

**VERSIÓN PÚBLICA, RESOLUCIÓN EXPEDIENTE SUP-JLI-21/2017**

**Fecha de clasificación:**

**Unidad Administrativa:** Secretaría General de Acuerdos del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

**Clasificación de información:** Confidencial por contener datos personales.

**Periodo de clasificación:** Sin temporalidad por ser confidencial.

**Fundamento Legal:** Artículos 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 113, fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y Trigésimo Octavo de los Lineamientos generales en materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas.

Descripción de la información eliminada		
Clasificada como:	Información eliminada	Foja (s)
Confidencial	Nombre de la parte actora, en razón de que se concluyó con la emisión de un laudo desfavorable a sus intereses personales.	1, 3 y 55
	Domicilio particular	55

Rúbrica de la titular de la unidad responsable:

Licda. María Cecilia Sánchez Barreiro  
Secretaria General de Acuerdos

**JUICIO PARA DIRIMIR LOS  
CONFLICTOS O DIFERENCIAS  
LABORALES DE LOS  
SERVIDORES DEL INSTITUTO  
NACIONAL ELECTORAL**

**EXPEDIENTE:** SUP-JLI-21/2017

**ACTORA:** ELIMINADO. FUNDAMENTO LEGAL: ART. 116 DE  
LA LGTAIP. DATOS PERSONALES QUE HACEN A UNA PERSONA  
FÍSICA IDENTIFICADA O IDENTIFICABLE

**DEMANDADO:** INSTITUTO  
NACIONAL ELECTORAL

**MAGISTRADO PONENTE:** FELIPE  
ALFREDO FUENTES BARRERA

**SECRETARIOS:** ÁNGEL EDUARDO  
ZARAZÚA ALVIZAR Y JOSUÉ  
AMBRIZ NOLASCO

**COLABORARON:** ARELI ESTELA  
FERIA VALENCIA Y EDITH  
MARMOLEJO SALAZAR

Ciudad de México. Sentencia de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, correspondiente a la sesión de siete de febrero de dos mil dieciocho.

**VISTOS** para resolver los autos del expediente citado al rubro.

**RESULTANDO:**

**1. Presentación de la demanda.** El dieciséis de octubre de dos mil diecisiete, la actora, por propio derecho, presentó la demanda del juicio para dirimir los

conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral, en que se actúa.

**2. Integración, registro y turno a Ponencia.**

En la misma fecha, la Magistrada Presidenta de esta Sala Superior acordó integrar, registrar y turnar a la Ponencia del Magistrado Felipe Alfredo Fuentes Barrera el expediente al rubro indicado; proveído que se cumplimentó mediante oficio signado por la Secretaria General de Acuerdos.

**CONSIDERANDO:**

**I. Competencia**

La Sala Superior es competente para conocer del juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 184, 186, fracción III, inciso e), 189, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 206, párrafo 3, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; así como 94, párrafo 1, incisos a), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, al tratarse de un asunto en el que se plantea un conflicto o diferencia laboral entre el Instituto Nacional Electoral y uno de sus servidores adscrito a un órgano central.

## II. Sustanciación de la controversia laboral

Los actos que dan origen al acto reclamado, consisten medularmente en:

**2.1. Contratación.** El primero de septiembre de dos mil catorce, mediante contrato número 144211-201417-53090003000, **ELIMINADO. ART. 116 DE LA LGTAIP.** fue contratada por el Instituto Nacional Electoral como **Auxiliar en versiones estenográficas** a fin de prestar al instituto sus servicios en forma eventual, coadyuvando en el desarrollo de las siguientes actividades y obligaciones: apoyar en la revisión y distribución de las versiones estenográficas solicitadas por las diversas áreas del Instituto demandado.

Por lo cual el Instituto como contraprestación por los servicios contratados se obligó a pagar a la prestadora de servicios la cantidad de \$56,000.00 (cincuenta y seis mil pesos 00/100 M.N.), que se pagarían en ocho quincenas de \$7,000.00 (siete mil pesos 00/100 M.N.) los cuales se cubrirían los días trece y veintiocho de cada mes, en el domicilio del instituto. La vigencia del contrato se pactó del primero de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce.

