allegarse de otros elementos de convicción aptos para constatar las aseveraciones de la *actora* contenidas en la denuncia inicial.

Ello, al comprender el concepto de lesión bajo estudio —una vez suplida la expresión de agravios, conforme al artículo 89 de la

Ley Procesal— en el sentido de que la *autoridad responsable* pasó por alto que la *Unidad Jurídica*, a pesar de estar facultada por el *Protocolo*, no desplegó diligencias adicionales y pertinentes para proveerse de elementos probatorios sobre los hechos materia de denuncia, al considerar insuficientes los aportados por la entonces denunciante.

En cambio, la *Unidad Jurídica* se limitó a concluir —con base en una circular suscrita por el Secretario Administrativo del *IECM*³⁵, en relación a la ampliación del horario de labores para el personal del Instituto, debido a la puesta en marcha del Proceso Electoral Ordinario 2017-2018— que la *actora* no se sujetó a una jornada laboral más extensa que la del resto del personal del *Instituto Electoral* ni a tareas desproporcionadas en relación a las asignadas a sus compañeros de la *Dirección Ejecutiva*.

Pero sin llevar a cabo actuaciones adicionales —tales como recabar testimonios; requerir listas o controles de asistencias; reportes de labores; o evaluaciones del desempeño— para dilucidar, por un lado, si en efecto existen condiciones de igualdad laboral —de horarios y cantidad de tareas— entre la *demandante* y las otras personas servidoras públicas adscritos a la misma *Dirección Ejecutiva*; y por otra parte, si en los horarios y tareas impuestos a la *inconforme* se advierte el abuso de una relación de poder en contra de ésta —en carácter de subordinada de una relación laboral—, y por ende, la intención de discriminarla; de afectarla en su integridad física; o de demeritar su dignidad o capacidades; por el hecho de ser mujer.

Por lo tanto, la *Unidad Jurídica* incurrió en falta al no allegarse de mayores probanzas útiles para analizar los hechos que, según lo

³⁵ Citada en la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**.

expuesto por la *parte actora*, pudieron constituir actos de violencia simbólica en su perjuicio.

En este punto, cabe reiterar la naturaleza de los actos denunciados, es decir, actos tanto de violencia laboral como de violencia de género, que presuntamente dañaron la autoestima e integridad de la denunciante; originados en el abuso de su posición de desventaja en una relación de poder —por ser mujer y trabajadora subordinada— y, por esos motivos, actos desde luego recriminables.

En ese contexto, este Tribunal advierte dos situaciones: la primera, dado que las conductas de violencia de género se tratan de comportamientos arraigados y normalizados en la sociedad —que justamente se combaten juzgando con perspectiva de género— muchas veces pasan desapercibidos y, por tanto, es difícil detectarlos y, sobre todo, acreditarlos; y la segunda, quienes conscientemente cometen ese tipo de conductas reprochables, por lo general, buscan actuar sin dejar constancia de su comportamiento.

De ahí que, ante la insuficiencia de las probanzas aportadas por la entonces denunciante para demostrar los hechos de violencia laboral y de género en su perjuicio, la *Unidad Jurídica* —en atención a lo previsto en el *Protocolo* y, por consiguiente, al imperativo de conducirse con perspectiva de género— debió proveer lo necesario para contar con mayores elementos —incluso recurriendo a pruebas indirectas, útiles para inferir o confirmar hechos principales a partir de la demostración de hechos secundarios— que le permitieran conocer la verdad acerca de los hechos señalados por la denunciante; esto es, si tal como aquella lo asegura, los horarios laborales y las cargas

de trabajo que se le impusieron realmente fueron resultado de un trato discriminatorio, abusivo y desproporcionado hacia ella.

En esa tesitura, se considera inadecuada la forma en que la *Unidad Jurídica* abordó los hechos denunciados por la *actora* — en cuanto a la duración de su jornada laboral y la cantidad de tareas que se le asignaban— como expresión de la aparente violencia laboral a la que fue sujeta, toda vez que esa Unidad — como instructora del procedimiento primigenio— perdió de vista que, en todo caso, lo que la promovente pretendió acreditar consistió —más que en sus horarios y tareas durante época de Proceso Electoral— en el supuesto trato discriminatorio y abusivo que recibió por parte de su superior jerárquico, al imponerle inequitativas condiciones de trabajo.

En las relatadas circunstancias, sobre este punto en particular, esta juzgadora estima que le asiste la razón a la promovente.

Ahora bien, respecto a la porción del agravio **I.B.2** concerniente a la omisión de llevar a cabo una inspección para corroborar el cumplimiento efectivo de las medidas cautelares, a similar conclusión arriba este órgano jurisdiccional, en cuanto a que la *Unidad Jurídica* no llevó a cabo una correcta instrucción del Procedimiento Laboral Disciplinario, pues se abstuvo de verificar el cumplimiento de tales medidas cautelares dictadas por la propia Unidad —al radicar tal procedimiento—, como las adoptadas por la persona titular de la *Dirección Ejecutiva* a la que está adscrita la denunciante.

Cabe destacar, que las providencias precautorias —asumidas por la *Unidad Jurídica* en el correspondiente acuerdo de radicación— consistieron en instruir al *denunciado*, en su carácter de superior jerárquico de la denunciante, que:

1. Se abstuviera de incurrir directamente o por intermediarios, en cualquier acto de violencia laboral en contra de la ahora accionante.
2. Tomara medidas dirigidas a que, en el área bajo su responsabilidad, se previnieran y reprimieran ese tipo de actos.
3. Que se condujera con reserva respecto a la denuncia presentada en su contra, así como respecto a la información y a las diligencias relacionadas con la queja.

De igual modo, la *Unidad Jurídica* decretó cautelarmente que la persona titular de la *Dirección Ejecutiva* adoptara en el área de adscripción de la denunciante —en específico, la Dirección de Organizaciones y Participación Ciudadana— medidas para prevenir actos de violencia laboral; realizar la asignación de tareas en forma proporcional entre sus integrantes; garantizar que la denunciante contara con los recursos necesarios para ejercer sus funciones; supervisar objetiva y oportunamente el trabajo de ésta; y guardar reserva respecto a la denuncia y a la investigación de los hechos.

Asimismo, es menester destacar que la titular de la mencionada *Dirección Ejecutiva* —en acatamiento a lo instruido por la *Unidad Jurídica*— determinó dictar indicaciones al Director de Organizaciones y Participación Ciudadana, consistentes —medularmente— en incrementar la comunicación con el personal para detectar actos de violencia laboral; en asignar actividades de forma equitativa y proporcional; en asegurar que la denunciante contara con los insumos para desempeñar su



trabajo; y en que el desempeño de esta última fuera supervisado en modo objetivo y oportuno.

Como se advierte, las providencias dictadas directamente por la *Unidad Jurídica*, o bien, las adoptadas por la referida *Dirección Ejecutiva* —salvo la relativa a asegurar que la denunciante contara con los insumos necesarios para realizar sus labores—, no revisten actos cuya materialización y cumplimiento sea posible constatar a través de una inspección al lugar donde la denunciante presta sus servicios, pues si bien involucran conductas de tracto sucesivo —que debieron prolongarse mientras no fuera dictada la resolución del procedimiento primigenio,— ciertamente no podrían haberse constatado mediante una diligencia en la que el personal actuante hiciera constar las circunstancias bajo las cuales la *demandante*, en cierto momento, desempeña su trabajo.

Sin embargo, aun cuando una inspección —como se ha anticipado— no es el medio probatorio idóneo para acreditar el pleno cumplimiento de las medidas precautorias relacionadas con las conductas denunciadas, la *Unidad Jurídica* sí debió llevar a cabo diligencias o requerimientos para verificar —de manera constante— que mientras no resolviera el Procedimiento Laboral Disciplinario en contra del *probable responsable*, no sólo se mantuvieran las medidas de protección de la integridad y del sano ambiente laboral de la *inconforme* —según lo ordena el artículo 27 del *Reglamento Laboral*—, sino también, se corroborara si tales proveídos continuaban siendo útiles para ese fin protector, o si necesitaban ser reforzados con medidas adicionales.