Así tenemos que la actora celebró con el Instituto Nacional Electoral los contratos de prestación de servicios profesionales que a continuación se indican:

NO. CONTRATO	FECHA DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO	PRESTACIÓN DEL SERVICIO	CONTRAPRESTACIÓN	VIGENCIA
144211-201417-53090003000	1 de septiembre de 2014	Auxiliar de versiones estenográficas	\$56,000.00, por concepto de honorarios	Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2014
144211-201516-53090003000	16 de agosto de 2015	Analista de oficialía electoral	\$83,250.00, por concepto de honorarios	Del 16 de agosto al 31 de diciembre de 2015
144211-201601-53090003000	1 de enero de 2016	Analista de oficialía electoral	\$111,000.00, por concepto de honorarios	Del 1 de enero al 30 de junio de 2016
144211-201613-53090003000	1 de julio de 2016	Analista de oficialía electoral	\$111,000.00, por concepto de honorarios	Del 1 de julio al 31 de diciembre de 2016
144211-201618-53090003000	1 de septiembre de 2016	P.E.S.E. "CF"	\$98,108.00, por concepto de honorarios	Del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2016
144211-201701-53090003000	1 de enero de 2017	P.E.S.E. "CF"	\$294,324.00, por concepto de honorarios	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2017
Constancia de nombramiento	20 de abril de 2017	Auxiliar Jurídico	\$22,388.00 mensuales	A partir del 1 de mayo de 2017

De lo anterior, se observa que la actora recibió nombramiento como **Auxiliar Jurídico**, adscrita a la Dirección del Secretariado, con efectos a partir del primero de mayo de dos mil diecisiete, con horario completo y con la percepción mensual de \$22,388.00 (veintidós mil trescientos ochenta y ocho pesos 00/100 M.N.).

**2.2. Supuesto despido injustificado y rescisión del contrato.** La actora aduce que el trece de octubre de dos mil diecisiete, al concluir el periodo de incapacidad médica con que contaba, al acudir a sus labores, tuvo conocimiento de forma verbal por conducto

del Secretario Particular del Director del Secretariado, que ya la habían dado de baja.

**2.3. Demanda.** En razón de la manifestación anterior, la ahora actora presentó escrito de demanda laboral en el que reclamó las siguientes prestaciones:

**a.** La reinstalación al cargo que desempeñaba como Auxiliar Jurídico adscrita a la Dirección del Secretariado del Instituto Nacional Electoral, o bien en un área distinta afín a las actividades que realizaba, ello en atención al supuesto despido injustificado del que fue objeto.

**b.** El pago de salarios vencidos generados desde el supuesto despido hasta su reinstalación.

**c.** El pago de tiempo extraordinario laborado durante el último año.

**d.** El pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y bono o incentivo al desempeño por labores extraordinarias.

**e.** El pago de las aportaciones al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, desde el supuesto despido hasta su reinstalación.

f. El reconocimiento de la relación laboral desde el primero de septiembre de dos mil catorce.

**2.4. Contestación de la demanda.** Por auto de quince de noviembre de dos mil diecisiete, se tuvo por contestada la demanda incoada en contra del Instituto Nacional Electoral, quien en su defensa manifestó que nunca existió el despido referido, pues la actora sigue activa en el cargo, y recibiendo el pago de su salario, siendo ella la que se ha ausentado sin motivo o justificación; respecto del reconocimiento de la relación laboral, refiere que esta inició el primero de mayo del dos mil diecisiete, ya que anteriormente la relación jurídica que guardaba con el Instituto era de prestación de servicios bajo el régimen de honorarios sujeta a la legislación civil, por lo que resultan improcedentes las prestaciones reclamadas y en consecuencia opuso las excepciones y defensas que estimó pertinentes; asimismo fue señalada fecha y hora para que se verificará la audiencia de conciliación, admisión, desahogo de pruebas y alegatos.

**2.5. Audiencia.** El veintitrés de noviembre de dos mil diecisiete se celebró la audiencia respectiva, dando por concluida la etapa de conciliación al no haberse llegado a una solución alternativa de conflicto; por lo que se abrió la etapa probatoria en la que se admitieron y desahogaron los medios de prueba ofrecidos y admitidos, suspendiendo tal etapa sólo con el fin de diligenciar la prueba confesional a cargo del Director del Secretariado

de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, al haberse ordenado su desahogo por oficio.