Empero, si se tiene en cuenta que transcurrieron poco más de ocho meses entre la adopción de las descritas medidas

precautorias por parte de la *Unidad Jurídica* —ocurrida el tres de octubre de dos mil dieciocho— y la emisión de la resolución que dio por terminado el Procedimiento Laboral primigenio —el doce de junio del año en curso—, entonces resultaba razonablemente exigible a la citada autoridad instructora, que no limitara su actuación a dictar providencias cautelares sólo con el propósito de colmar un requisito inicial prescrito por el *Protocolo*, sino que mantuviera la cautela de la vigencia y eficacia de dichas medidas —a fin de salvaguardar condiciones laborales favorables para la *parte actora*—, en tanto se resolvía la indagatoria de los mismos.

De hecho, en el expediente integrado con motivo de procedimiento disciplinario primigenio, como actuaciones de la autoridad instructora, relativas al dictado de medidas cautelares, además del acuerdo mediante el cual se determinó su adopción —el tres de octubre de dos mil dieciocho— se advierte:

1) Diverso proveído, de veintisiete de noviembre del año pasado, mediante el cual la *Unidad Jurídica* determinó modificar las medidas cautelares decretadas el tres de octubre anterior, para hacerlas extensivas a Nancy Guadalupe Oviedo Camacho — quien proporcionó información requerida acerca de los hechos denunciados y solicitó se dictaran ese tipo de medidas a su favor— ante el temor de que el servidor público imputado pudiera realizar conductas que afectaran a la solicitante.

2) Acuerdo de dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho, emitido por la *Unidad Jurídica* para determinar que la denunciante no acreditó lo afirmado en su escrito de treinta de noviembre de ese año, en cuanto al incumplimiento de las medidas cautelares dictadas el tres de octubre anterior; ello, según la *Unidad Jurídica*, porque al contrario de lo sostenido por la denunciante para señalar tal inobservancia, su cambio de lugar

o área de trabajo no formó parte de las acciones que precautoriamente debió implementar la Dirección Ejecutiva a la que aquella está adscrita, aunado a que la persona titular de tal Dirección, comunicó a la propia *Unidad Jurídica*, el nueve de octubre de dos mil dieciocho, las acciones tomadas en el área a su cargo, y en concreto, en la Dirección de Organizaciones y Participación Ciudadana, para atender las providencias decretadas por la autoridad instructora.

3) Acuerdo de admisión e inicio de procedimiento disciplinario en contra del denunciado, emitido el veinticinco de enero de dos mil diecinueve por la *Unidad Jurídica*, en el cual se determinó dejar subsistentes las medidas de protección previamente dictadas “...hasta el dictado de la resolución que ponga fin al... asunto, salvo que se modifiquen las circunstancias que dieron pauta a su emisión...”.

4) Por acuerdo del veinte de febrero del año en curso, la *Unidad Jurídica* decidió canalizar a la denunciante, a través de la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos del IECM, a fin de le fuera proporcionada asesoría médica y psicológica por una institución apta para ello.

Lo expuesto, pone en evidencia que las actuaciones realizadas por la *Unidad Jurídica*, en relación a las medidas cautelares dirigidas a brindar protección a la denunciante, consistieron en: dictarlas el tres de octubre de dos mil dieciocho; hacerlas extensivas a otra trabajadora del *IECM* el veintisiete de noviembre siguiente; desestimar lo aducido por la actora respecto a su incumplimiento, el dieciocho de diciembre posterior; mantenerlas subsistentes el veinticinco de enero de este año; y ampliarlas para considerar el otorgamiento de

asesoría médica y psicológica a la denunciante, el veinte de febrero pasado.

No obstante, a partir de tales actuaciones, no es posible apreciar que la *Unidad Jurídica* haya ejercido correctamente sus atribuciones indagadoras de hechos constitutivos de violencia laboral o de género —conforme al Protocolo— a fin de verificar si las medidas de protección dictadas desde octubre de dos mil dieciocho, realmente conservaron su eficacia hasta el momento de la resolución del procedimiento primigenio.

Ello, a pesar de que la denunciante, mediante escrito exhibido ante la *Unidad Jurídica* el treinta de noviembre de dos mil diecinueve, expresó que las providencias en cuestión no habían sido cumplidas y, por ende, pedía su vigilancia y verificación, toda vez que, por ejemplo, los titulares de la Dirección Ejecutiva de Participación Ciudadana y Capacitación o de la Dirección de Organizaciones y Participación Ciudadana, no habían tomado una decisión para cambiarla de lugar en la oficina donde labora, lo que motivó que ella tomará la iniciativa de realizar ese cambio para alejarse de superior jerárquico denunciado; o bien, que aun cuando la denunciante acordó con los citados titulares que trabajaría bajo las órdenes de un superior jerárquico distinto, ello no se había concretado.

A pesar de las anteriores manifestaciones de la denunciante, la *Unidad Jurídica* no practicó diligencia ni formuló requerimiento alguno para corroborar el estado del cumplimiento de las medidas precautorias decretadas, o bien, para revisar si era necesario reforzarlas o complementarlas en razón de lo aducido por la denunciante.

Al contrario, el proceder de la Unidad en comento se apartó del imperativo establecido en la normativa del IECM y en el Protocolo, para otorgar medidas especiales de protección a quienes dicen ser objeto de violencia laboral o de género, pues en lugar de corroborar las afirmaciones de la denunciante, la *Unidad Jurídica* se limitó a concluir que las medidas dictadas desde el tres de octubre de dos mil dieciocho estaban siendo acatadas al dieciocho de diciembre posterior —fecha en que desestimó el incumplimiento alegado por la denunciante— apoyando esa conclusión solamente en lo informado por la persona titular de la referida Dirección Ejecutiva más de dos meses antes, cuando comunicó la forma en que acató las providencias ordenadas por la autoridad instructora.

Es más, para desvirtuar lo señalado por la denunciante, la *Unidad Jurídica* redujo su argumento a sostener, que los cambios de lugar de trabajo y de superior jerárquico aducidos por aquella no eran medidas que hubieran sido previstas como cautelares por la Dirección Ejecutiva en comento, mediante acuerdo de tres de octubre del año pasado; pero la autoridad instructora perdió de vista lo aseverado por la denunciante en cuanto a que tales acciones fueron acordadas, de manera verbal, entre ella y la persona titular de tal dirección, aunado a que, por otra parte, omitió —mediante un requerimiento— comprobar si, en realidad, la mencionada titular ofreció tomar dichas acciones; incluso, la *Unidad Jurídica* se abstuvo de analizar la pertinencia y conveniencia de incorporar esas acciones a las medidas protectoras inicialmente dictadas, máxime cuando lo planteado por la denunciante en el ocurso bajo examen debió comprenderse no sólo como el reclamo de no asumir esas acciones a su favor, sino también, al mismo tiempo, como la demanda para que las mismas fueran aplicadas para su protección.

Por consiguiente, no basta con que la *Unidad Jurídica* dictara las medidas precautorias con la intención de preservar la integridad de la ahora parte actora y condiciones laborales favorables para ella, sino que la protección que debió otorgar a través de dichas providencias, implica de igual modo la constante verificación de su acatamiento, a fin de que no pierdan utilidad ni eficacia en tanto se resuelve la controversia.

De ahí, que sea **parcialmente fundado** el motivo de disenso contenido en el numeral **I.B.2**.

Por otro lado, los agravios **I.B.3**, **I.B.4**, **I.B.5** y **I.B.6.**, en los que la *actora* aduce una indebida actuación por parte del *Comité*, la *Unidad de Género*, la *Unidad Jurídica* y el *ombudsperson* durante el procedimiento iniciado a raíz de su queja, son **parcialmente fundados**.

Con el objeto de dar contestación puntual a las alegaciones aducidas por la enjuiciante, se estima necesario señalar las acciones que los órganos y funcionario citados llevaron a cabo en la sustanciación de la queja que dio origen al Procedimiento Laboral Disciplinario y al Recurso de Inconformidad —las cuales fueron informadas a raíz de los requerimientos formulados por la Magistrada Instructora—, tal como se ilustra en la tabla siguiente:

DILIGENCIAS REALIZADAS DURANTE EL DESARROLLO E INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018 Y DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD IECM-JA/RI/01/2019	
Órgano o funcionario del IECM	Acciones desplegadas en el Procedimiento Laboral Disciplinario
<i>Unidad Jurídica</i>	1. El Jefe de Departamento de Quejas de la Dirección de Atención a Impugnaciones y Procedimientos Administrativos brindó orientación e información a la <i>actora</i> sobre sus derechos, garantías, recursos, mecanismos, acciones y procedimientos que se establecen o reconocen en el <i>Protocolo</i> . Asimismo, le precisó que, con fundamento en el <i>Reglamento Laboral</i> , podía presentar su denuncia ante la <i>Unidad Jurídica</i> —se le indicó el link en el que se encuentra el formato de denuncia—. Finalmente, el funcionario mencionado le informó a la

DILIGENCIAS REALIZADAS DURANTE EL DESARROLLO E INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018 Y DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD IECM-JA/RI/01/2019	
Órgano o funcionario del IECM	Acciones desplegadas en el Procedimiento Laboral Disciplinario
	<p><i>demandante</i> que los hechos de violencia laboral pueden constituir infracciones en materia de responsabilidad administrativa de las personas servidoras públicas; por lo que podía presentar su denuncia a la Contraloría General del <i>Instituto Electoral</i>.</p> <p>2. Se le indicó a la <i>inconforme</i> que el IECM cuenta con la figura del <i>ombudsperson</i> o persona consejera, cuyo objetivo es brindar la primera asistencia cuando la presunta víctima de violencia laboral así lo desee —proporcionándole información sobre las vías jurídicas a las cuales puede acceder—. Además, se le mencionó que dichos <i>ombudsperson</i> cuentan con capacitación para la atención de este tipo de asuntos, y que su intervención en ningún caso suponía el inicio de cualquier tipo de procedimiento o queja.</p> <p>3. Finalmente, se le invitó a que acudiera ante el <i>ombudsperson</i> y, en su caso, presentar la denuncia respectiva ante la <i>Unidad Jurídica</i> o ante la Contraloría General del <i>Instituto Electoral</i>.</p>
Unidad de Género	<p>1. Refirió que de conformidad con el Reglamento Interior del IECM, no se desprende que la Unidad cuente con facultades para intervenir en el desarrollo e instrucción de los Procedimientos Laborales Disciplinarios y/o Recursos de Inconformidad.</p> <p>2. Proporcionó información a la <i>parte actora</i> de manera verbal, en virtud de que no existió una solicitud formal o escrita.</p>
Comité	<p>1. Mencionó que de los Lineamientos Operativos del <i>Comité</i>, no se desprenden atribuciones para su intervención en los Procedimientos Laborales Disciplinarios; no coadyuva con la persona que considera violentados sus derechos; y su tarea es proponer acciones tendientes a erradicar este tipo de conductas.</p> <p>2. No obstante lo anterior, la <i>actora</i> no solicitó por ninguna vía la intervención o asesoría del <i>Comité</i>.</p>
Ombudsperson o persona consejera ³⁶	<p>1. Le otorgó asistencia a la <i>demandante</i>.</p> <p>2. Le explicó los actos que pueden constituir violencia laboral.</p> <p>3. Se le hizo del conocimiento de la <i>inconforme</i>, la información relativa a las diferentes fases del Procedimiento Laboral Disciplinario, así como los efectos de la presentación de la queja y las resoluciones que pueden presentarse —con la finalidad de que pudiera tomar una decisión informada—.</p> <p>4. Le proporcionó el catálogo de instancias a las que podía acudir en caso de requerir atención integral y especializada.</p>

³⁶ Cabe aclarar que, si bien de conformidad con el **Acuerdo CIyDH/015/18** —consultable en la página de internet <https://www.iecm.mx/acerca-del-iecm/ombudsperson-personas-consejeras/>; lo que se invoca como hecho notorio, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la *Ley Procesal*, así como en los criterios de los Tribunales Colegiados de Circuito contenidos en las tesis **I.3o.C.35 K (10a.)** y **XX.2o. J/24** de rubros “**PÁGINAS WEB O ELECTRÓNICAS. SU CONTENIDO ES UN HECHO NOTORIO Y SUSCEPTIBLE DE SER VALORADO EN UNA DECISIÓN JUDICIAL.**” y “**HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYEN LOS DATOS QUE APARECEN EN LAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS OFICIALES QUE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UTILIZAN PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO, ENTRE OTROS SERVICIOS, LA DESCRIPCIÓN DE SUS PLAZAS, EL DIRECTORIO DE SUS EMPLEADOS O EL ESTADO QUE GUARDAN SUS EXPEDIENTES Y, POR ELLO, ES VÁLIDO QUE SE INVOQUEN DE OFICIO PARA RESOLVER UN ASUNTO EN PARTICULAR.**”— emitido el veintitrés de marzo de dos mil dieciocho por la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos, existen cuatro *ombudsperson* o personas consejeras —pertenecientes a la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción Ciudadana, la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos, la Dirección Distrital 26, así como la Dirección Distrital 24, todas del *Instituto Electoral*—, lo cierto es que el *ombudsperson* ante el cual acudió la *actora* fue el que se encuentra adscrito a la referida Unidad Técnica —tal como se advierte de las constancias que obran en autos y del ocurso presentado por dicho funcionario en desahogo al requerimiento formulado por la Magistrada Instructora—; por lo que el análisis de las acciones desplegadas en el Procedimiento Laboral Disciplinario y el Recurso de Inconformidad, se circunscribirán a ese funcionario.

Ahora bien, por lo que hace a las facultades, funciones y deberes jurídicos impuestos a dichos órganos y funcionario en el *Protocolo* —relacionados con la violencia laboral—, éste plasma lo que se menciona enseguida:

PROTOCOLO	
Órgano o funcionario del IECM	Facultades, funciones y deberes jurídicos
<i>Unidad Jurídica</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Recibir directamente la denuncia si involucra al superior jerárquico. - Conoce de la instrucción del Procedimiento Laboral Disciplinario, para lo cual, desarrollará todas las diligencias y desahogará todas las etapas procedimentales, poniendo el expediente en estado de resolución. - Su titular y dos testigos de asistencia firmarán todas las actuaciones del Procedimiento Disciplinario Laboral. - Ponderar la determinación de medidas de protección especial, las cuales serán dictadas por la propia Unidad, en el Acuerdo de Admisión de la Queja, o en cualquier fase del Procedimiento Laboral Disciplinario. - Asegurar que la víctima conozca los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales de los que dispone y tiene derecho. - Proponer asesoría en caso de que la autoridad instructora identifique actos que pueden derivar en responsabilidad administrativa o penal, analizando el asunto con los postulados de la perspectiva de género y el <i>principio pro persona</i>. - Considerar la conveniencia de la capacitación integral y sensibilización a todo el personal del área al que estuvieran adscritas la víctima y la persona de quien se aduce el incumplimiento de una responsabilidad.
<i>Unidad de Género</i>	NO ESTABLECE REGULACIÓN AL RESPECTO.
<i>Comité</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dar seguimiento y generar indicadores sobre los casos que se atienden en la materia y, al mismo tiempo, diseñar estrategias que inhiban la reproducción de dichas conductas. Además, dará seguimiento a la política de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres que establezca el <i>IECM</i>. - Todas las autoridades del <i>Instituto Electoral</i>, darán aviso al <i>Comité</i> sobre el inicio de un Acta Administrativa, queja o denuncia en materia de violencia laboral, así como informar de las determinaciones sobre su desechamiento o resolución. - Aportar la información estadística relacionada con los Procedimientos Disciplinarios cuya materia sea la violencia laboral. - Aportar la información cuantitativa sobre las áreas de oportunidad y buenas prácticas que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de violencia laboral. - Integrar un informe anual sobre la estadística de los casos de violencia laboral que se presenten en el <i>IECM</i>.
<i>Ombudsperson o persona consejera</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar la primera asistencia cuando la presunta víctima de violencia laboral así lo desee, con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad, objetividad y privacidad, proporcionándole la información respecto de las vías jurídicas a las cuales podrá acceder. - Atender de forma solidaria y cálida a la persona que considere haber sido víctima de violencia laboral, con información pertinente, completa, clara y precisa; a fin de que ésta pueda tomar una decisión informada respecto de las vías a las que pueda acceder según sea el caso concreto. - Presentar el catálogo de instancias a las que podrá acudir la persona denunciante, para que se le proporcione una información integral y especializada en los casos de violencia sexual, hostigamiento y/o acoso sexual.