**2.6. Tacha de testigos y recepción de prueba confesional.** En veintinueve de noviembre de dos mil diecisiete, se presentó escrito de la parte demandada en la que formuló tacha de testigos, ordenándose dar vista a la parte actora, la cual por acuerdo de siete de diciembre del año referido, se tuvo por desahogada la vista y por recibidas las respuestas a las posiciones formuladas al Director del Secretariado de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, por lo que se fijó fecha y hora para la continuación de la audiencia respectiva.

**2.7. Continuación de la audiencia.** El doce de diciembre de dos mil diecisiete, se tuvo por desahogada la prueba confesional a cargo del Director del Secretariado de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral; se declaró cerrada la etapa probatoria, se continuó con la etapa de alegatos y se decretó el cierre de instrucción.

**2.8. Reapertura de instrucción.** Con motivo del escrito y anexos presentados por el apoderado del Instituto Nacional Electoral, en los que se hace del conocimiento de esta Sala Superior el cambio de adscripción de la actora a un órgano delegacional decretado en el procedimiento administrativo laboral DEA/INV/SDO/040/2017, por acuerdo de veinte de diciembre de dos mil diecisiete, se ordenó reabrir la

instrucción del presente juicio laboral para el efecto de proveer sobre dicha medida y se citó a las partes a una audiencia.

**2.9. Audiencia y reubicación.** El veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, se llevó a cabo la audiencia señalada en el punto que antecede, mediante el cual la actora aceptó la propuesta formulada por la parte patronal referida a la reubicación, por lo que se comisionó a un actuario de este Tribunal a fin de que se llevara la diligencia correspondiente, la cual tuvo verificativo el cuatro de enero del año en curso.

**2.10. Cierre de instrucción.** Mediante acuerdo de veinticuatro de enero de este año, al no existir prueba pendiente por desahogar, ni diligencia que acordar, se declaró cerrada la instrucción y se ordenó citar a las partes para oír sentencia.

### **III. Metodología de estudio**

Por razón de método, las excepciones y defensas, así como las pretensiones y contrapretensiones de las partes, se analizarán en un orden distinto al señalado en la demanda y su respectiva contestación,

atendiendo a su carácter preferente, lo cual no genera perjuicio a las partes.<sup>1</sup>

Lo anterior, como a continuación se indica:

- a) Excepciones y defensas.
- b) Relación laboral.
- c) Despido, en relación con la reinstalación y prestaciones accesorias.
- d) Tiempo extraordinario.

#### **IV. Excepciones y defensas**

##### **A) Obscuridad y defecto de la demanda**

Debe abordarse preferentemente el estudio de la excepción de obscuridad y defecto de la demanda que opone el Instituto demandado, ya que de resultar fundada conduciría a declarar improcedente la acción ejercida por la actora.

---

<sup>1</sup> Es aplicable el criterio que informa la jurisprudencia 4/2000, emitida por esta Sala Superior de rubro: "AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN".

En ese sentido, la excepción resultaría fundada siempre que la demanda se encuentre redactada en forma tal que imposibilite darle contestación, por carecer de los elementos necesarios que permitan entender o conocer ante quién y por qué se demanda, los fundamentos legales o cualquier otra circunstancia que necesariamente pueda influir en el derecho ejercido o en la comprensión de los hechos en los que se sustenta la pretensión, colocando al demandado en un estado de indefensión que le impida oponer las excepciones y defensas correspondientes.

Asimismo, quien opone dicha excepción no debe limitarse a sostener que la demanda es oscura o imprecisa, sino que debe señalar cuáles son los aspectos en los que falta claridad y las omisiones en que el actor haya incurrido, con el objeto de que pueda determinarse si producen indefensión al interesado que la opone y, por consiguiente, que la demanda es oscura e imprecisa.

Sirve de apoyo a lo anterior, la tesis que lleva por rubro, texto y datos de identificación los que se precisan a continuación:

***"OBSCURIDAD DE LA DEMANDA, EXCEPCIÓN DE. No basta excepcionarse atribuyendo oscuridad a la demanda, sino que es preciso señalar cuáles son sus aspectos en qué falta claridad y las omisiones en que el***

*actor haya incurrido, que colocan en estado de indefensión al demandado.*<sup>2</sup>

En ese contexto, se advierte del respectivo escrito de contestación, que la parte demandada opone la excepción de obscuridad de la demanda, apoyada en que el actor señala prestaciones y argumentos que devienen imprecisos para que el demandado se encuentre en aptitud de oponer las excepciones y defensas correspondientes.