PROTOCOLO	
Órgano o funcionario del IECM	Facultades, funciones y deberes jurídicos
	<ul style="list-style-type: none"> - Indicar a la presunta víctima, que su función no corresponde a la un abogado o representante legal, ni de proporcionar asesoría legal, ya que aquélla es libre de consultar al personal del área jurídica o del Órgano de Control. - Su intervención en ningún caso supone el inicio de cualquier tipo de procedimiento o queja.

De la confrontación de las acciones efectuadas por los referidos órganos y funcionario del *IECM*, con las facultades, funciones y deberes jurídicos impuestos a ellos por el *Protocolo*, este órgano jurisdiccional determina que los planteamientos esgrimidos por la *demandante* en los agravios **I.B.3**, **I.B.4**, **I.B.5** y **I.B.6** en estudio, son **parcialmente fundados**.

En efecto, con relación a la *Unidad Jurídica*, la *inconforme* manifiesta que ésta fue omisa en proporcionarle asistencia en su calidad de víctima, lo que tuvo como consecuencia que la promovente asumiera el costo económico de la asesoría legal a la cual recurrió.

Al respecto, en el *Protocolo* se establece que la función principal de dicha Unidad, radica en instruir —por medio de la realización de diligencias y el desahogo de todas las etapas procedimentales hasta la emisión de la resolución correspondiente, la cual está a cargo del Secretario Ejecutivo del *Instituto Electoral*— los Procedimientos Laborales Disciplinarios que surjan con motivo de la presentación de las quejas por parte de las personas que consideren que han sido víctimas de violencia laboral; en otras palabras, la *Unidad Jurídica* funge como órgano sustanciador de los Procedimientos Laborales Disciplinarios.

Sin embargo, en los lineamientos establecidos en el *Protocolo*, no se advierte que la *Unidad Jurídica* cuente con atribuciones

para otorgar asesoría durante la instrucción en comento, tal como lo pretendía la *parte actora*.

Así es, de lo argüido por la enjuiciante con relación a ese órgano, esta juzgadora llega a la conclusión de que la pretensión de la *actora* era que la *Unidad Jurídica* la asesorará durante la sustanciación de su queja; de ahí, que manifieste que al no obtener tal asesoría, tuvo que contratar la prestación de servicios legales, asumiendo el costo económico respectivo.

Pero además de no estar prevista la asesoría en los términos planteados por la *demandante*, de cualquier forma el órgano sustanciador no podría actuar —al mismo tiempo— como juez y parte, pues ello rompería con el equilibrio procesal que debe imperar en todo procedimiento en el que se dirimen controversias.

Por ello, toda vez que la *Unidad Jurídica* no cuenta con atribuciones de defensoría legal y al estar impedida para ser parte instauradora y sustanciadora en el Procedimiento Laboral Disciplinario, no le asiste la razón a la *inconforme*.

Sin que pase desapercibido que, en términos de lo establecido en el *Protocolo*, la *Unidad Jurídica* proporcionó información a la denunciante relacionada con los derechos, garantías, recursos, mecanismos, acciones y procedimientos con los que contaba, haciéndole saber que podía obtener los formatos respectivos en internet, y que, si así lo deseaba, podía acudir ante el *ombudsperson* o persona consejera del *IECM*.

No obstante lo anterior, por lo que hace a la *Unidad de Género*, el *Comité* y el *ombudsperson*, esta juzgadora advierte que sí le asiste la razón a la *parte actora* cuando alega que la asesoría e

intervención de dichos órganos y funcionario, no fue el adecuado para el tratamiento de su asunto.

Sobre el particular, es claro que el *Comité* y el *ombudsperson* cuentan con facultades, funciones y deberes jurídicos relacionados —directa o indirectamente— con los asuntos en los que se traten quejas instauradas con motivo de violencia laboral; en concreto “*dar seguimiento*” a las quejas y “*asistir*” a las presuntas víctimas de violencia laboral.

Lo anterior, en el entendido de que tal “*seguimiento*” y “*asesoría*” debe entenderse como conductas “de hacer”, esto es, acudir ante las propias instancias sustanciadoras —la *Unidad Jurídica*— y no sólo proporcionar información relacionada con la forma en que las personas denunciantes pueden actuar en este tipo de casos.

De tal suerte, este Tribunal considera que la intervención del *Comité* y *ombudsperson*, consiste en realizar todas las medias que estén a su alcance para que las personas afectadas sean acompañadas durante los Procedimientos Laborales Disciplinarios que, en su caso, sean iniciados con motivo de supuestos hechos constitutivos de violencia laboral.

Sólo a través de una actuación basada en la perspectiva de género —conforme a la cual todos los operadores jurídicos deben ceñirse—, es decir, entender que el *Comité* y el *ombudsperson* están vinculados a dar seguimiento y asesoría durante la sustanciación de los Procedimientos Laborales Disciplinarios hasta la emisión de la resolución conducente —e, incluso, hasta la emisión del fallo que resuelva la impugnación de esa resolución—, se logrará una plena y eficaz aplicación del

Protocolo que, además, tiene como fin primordial la inhibición de este tipo de conductas.

Sin que sea impedimento para todo lo anterior, por lo que hace a la *Unidad de Género*, que en el *Protocolo* no se contemplen facultades, funciones y deberes específicos para dicho órgano del *IECM*, pues de la interpretación que este órgano jurisdiccional efectúa al artículo 33 Bis del Reglamento Interior del *Instituto Electoral*—en el que se establecen las atribuciones de la *Unidad de Género*—, si bien no existe una facultad expresa en el sentido de que ese órgano intervenga en los Procedimientos Laborales Disciplinarios, lo cierto es que no existe impedimento para que así lo haga.

Ello, porque de la interpretación sistemática y funcional que esta juzgadora efectúa de las atribuciones de la *Unidad de Género*—plasmadas en el referido artículo 33 Bis del Reglamento Interior del *IECM*—, se advierte que su naturaleza radica en llevar a cabo “*acciones*”, “*actividades*”, “*políticas*”, “*asesoría*” o “*coadyuvancia*” en materia de derechos humanos, perspectiva de género, igualdad de género, inclusión e igualdad laboral y no discriminación; atribuciones que, sin duda alguna, están íntimamente vinculadas con la posibilidad de que dicha Unidad intervenga en los procedimientos en los que se resuelven controversias de índole laboral—en específico, aquéllos en los que involucrada la posible vulneración de derechos de las personas que son objeto de violencia laboral—.

Por ello, si la *Unidad de Género*—tal como lo reconoce en su escrito presentado en desahogo al requerimiento formulado por la Magistrada Instructora— tuvo conocimiento de las conductas que la *parte actora* sufrió en su área de trabajo, también debió conducirse de manera activa—en los mismos términos que el

Comité y el ombudsperson—; interpretación que es acorde, como ya se mencionó, a la aplicación de una verdadera perspectiva de género, a la que todas las autoridades están obligadas a seguir al momento de conocer, sustanciar o resolver los asuntos que son sometidos a su consideración en el ámbito de sus respectivas atribuciones.

En mérito de lo expuesto, resultan **parcialmente fundados** los agravios en cuestión.