Sin embargo, del escrito de contestación de la demanda se advierte que el Instituto opuso diversas excepciones y defensas que estimó pertinentes y ofreció las pruebas que convino a sus intereses, lo que es indicativo de que comprendió los hechos en los que se sustenta la pretensión del actor.

Por tanto, resulta infundada la excepción opuesta.

## **B) Caducidad**

La parte demandada, hace valer la excepción referida, toda vez que, a su juicio, la acción ejercitada

---

<sup>2</sup> Sexta Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: Quinta Parte, LXXIV. Página 30.

resulta extemporánea respecto de la pretensión relativa al reconocimiento de la relación laboral, en términos de lo establecido en el artículo 96, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, que dispone que cuando un servidor considere haber sido afectado en sus derechos y prestaciones laborales, podrá inconformarse mediante demanda que presente directamente ante la Sala competente dentro de los quince días hábiles siguientes en que se le notifique la determinación del Instituto Nacional Electoral.

Esta Sala Superior considera que es **infundada** la excepción de caducidad hecha valer por el instituto demandado, respecto de la pretensión de que se analice la existencia de una relación laboral.

Lo anterior es así, toda vez que, de la lectura del precepto antes precisado, se advierte que, para que inicie el cómputo del plazo para la presentación de la demanda, resulta indispensable la existencia de un acto de naturaleza positiva, que se traduzca en una sanción, destitución, afectación o desconocimiento de los derechos laborales de la trabajadora, es decir, una determinación que la actora estime lesiva de sus derechos y su respectiva notificación o conocimiento.

Por tanto, el plazo para la presentación de la demanda, empieza a transcurrir a partir del momento en

que se notifica o se tiene conocimiento del acto que afecta un derecho del servidor del instituto demandado.

Al respecto, la actora sostiene que fue el trece de octubre de dos mil diecisiete, al concluir el periodo de incapacidad médica con que contaba, al acudir a sus labores, tuvo conocimiento de forma verbal por parte del Secretario Particular del Director del Secretariado, que ya la habían dado de baja.

De tal forma, es hasta ese momento en que se plantea una controversia entre la actora y el instituto demandado, es decir, hasta que se ubica el presunto despido injustificado estaría en el supuesto de verse afectada, no así con el nombramiento como Auxiliar Jurídico, como sostiene la demandada, pues aun cuando implicó un cambio en el estatus laboral, ello fue en beneficio de la trabajadora en tanto se conservó la relación de subordinación.

De ahí que no sea factible exigirle que se haya inconformado respecto del reconocimiento de una relación laboral al suscribir el escrito de terminación anticipada del contrato de prestación de servicios como P.E.S.E. "CF, en tanto en esa oportunidad no existía una controversia derivada de una sanción o una destitución que afectara sus derechos, en términos de lo señalado en el artículo 96, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, sino, como se precisó, una

modificación es su estatus en beneficio de los términos de la relación laboral.

Por las consideraciones antes vertidas, se **desestima** la excepción de caducidad opuesta por el instituto demandado para decretar la improcedencia de la acción y derecho intentado por la parte actora, relativas al reconocimiento de la existencia de una relación laboral desde el primero de septiembre de dos mil catorce.

Similar criterio sostuvo esta Sala Superior en la sentencia dictada en el diverso juicio identificado con la clave **SUP-JLI-11/2017**.

Así, una vez agotado el estudio de las excepciones de estudio preferente, se debe precisar, respecto de las restantes excepciones y defensas, consistentes en: 1. La falta de derecho de la actora; 2. Inexistencia del despido; 3. La Válida conclusión de la vigencia de los contratos celebrados entre la actora y el Instituto; 4. La de falsedad; 6. La de pago; 7. La de condición y plazo no cumplidos y 7. La de caducidad, que serán analizadas en el fondo del asunto.

#### **V. Juzgar con perspectiva de género**

En atención a las manifestaciones realizadas por la parte actora en su escrito de demanda, en el sentido de solicitar la aplicación de la perspectiva de género en la

atención del presente asunto; dado el contexto en que afirma se dio el supuesto despido, es que en el presente apartado este órgano jurisdiccional realizará la exposición del marco normativo y jurisprudencial aplicable, en el entendido que se circunscribe a la forma en que dicha metodología será observada para atender el asunto en relación con las problemáticas sustancialmente laborales, sin que ello implique pronunciamiento en relación con la acreditación o no de los hechos que aduce la actora.

Por ello es necesario abordar la problemática desde la perspectiva de género, lo cual se debe hacer patente tanto en la admisión y valoración de pruebas como en el estudio de fondo, y a su vez ha sido la directriz en la sustanciación del presente medio de impugnación.

#### **A) Estatus constitucional**

El artículo 1, último párrafo, de la Constitución Federal establece que queda prohibida toda discriminación motivada, entre otras, por cuestiones de género, que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas.

Por otra parte, el artículo 4 de la Constitución Federal establece que el varón y la mujer son iguales ante la ley.

El fundamento constitucional que contiene el deber para juzgar con perspectiva de género, conlleva la necesidad de que los operadores jurídicos, en asuntos que presenten temáticas relacionadas con la posible discriminación por cuestión de género, desplieguen una argumentación reforzada que va más allá de la aplicación de una norma al caso concreto, en la medida en que habrán de efectuar un ejercicio en conciencia sobre los derechos en conflicto, para armonizarlos con las garantías de seguridad jurídica y acceso a la justicia.

### **B) Estatus convencional**

En el ámbito convencional, se debe destacar lo previsto en el artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará", el cual establece que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica, entre otros, que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, acoso sexual en el lugar de trabajo.

El artículo 6 de la referida Convención de Belém do Pará, reconoce que, el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho a ser valorada y educada, libre de patrones estereotipados

de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Por otra parte, el artículo 7 de la citada Convención, establece que los Estados partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo, entre otros, establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.

Así, el reconocimiento de los derechos de la mujer a una vida libre de violencia y discriminación y de acceso a la justicia en condiciones de igualdad, exige que todos los órganos jurisdiccionales del país impartan justicia con perspectiva de género.

### **C) Previsión legal**

El artículo 5, fracción IX, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, conceptualiza la perspectiva de género, como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres.

Conforme con dicho numeral, propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

En la Ley Federal del Trabajo, el artículo 2º tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral.

#### **D) Línea jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

El Máximo Tribunal del país,<sup>3</sup> ha sostenido que la perspectiva de género constituye una categoría analítica que acoge las metodologías y mecanismos destinados al

---

<sup>3</sup> Amparo directo en revisión 4811/2015, resuelto en sesión de veinticinco de mayo de dos mil dieciséis.

estudio de las construcciones culturales y sociales entendidas como propias para hombres y mujeres, es decir, lo que histórica, social y culturalmente se ha entendido como "lo femenino" y "lo masculino".

Respecto a la perspectiva de género en la impartición de justicia, la Corte precisó que dicha condición, obliga a leer e interpretar una norma tomando en cuenta los principios ideológicos que la sustentan, así como la forma en que afectan, de manera diferenciada, a quienes acuden a demandar justicia, pues sólo así se puede aspirar a aplicar correctamente los principios de igualdad y equidad, ya que a partir de la explicación de las diferencias específicas entre hombres y mujeres, se reconoce la forma en que unos y otras se enfrentan a una problemática concreta, y los efectos diferenciados que producen las disposiciones legales y las prácticas institucionales.<sup>4</sup>

Por cuanto hace a la obligación de los operadores jurídicos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación refirió que, juzgar con perspectiva de género, puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de

---

<sup>4</sup> Tesis aislada 1a. XXIII/2014 (10a.), de rubro: *PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. SU SIGNIFICADO Y ALCANCES*

desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres -pero que no necesariamente está presente en cada caso-, como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, como un corolario inevitable de su sexo.<sup>5</sup>

### **E) Línea jurisprudencial de la Sala Superior**

Esta Sala Superior ha sostenido el criterio de que, la perspectiva de género en la impartición de justicia obliga a interpretar una norma tomando en cuenta los principios ideológicos que la sustentan, así como la forma en que afectan, de manera diferenciada, a quienes acuden a demandar justicia, pues sólo así se puede aspirar a aplicar correctamente los principios de igualdad y equidad.

También se determinó por este Tribunal Federal que, sólo a partir de la explicación de las diferencias específicas entre hombres y mujeres, se reconoce la forma en que unos y otras se enfrentan a una problemática concreta y los efectos diferenciados que

---

<sup>5</sup> Tesis 1a. XXVII/2017 (10a.), de rubro: JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN.

producen las disposiciones legales y las prácticas institucionales.<sup>6</sup>

En este sentido, al juzgar con perspectiva de género se pretende detectar y eliminar barreras y obstáculos que discriminan a las personas por condición de sexo, es decir, se imparte justicia considerando las situaciones de desventaja que impiden la igualdad por cuestión de género.