Finalmente, los motivos de inconformidad expuestos en los numerales **II**, **III** y **IV**, concernientes a que la resolución impugnada carece de fundamentación y motivación; a que la *Junta Administrativa* dejó de tomar en cuenta la condición de mujer de la *actora*; y que existió una indebida valoración de las pruebas que conforman los procedimientos respectivos, resultan **fundados**.

En un primer momento, es menester señalar que en atención al artículo 16 de la *Constitución Federal*, todos los actos y resoluciones de las autoridades deben sujetarse al *principio de legalidad*, entendiéndose por éste la exigencia constitucional de que dichos actos y resoluciones cumplan con la fundamentación y motivación correspondientes.

La primera exigencia se cumple con la precisión del precepto o preceptos legales aplicables al caso, y la segunda, con la expresión de las circunstancias particulares o causas inmediatas tomadas como sustento para la emisión del acto o resolución particular —para lo cual debe existir adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables—, a fin de evidenciar que las circunstancias invocadas como sustento del acto

actualizan el supuesto normativo del precepto citado por la autoridad.

No obstante, existen diferencias sustanciales entre la indebida y la falta de fundamentación y motivación.

La falta de fundamentación es la omisión en que incurre la autoridad responsable al dejar de citar el o los preceptos jurídicos aplicables al caso concreto; y la falta de motivación es la omisión de expresar razonamientos lógico-jurídicos para justificar la aplicación de las normas jurídicas.

Por otro lado, la indebida fundamentación existe en un acto o resolución cuando la responsable invoca algún precepto legal que no es aplicable al caso concreto —debido a que las características particulares no actualizan su adecuación a la prescripción normativa—; mientras que la indebida motivación existe cuando la autoridad sí expresa las razones particulares que la llevaron a resolver un asunto de una manera determinada, pero dichas razones son discordantes con el contenido de la norma jurídica aplicable al caso particular.

En ese sentido, es válido concluir que la falta de fundamentación y motivación implica la ausencia total de tales requisitos; en tanto que una indebida fundamentación y motivación supone la existencia de estas formalidades, pero con una divergencia entre las normas invocadas y los razonamientos expresados por la autoridad responsable al momento de resolver los asuntos de su competencia.

Ahora bien, tal como lo refiere la *demandante*, no encuentra justificación la actuación de la responsable al momento de considerar que no se acredita la infracción denunciada, aun

cuando está acreditado que el *denunciado*, de manera irascible y en tono de voz elevado, le profirió el calificativo de “*chismosa*”.

En efecto, para ilustrar lo anterior, se transcribe las respectivas partes considerativas de las resoluciones del Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018** y del Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019**, al tenor de lo siguiente:

Procedimiento Disciplinario Laboral **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**

“ ...

Con base en ese marco conceptual, esta Secretaría Ejecutiva considera que la conducta acreditada en el presente asunto, consistente en el calificativo que el probable infractor profirió de manera irascible a la denunciante, al haberla llamado, por única ocasión, “chismosa”, en un tono de voz elevado (grito), no constituye violencia laboral.

Lo anterior, toda vez que se trata de un conflicto aislado, que ocurrió un día y hora determinados, esto es el veintiséis de septiembre de dos mil dieciocho, aproximadamente a las diez horas; en el lugar de trabajo de las partes dentro de las instalaciones que ocupa la Dirección Ejecutiva; originado por una comunicación inadecuada entre un superior y una inferior jerárquicamente hablando; mientras trataban un asunto relativo al ámbito de sus atribuciones.

Además, no se advierte de autos que la finalidad u objetivo de tal conducta haya sido tendiente a excluir a la denunciante ya sea, de sus labores, de la organización o de mermar alguno de sus derechos, hasta ocasionar el posible abandono del puesto de trabajo.

Consecuentemente, tampoco se acredita la responsabilidad del probable infractor, por lo que, con fundamento en el artículo 176 del Reglamento Laboral, se le absuelve de la aplicación de cualquiera de las sanciones previstas en dicho numeral.

...”³⁷.

Recurso de Inconformidad **IECM-JA/RI/01/2019**

“ ...

Razón por la cual, se coincide con la conclusión a la que arriba la autoridad resolutora en el sentido de que la conducta

³⁷ Lo subrayado es propio.

desplegada por el presunto infractor tan sólo constituye una expresión irascible del superior jerárquico provocada por un estrés como consecuencia de la carga laboral, que no puede ser calificada como excesiva o notoriamente desproporcionada, dado que, como lo refiere la propia recurrente en su escrito de denuncia, se trató de un evento aislado.

En tal virtud, al no existir una situación de vulnerabilidad o condiciones de desventaja provocadas por situaciones de género respecto de alguna de las partes, y atendiendo a los elementos subjetivos de la persona denunciante... podemos concluir que no le asiste la razón a la recurrente al considerar que Carlos Agustín Vega Reyes al expresarle la palabra “chismosa”, en un tono de voz elevado, implique un acto de violencia laboral, pues considerar lo contrario produciría una situación de desventaja y discriminación hacia el presunto infractor, en razón de su género.

Adicionalmente, debe considerarse que la responsabilidad atribuida al presunto infractor no quedó acreditada con los medios de prueba que obran en el sumario, razón por la cual, no es dable imponerle sanción alguna.

...”³⁸.

En ese sentido, si tanto la Secretaría Ejecutiva —en el Procedimiento Disciplinario Laboral— como la *Junta Administrativa* —en el Recurso de Inconformidad— concluyen —con base en el acervo probatorio que obra en los expedientes correspondientes— que el *probable responsable* le dijo “chismosa” a la *demandante*, tal situación era suficiente para tener por acreditada la violencia laboral denunciada, y en consecuencia, la imposición de la sanción conducente.

Por ello, si la propia resolución del Recurso de Inconformidad reconoce la existencia de la falta mencionada y, aun así, la *Junta Administrativa* decidió no sancionar, ello tiene como consecuencia la ilegalidad del acto impugnado.

Máxime que, contrario a lo razonado por la Secretaría Ejecutiva y por la *Junta Administrativa*, el término empleado por el

³⁸ Lo subrayado es propio.

denunciado —esto es, la palabra “*chismosa*”— se traduce en un tipo de violencia en contra de la *inconforme*.

En este tópico, es relevante mencionar que la palabra “*chismosa(o)*”, de conformidad con lo establecido por la Real Academia Española³⁹, es un adjetivo que se le da al “*que chismea o es dado a chismear*”. Asimismo, “*chismear*” significa “*hablar con indiscreción o malicia de alguien o de sus asuntos*”.

Bajo esta perspectiva, el adjetivo “*chismosa(o)*” califica a una persona de manera negativa, pues le atribuye características relacionadas con la maldad que supuestamente poseen.

Ahora bien, es un hecho público notorio que la palabra “*chismosa*” se ha utilizado para calificar de manera negativa a las mujeres, con el objetivo de denostarlas o disminuirlas en su valor como personas; es decir, representa una acción peyorativa hacia la mujer en general.

Así es, al aseverar que una mujer es “*chismosa*”, se le asume como una persona indiscreta o con malicia, lo que sin duda genera aspectos que descalifican su valor como personas y, sobre todo, las reduce o cosifica en perjuicio de sus derechos.

En el caso concreto, está acreditado que el *denunciado*, en un tono elevado de voz, mencionó que la *inconforme* era una “*chismosa*”, lo que a juicio del *Tribunal Electoral*, se tradujo en un calificativo que constituye violencia laboral en su contra.

Ello es así, porque además de atribuirle tal calificativo en un tono irascible, el contexto en que acontecieron los hechos se

³⁹ Consultable a través del link: <https://dle.rae.es/>.

desarrolló en el ámbito profesional, lo que incluso pudo generar una mala percepción de los colaboradores de la promovente hacia ésta.

Calificativo cuya violencia se ve agravada, si se toma en cuenta que el *denunciado* es el superior jerárquico de la *actora*, pues aquél, contrario a su conducta, debió adecuar su comportamiento al ser el jefe directo de la enjuiciante.

Sin que encuentre razón legal alguna, como lo afirma la *autoridad responsable* en la resolución del *Recurso de Inconformidad*, que la conducta desplegada por el *denunciado* —esto es, decirle “*chismosa*” a la *demandante*— se justifica porque aquél se encontraba en una situación de “*estrés laboral*”, pues considerar lo contrario, tendría como consecuencia “*normalizar*” este tipo de acciones, en perjuicio de la promovente y de las mujeres en general.

Aunado a lo anterior —como también lo menciona la accionante—, la *autoridad responsable* no tomó en cuenta, al momento de valorar las pruebas que obran en el expediente, que existían testimonios de varias personas adscritas a la *Dirección Ejecutiva* en el sentido de que el comportamiento del *denunciado* no era el adecuado para el desarrollo del ámbito laboral.

Lo que, por lo menos, debió generar un indicio a la *Junta Administrativa* para robustecer que el *probable responsable* incurrió en violencia laboral en contra de la *demandante*.

Finalmente, no pasa inadvertido para esta autoridad jurisdiccional que, mediante escrito de veintinueve de noviembre de la presente anualidad, la *inconforme* presentó prueba superveniente —admitida en proveído de seis de diciembre

siguiente—, consistente en el oficio **IECM/CI/SRESP/284/2019**⁴⁰ —con el cual se hace del conocimiento de la promovente el sentido de la resolución dictada en el expediente **CI/PRA/10/2019**, originado a raíz de la denuncia presentada por la propia *parte actora* ante la Contraloría Interna del *IECM*—.

En dicho oficio se le comunicó a la promovente que, con motivo del procedimiento de responsabilidad administrativa iniciado por ella —con base en los mismos hechos que son materia del presente medio de impugnación⁴¹—, se actualizó la existencia de responsabilidad administrativa a cargo del *denunciado* por lo que se le impuso la sanción consistente en una amonestación pública.

Sin embargo, cabe aclarar que el procedimiento administrativo que concluyó con la resolución de la referida Contraloría, resulta independiente del Procedimiento Disciplinario Laboral que dio origen a este juicio; sin que las conclusiones sostenidas por la citada autoridad para determinar la existencia de responsabilidad administrativa del *probable responsable*, obsten o condicionen a los efectos que las autoridades vinculadas deberán realizar en el Procedimiento Disciplinario Laboral primigenio, en los términos indicados en esta sentencia.

En mérito de lo expuesto y al resultar parcialmente fundados y fundados los agravios respectivos, lo procedente es **revocar** la resolución recaída al Recurso de Inconformidad citado, y en vía

⁴⁰ Oficio que obra en autos en original; documental pública a la que, en términos de los artículos 53, fracción I, 55, fracción II y 61, párrafos primero y segundo de la *Ley Procesal*, se le concede **valor probatorio pleno**, al ser un documento original expedido por un funcionario electoral dentro del ámbito de su competencia, como lo es el Encargado del Despacho de la Contraloría Interna del *IECM*.

⁴¹ Cabe aclarar que, en atención a lo que refiere la *actora* en su demanda, el procedimiento administrativo en cuestión inició debido a que aquella presentó ante la Contraloría Interna del *IECM*, copia del mismo escrito de queja que dio origen al Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**.

de consecuencia, **revocar** la diversa emitida por la Secretaría Ejecutiva del *IECM*.

QUINTO. Efectos. Toda vez que este órgano jurisdiccional declaró parcialmente fundados y fundados los agravios alegados por la *actora*, en aras de privilegiar los derechos de la *demandante*, lo procedente es actuar conforme a lo siguiente:

1. Se **vincula** a la *Unidad Jurídica* a **cumplir** con lo mandatado por el *Tribunal Electoral* en el Acuerdo Plenario de Medidas Cautelares de seis de diciembre de dos mil diecinueve —con independencia de lo ordenado en dicho Acuerdo a los diversos órganos del *IECM*—; en particular, a verificar —dentro del ámbito de su respectiva intervención— el cumplimiento efectivo de las medidas cautelares establecidas en el referido Acuerdo.

Ello, hasta en tanto la controversia planteada por la denunciante respecto a los hechos por ella denunciados alcance firmeza mediante resolución que haya causado estado.

2. Se **ordena** a la *Unidad Jurídica* **reponer** el Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**, a fin de llevar a cabo diligencias tendientes a verificar —únicamente— si los horarios laborales y las cargas de trabajo que se le impusieron a la *inconforme* fueron resultado de un trato discriminatorio, abusivo y desproporcionado hacia ella.

Entre dichas diligencias, la *Unidad Jurídica* recabará testimonios; requerirá listas o controles de asistencia; reportes de labores; o evaluaciones de desempeño.

3. Para todo lo anterior, la *Unidad Jurídica* contará con el plazo máximo de quince días hábiles, contados a partir del día siguiente al que se le notifique este fallo.

Una vez transcurridos los días mencionados, el Secretario Ejecutivo del *IECM* deberá emitir una nueva resolución en un plazo máximo de diez días hábiles; resolución en la cual, además de contemplar los elementos allegados en la nueva instrucción —y en aras de no revictimizar a la enjuiciante—, deberá partir de la circunstancia acreditada consistente en que el *denunciado* utilizó —de manera irascible— el calificativo de “*chismosa*” hacia la *actora*.

Asimismo, en caso de que los hechos denunciados tengan como consecuencia la acreditación de la infracción y responsabilidad atribuidas al *probable responsable*, la autoridad resolutora deberá ordenar que este último acuda a terapia psicológica, con la finalidad de inhibir este tipo de conductas dentro del *Instituto Electoral*; en el entendido de que la asistencia a dicha terapia deberá ser acreditada por el *denunciado*.

4. De lo anterior, deberá informarse a esta autoridad jurisdiccional dentro del plazo de **tres días hábiles**, contados a partir del cierre de instrucción del Procedimiento Laboral Disciplinario, y de la emisión de la nueva resolución, remitiendo las constancias que así lo acrediten.
5. Se apercibe a la *Unidad Jurídica* y al Secretario Ejecutivo del *IECM* que, de no acatar lo mandatado en la presente

sentencia, se le impondrá alguno de los medios de apremio establecidos en el artículo 96 de la *Ley Procesal*.

No obstante lo anterior, enseguida se establecerán las acciones que —con independencia de la emisión de una nueva resolución en el Procedimiento Disciplinario Laboral primigenio y como medidas de no repetición dirigidas a evitar que en el futuro ocurran comportamientos como los denunciados— de manera inmediata habrán de ser adoptadas por las distintas instancias del *IECM* involucradas en la atención de hechos vinculados a la violencia laboral; instancias que, como se ha evidenciado, debieron adoptar una intervención más activa —por lo que hace al conocimiento y seguimiento de este tipo de asuntos— para procurar la adecuada atención de conductas como las que fueron materia de queja.

Acorde con lo dispuesto en los artículos 1 y 17 de la *Constitución Federal*; 8, 25 y 63, párrafo 1, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 7.f de la Convención de Belém do Pará, el Estado mexicano debe ordenar las medidas necesarias para evitar que se repitan vulneraciones a los derechos humanos, es decir, implementar **garantías de no repetición**.

Sirve como criterios orientadores las tesis CCCXLII/2015 y 1a. LV/2017, emitidas por la *SCJN*, de rubros “**ACCESO A LA JUSTICIA. EL DEBER DE REPARAR A LAS VÍCTIMAS DE VIOLACIONES DE DERECHOS HUMANOS ES UNA DE LAS FASES IMPRESCINDIBLES DE DICHO DERECHO**” y “**REPARACIÓN INTEGRAL ANTE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS. INTERPRETACIÓN DE LAS INSTITUCIONES PREVISTAS EN LA LEY DE AMPARO COMO "GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN"**”.

De igual forma, sirve de sustento, la tesis VII/2019 emitida por la Sala Superior, cuyo rubro es “**MEDIDAS DE REPARACIÓN INTEGRAL. LAS SALAS DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN DEBEN GARANTIZARLAS EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN.**”⁴².