Así, el sexo de las personas no es lo que determina la necesidad de aplicar esta perspectiva, sino la asimetría en las relaciones de poder y la existencia de estereotipos discriminadores.

## **F) Aplicación al caso concreto**

Respecto del estudio de las prestaciones en específico, dado que la actora refiere como sustento de la fractura de la relación existente entre las partes, hechos de acoso sexual y laboral, ello amerita que esta Sala Superior, analice la controversia mediante un **escrutinio estricto** respecto de la normativa aplicable al caso

---

<sup>6</sup> jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.), de rubro: ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

concreto, ante la posible existencia de un factor de discriminación o vulnerabilidad por razones de género, con lo cual se garantiza el pleno acceso a la jurisdicción en condiciones efectivas e igualitarias.

Ante dicho escenario, la visión que habrá de adoptarse en la presente ejecutoria, resulta armónica a un actuar de neutralidad en la aplicación de la norma a fin de garantizar los derechos de la actora, en razón de las circunstancias particulares del caso, lo cual, a su vez, permite visualizar claramente la problemática para materializar el derecho de acceso a la justicia de la actora y así evitar que, en el ánimo de decisión, influyan situaciones de hecho a través de las cuales se genere una situación de desequilibrio entre las partes.

Para tal efecto, este tribunal debe cuestionar los hechos y analizar los medios de convicción, con miras a detectar cualquier acto de desventaja sustentado en condiciones de sexo o género, pues de llegar a suceder, implicaría la evaluación del impacto diferenciado para adoptar la solución más acorde con el principio de igualdad.

Ahora bien, se destaca que la aplicación de la perspectiva de género al juzgar un asunto no se traduce en que el órgano jurisdiccional esté obligado a resolver el fondo conforme con las pretensiones planteadas por las promoventes en razón de su género, ni que dejen de

observarse los requisitos de procedencia y de fondo previstos en las leyes nacionales para la interposición de cualquier medio de defensa, ya que las formalidades procesales son la vía que hace posible arribar a una adecuada resolución.<sup>7</sup>

Como se ha expuesto, existen diversos instrumentos nacionales e internacionales regulatorios con miras a proteger los derechos fundamentales a la no discriminación, en ninguna de sus esferas, así como la no violencia hacia la mujer; pero ello, aun cuando en dicho estudio uno de los elementos consiste en que la víctima cuenta, *a priori*, con presunción de veracidad en los hechos que narra, y corresponde al juzgador desplegar sus facultades para llegar a la verdad, ello **en modo alguno implica que se lleve al extremo de tener por acreditados hechos sin sustento probatorio una vez recabado el caudal probatorio, sino** que de las pruebas que obren en autos deberán advertirse los elementos

---

<sup>7</sup> Resulta orientadora en ese aspecto la tesis aislada II.1o.1 CS (10a.), de rubro: **“PERSPECTIVA DE GÉNERO. LA OBLIGACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE JUZGAR BAJO DICHO PRINCIPIO, NO SIGNIFICA QUE DEBAN RESOLVER EL FONDO DEL ASUNTO CONFORME A LAS PRETENSIONES PLANTEADAS POR LAS O LOS GOBERNADOS”**, así como la tesis aislada I.16º.T.9 L (10ª) del Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, de rubro **“VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN. NO SE CONFIGURAN POR EL HECHO DE QUE LA PERSONA QUE FUE DESPEDIDA SEA MUJER, AUN CUANDO EL DESPIDO SEA INJUSTIFICADO, SIN QUE ELLO EXIMA AL TRIBUNAL DE AMPARO DE VERIFICAR ÍNTEGRAMENTE LAS ACTUACIONES DEL JUICIO LABORAL A FIN DE CONSTATAR O DESCARTAR AQUEL TIPO DE CONDUCTAS”**, publicada en el Semanario Judicial de la Federación el viernes 15 de diciembre de 2017.

suficientes para alcanzar su pretensión, y conlleven a la autoridad a vislumbrar que ese tipo de conductas discriminatorias efectivamente acontecieron.