Al respecto es importante destacar lo dispuesto por la Corte Interamericana, en el sentido de que “*las reparaciones deben tener un nexo causal con los hechos del caso, las violaciones declaradas, los daños acreditados, así como con las medidas solicitadas para reparar los daños respectivos*”,⁴³ por lo que, después de identificar plenamente a las partes víctimas, se debe analizar la procedencia para fijar, en su caso medidas de restitución, de satisfacción, de no repetición o de indemnización. Para mayor claridad, se precisa en qué consisten estas medidas:

- 1. Medidas de restitución:** aquellas con las que se pretende volver las cosas al estado anterior a que se haya cometido la violación a los derechos humanos; es decir, a devolver a la víctima el goce o ejercicio del derecho transgredido;
- 2. Medidas de satisfacción:** aquellas de naturaleza no pecuniaria que tienen como finalidad compensar la violación de bienes que no son patrimoniales (por ejemplo, el honor de las personas), lograr la reivindicación social de las víctimas y restaurar su dignidad;

⁴² La Sala Superior en sesión pública celebrada el treinta de enero de dos mil diecinueve, aprobó por unanimidad de votos dicha tesis, la cual se encuentra pendiente de publicación en la Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

⁴³ Cfr. Caso Andrade Salmón Vs. Bolivia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de diciembre de 2016. Serie C No. 330, párrafo 188; Caso Herrera Espinoza y otros Vs. Ecuador. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de septiembre de 2016. Serie C No. 316, párrafo 211, y Caso Ticona Estrada y otros Vs. Bolivia. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2008. Serie C No. 191, párrafo 211.

- 3. Garantías de no repetición:** tienen como objetivo primordial impedir que hechos violatorios de los derechos humanos, similares a los que han sido probados en cada caso, vuelvan a presentarse en el futuro, y
- 4. Indemnización compensatoria por daño material e inmaterial:** consiste en una compensación de la pérdida de un bien con dinero; sin embargo, la Corte Interamericana ha precisado que este tipo de medidas tiene una naturaleza eminentemente reparatoria y no punitiva o sancionatoria⁴⁴, esto es, este tipo de medidas de reparación tiene un carácter eminentemente compensatorio, cuya naturaleza y monto dependen del daño ocasionado, por lo que no pueden implicar enriquecimiento o empobrecimiento de las víctimas⁴⁵.

En el caso, atendiendo a la naturaleza de la falta denunciada —violencia laboral— y a la forma en que se desarrollaron las autoridades involucradas conforme al *Protocolo*, esta autoridad jurisdiccional considera necesario imponer medidas de no repetición, para inhibir dichas conductas y evitar que se presenten en el futuro.

Ello, porque la Corte Interamericana de Derechos Humanos concibe a las **garantías de no repetición** como un elemento esencial de la reparación integral. Se trata de medidas que imponen al Estado no solo reparaciones individuales para las víctimas declaradas en el juicio o procedimiento, sino también

⁴⁴ Cfr. *Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras*. Interpretación de la Sentencia de Reparaciones y Costas. Sentencia de 17 de agosto de 1990. Serie C No. 9, párrafo 27.

⁴⁵ Cfr. *Caso Artavia Murillo y otros (Fertilización in vitro) Vs. Costa Rica*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012 Serie C No. 257, párrafo 362; *Caso de la "Panel Blanca" (Paniagua Morales y otros) Vs. Guatemala*. Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de mayo de 2001. Serie C No. 76, párrafo 79; *Caso Bayarri Vs. Argentina*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de octubre de 2008. Serie C No. 187, párrafo. 161.

órdenes con efectos generales, justificadas como medidas para evitar violaciones repetitivas a los derechos humanos.⁴⁶

Por su contenido y fin, las garantías de no repetición rebasan la finalidad de la reparación entendida como el restablecimiento del derecho particular de las víctimas; su objetivo y alcance van más allá, pues buscan transformaciones estructurales que crean efectos colectivos a partir de resoluciones individuales.

En otras palabras, su finalidad no es sólo contribuir en la reparación integral a las víctimas, sino eliminar de manera directa la deficiencia estructural del Estado identificada, a efecto de prevenir futuras violaciones de los derechos humanos⁴⁷.

Ahora bien, debe destacarse la intención del *Instituto Electoral* al emitir el *Protocolo*, a saber, dictar directrices para asumir acciones que, de manera efectiva y eficiente, logran no sólo erradicar las actitudes constitutivas de violencia laboral, sino también, prevenirlas e inhibirlas, a fin de lograr el pleno desarrollo de las aptitudes de las personas servidoras públicas que prestan sus servicios en el propio *IECM*; ello, en un ambiente de trabajo que respete sus derechos humanos y, por ende, su dignidad e integridad física y psicológica.

En ese contexto, este órgano jurisdiccional estima pertinente que el *IECM*, a través de las siguientes instancias, realice las siguientes acciones inmediatas:

1. Al momento de que alguna persona servidora pública acuda ante la *Unidad Jurídica* para hacer del conocimiento

⁴⁶ Cfr. Londoño, M. y Hurtado, M., Las garantías de no repetición en la práctica judicial interamericana y su potencial impacto en la creación del derecho nacional. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, nueva serie, año XLX, núm. 149, enero-abril de 2017.

⁴⁷ Ídem, pp. 725-775

de ésta presuntas conductas de violencia laboral, dicha unidad, antes de iniciar y admitir procedimiento alguno, habrá de prestar la orientación necesaria a la persona afectada, acerca de los mecanismos a su disposición para atender los hechos en su perjuicio, de manera que en tal orientación, de manera expresa, incluya la referencia sobre la existencia de un *ombudsperson* o persona consejera con atribuciones para asesorarla y acompañarla durante la instrucción y desahogo del procedimiento disciplinario que, en su caso, la afectada decida iniciar contra quien cometió los aparentes actos de violencia.

2. Asimismo, con independencia de la presentación formal de una denuncia, es decir, incluso, aun cuando la persona afectada decida no presentar queja alguna para hacerlo en otro momento o hacerlo por un medio alternativo, la *Unidad Jurídica* deberá, actuando de oficio, dar aviso de los presuntos hechos de violencia laboral, acerca de los que tuvo conocimiento, al *ombudsperson*, al *Comité* y a la *Unidad de Género* —a esta última, cualquiera que sea el género de los implicados en los hechos— a fin de que adquieran conocimiento y tengan antecedente de presuntas conductas de violencia laboral, pues de esta manera, el *ombudsperson*, el *Comité* y la *Unidad de Género* podrán, de manera más eficiente y oportuna, ejercer sus facultades y cumplir con sus objetivos de velar por un ambiente laboral donde se respeten los derechos humanos, la integridad y dignidad de las personas y la igualdad de género.

Sin perjuicio de lo anterior, la *Unidad Jurídica* hará del conocimiento de las personas afectadas que informará sobre los presuntos hechos de violencia laboral al

funcionario y órganos mencionados, preguntándoles si autorizan el uso de sus datos personales.

3. Por tanto, la *Unidad Jurídica* deberá canalizar a las personas afectadas no sólo para que reciban adecuada atención médica o psicológica —tal como lo prevé el *Protocolo*— sino además, deberá orientar a la parte afectada para que reciba apoyo, asesoría y acompañamiento por parte del *ombudsperson* para dar cabal cumplimiento al artículo 20 del *Reglamento Laboral*.
4. De igual modo, durante la instrucción del Procedimiento Laboral Disciplinario que llegue a instruir con motivo de aparentes actos de violencia, al momento de analizar los hechos denunciados, a la luz del material probatorio aportado para acreditarlos, deberá poner especial atención en dilucidar lo ocurrido desde una perspectiva que impida, por un lado, la normalización de actitudes que vulneren la dignidad de las personas, y por otro, su minimización justificando el comportamiento de quien las cometió en la supuesta presión detonante de “*estrés laboral*”.

Lo anterior, en el entendido de que cualquier actitud que implique violencia laboral, o sea, el abuso de poder en una relación de trabajo, que atente contra la autoestima y dignidad de una de las personas que forma parte de dicha relación —como sería la imposición de calificativos denigrantes que signifiquen estereotipos de género— no pueden ser tolerados ni justificados en razones como el manejo de la presión laboral por parte de quien profiere tales adjetivos. Máxime cuando a pesar de reconocerse las consecuencias nocivas que pueden propiciar la presión o el estrés en una de las partes de la relación laboral, tal

reconocimiento tiene como único fin justificar los actos reprochables materia de denuncia, sin asumir medidas certeras para remediar las causas a las que se atribuye el comportamiento denunciado, ni mucho menos, tomar providencias para inhibirlo ese tipo de conductas, para impedir que sucedan de nuevo y degeneren en situaciones de mayor gravedad.

5. Asimismo, cuando la *Unidad Jurídica* dicte las medidas cautelares que correspondan, quedará compelida a corroborar que, durante toda la instrucción de los Procedimientos Laborales Disciplinarios, efectivamente se están cumpliendo; en el entendido de que, en caso de incumplimiento, dictará las medidas conducentes para su eficacia o, en su caso, hará las modificaciones pertinentes a fin de proteger conductas generadoras de violencia laboral.
6. Por consiguiente, cuando las instancias el *IECM* involucradas en la observancia del *Protocolo* detecten comportamientos nocivos atribuidos al estrés laboral —sin dejar de analizar los efectos nocivos que pudieron haber ocasionado, e incluso sancionarlos, dentro de un Procedimiento Laboral Disciplinario— deberán adoptar medidas que les permitan no solo remediar, en cada caso concreto, tales detonantes de conductas dañinas al sano ambiente laboral, sino prevenirlos y desactivarlos antes de que terminen por afectar a otras personas servidoras públicas del *Instituto Electoral*.
7. Así, las referidas instancias, cuando detecten presuntas actitudes de abuso atribuidas al estrés laboral, deberán tomar medidas para que las personas servidoras públicas

señaladas como responsables reciban atención, asesoría, diagnóstico y, en su caso, terapia o tratamiento para superar el estado que los condujo a comportarse de manera cuestionable.

8. Por otro lado, el *ombudsperson* deberá asumir una actitud mucho más activa —consistente, al menos, en conocer el estado que guarda la queja interpuesta por las personas denunciantes, así como informales sobre dicho estado— en la atención de actos presuntamente constitutivos de violencia laboral, a efecto de posibilitar un real acompañamiento hacia las personas afectadas durante la investigación de los hechos y, por ende, durante la instrucción del respectivo procedimiento disciplinario.
9. En ese sentido, en función del aviso que, como se ha precisado, deberá hacerle la *Unidad Jurídica* de los actos de aparente violencia laboral de los que tenga conocimiento, el *ombudsperson* deberá buscar un acercamiento con la persona afectada, a fin de proporcionarle asistencia y apoyo, aun cuando esta no la haya buscado aun, pues precisamente tal acercamiento sea lo que propicie la investigación de los hechos y ayude a evitar que los mismos sean ignorados o tolerados por la propia persona violentada por temor a resultar afectada en su trabajo.

Por tanto, para dotar de sentido a la existencia y actuación de un *ombudsperson* en el *IECM*, y con el objeto de hacer efectivo el apoyo hacia los trabajadores del instituto, presuntas víctimas de violencia laboral, quien ejerce esa función defensora deberá dar seguimiento y acompañamiento a las personas afectadas, a fin de que

éstas cuenten con mayores elementos que permitan hacer respetar sus derechos humanos, dignidad, integridad e igualdad de género.

10. Al igual que la *ombudsperson*, la *Unidad de Género* y el *Comité* deberán adoptar medidas de la misma naturaleza — al menos, como se dijo, consistentes en conocer el estado que guarda la queja interpuesta por las personas denunciantes, así como informales sobre dicho estado— para brindar apoyo y acompañamiento a las personas afectadas, cuando los hechos involucren una presunta vulneración a la igualdad entre géneros.

Por lo expuesto y fundado, se

RESUELVE:

PRIMERO. Es **infundado** lo planteado por la parte actora en los agravios **I.A** y **I.B.1**, en cuanto a la existencia de desigualdad estructural, estereotipo de género y normalización de la violencia debido a la falta de personal femenino en los órganos sustanciadores y resolutores del Instituto Electoral de la Ciudad de México, y respecto a la falta de capacitación del personal masculino para juzgar con perspectiva de género.

SEGUNDO. Es **parcialmente fundado** el agravio **I.B.2**, relativo a la omisión de la autoridad instructora de efectuar una inspección para verificar la existencia de violencia simbólica y el cumplimiento efectivo de medidas cautelares.

TERCERO. Son **parcialmente fundados** los agravios **I.B.3**, **I.B.4**, **I.B.5** y **I.B.6**, relativos a la indebida actuación del Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral,



Hostigamiento y/o Acoso Sexual; la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos; la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos; y el *ombudsperson* —todos del Instituto Electoral de la Ciudad de México—; durante el Procedimiento Disciplinario primigenio.

CUARTO. Son **fundados** los agravios **II**, **III** y **IV**, respecto a la falta de fundamentación y motivación de la resolución impugnada; a que la autoridad responsable no tomó en cuenta la condición de mujer de la parte actora; y a que existió una indebida valoración de pruebas.

QUINTO. Se **revoca** la resolución que recayó al Recurso de Inconformidad en el expediente **IECM-JA/RI/01/2019**, emitida por la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, el seis de septiembre de dos mil diecinueve, y en vía de consecuencia, la resolución dictada en el Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/16/2018**, dictada por el Secretario Ejecutivo de dicho Instituto, el doce de junio del presente año; en términos de lo expuesto en el considerando **CUARTO** del presente fallo.

SEXTO. Se **ordena** proceder en los términos precisados en el considerando **QUINTO** de esta resolución.

NOTIFÍQUESE. **Personalmente**, a la parte actora; **por oficio**, a la Junta Administrativa, a la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos, a la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos, al Comité para el Seguimiento de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual, y a quienes se desempeñan como *ombudsperson* o personas consejeras, todos del Instituto Electoral de la Ciudad de México; y por **estrados** a los demás interesados.

PUBLÍQUESE en su sitio de Internet (www.tedf.org.mx), una vez que este Acuerdo Plenario haya causado estado.

Hecho lo anterior, en su caso, **devuélvase** los documentos atinentes, y en su oportunidad, **archívese** el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así, por **unanimidad** de votos, lo resolvieron y firman, las Magistradas y los Magistrados integrantes del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, con excepción de los puntos resolutivos SEGUNDO, TERCERO Y SEXTO, y sus partes considerativas, los cuales han sido aprobados por **mayoría** de tres votos a favor de las Magistradas Martha Alejandra Chávez Camarena y Martha Leticia Mercado Ramírez, así como del Magistrado Armando Ambriz Hernández, con el voto en contra de los Colegiados Gustavo Anzaldo Hernández y Juan Carlos Sánchez León. Todo lo actuado ante el Secretario General, quien autoriza y da fe.

GUSTAVO ANZALDO HERNÁNDEZ
MAGISTRADO PRESIDENTE

ARMANDO AMBRIZ
HERNÁNDEZ
MAGISTRADO

MARTHA ALEJANDRA CHÁVEZ
CAMARENA
MAGISTRADA



TECDMX-JEL-088/2019

MARTHA LETICIA MERCADO
RAMÍREZ
MAGISTRADA

JUAN CARLOS SÁNCHEZ
LEÓN
MAGISTRADO

PABLO FRANCISCO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ
SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO PABLO FRANCISCO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ,
SECRETARIO GENERAL DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE
MÉXICO, CERTIFICO QUE LA PRESENTE FOJA CON FIRMAS
AUTÓGRAFAS, FORMA PARTE INTEGRAL DE LA SENTENCIA TECDMX-
JEL-088/2019, DE DOCE DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.