## VI. Relación laboral

Corresponde ahora analizar la prestación consistente en el reconocimiento de la relación laboral entre la actora y el instituto demandado, desde el primero de septiembre de dos mil catorce, fecha en la que suscribió un contrato para el cargo de Auxiliar en versiones estenográficas.

A criterio de este tribunal, es **fundada** la prestación de la actora, conforme lo siguiente.

Para efecto de determinar la existencia o no del vínculo laboral entre las partes, se debe tener en consideración que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo<sup>8</sup>, aplicado de manera supletoria, de conformidad con el artículo 95, apartado 1, inciso b), de la Ley General del Sistema de

---

<sup>8</sup> Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.  
Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.  
La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Medios de Impugnación en Materia Electoral, los elementos esenciales para acreditar la relación de trabajo son:

- 1) La prestación de un trabajo personal que implica hacer actos materiales, concretos y objetivos que ejecuta un trabajador en beneficio del empleador;
- 2) La **subordinación**, que se refiere al poder jurídico de mando detentado por el empleador, que tiene su correspondencia en un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, es decir, el trabajador; y
- 3) El pago de un salario en contraprestación por el trabajo prestado.

Al respecto, es pertinente tener como criterio orientador lo sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación con la subordinación, en el sentido de que el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, **es que haya por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio**, de ahí que su existencia determina la naturaleza de la relación de trabajo o de prestación de servicios.

Lo anterior, tiene sustento en la tesis de jurisprudencia con número de registro 242745<sup>9</sup>, sustentada por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyo texto y rubro son los siguientes:

**“SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** *La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.”*

De lo anterior, se puede concluir que la relación de trabajo y, por tanto, los conflictos laborales entre un servidor público y el Instituto Nacional Electoral se dan cuando existe un vínculo de subordinación.

### **Cargas probatorias**

---

<sup>9</sup> Semanario Judicial de la Federación, Volumen 187 – 192, Quinta Parte, Séptima Época, Materia Laboral, página 85.

No obstante que, la existencia del vínculo laboral se presume, el instituto demandado lo negó, aduciendo que, durante el periodo que pretende la actora se reconozca la relación laboral, lo que existió fue una relación de carácter civil surgida de la suscripción de diversos contratos de prestación de servicios entre las partes, sin las características propias de una relación laboral. Por ende, es claro que corresponde al Instituto Nacional Electoral, parte demandada en esta instancia, acreditar tal aseveración.

Al respecto, esta Sala Superior comparte el criterio sustentado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial número **2ª./J.40/99**<sup>10</sup>, que es del tenor literal siguiente:

**“RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.** Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación jurídica que lo une con el actor,

---

<sup>10</sup> Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Mayo de 1999, Novena Época, Materia Laboral, página 480.

*verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.”*

### **Estatus probatorio**

Al efecto, el Instituto Nacional Electoral por conducto de su apoderado, ofreció y aportó los siguientes elementos de prueba, los cuales fueron admitidos en la audiencia de conciliación, admisión y desahogo de pruebas y alegatos, mismos que consisten en lo siguiente:

- La instrumental pública de actuaciones, consistente en todo lo actuado y por actuar en el presente expediente, en aquello que beneficie los intereses de su representado, de manera especial, el escrito de contestación de demanda y las pruebas ofrecidas.
- La presuncional legal y humana, consistente en las inferencias lógicas jurídicas que realice el tribunal de los hechos conocidos para averiguar la verdad de los desconocidos, en lo que beneficie a los intereses de su representado que aún se encuentra vigente en consecuencia, es inexistente el despido que alega.

- La Confesional, a cargo de la actora.
- Documentales.
  - Copias certificadas de las actas de hechos elaboradas con motivo de las inasistencias de la actora a sus labores de diecinueve, veinticinco y treinta y uno de octubre de dos mil diecisiete.
  - Original de los contratos de prestaciones de servicio celebrados entre las partes bajo los siguientes números: 144211-201417-53090003000, 144211-201516-53090003000, 144211-201601-53090003000, 144211-201613-53090003000, 144211-201618-53090003000 y 144211-201701-53090003000.
  - Original de los formatos de movimientos de personal de honorarios celebrados entre las partes con las siguientes vigencias.

<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>	<b>VIGENCIA O TÉRMINO DE CONTRATO</b>
Auxiliar de versiones estenográficas	1 septiembre-31 de diciembre 2014

Analista de Oficialía Electoral	16 agosto-31 diciembre 2015
Analista de Oficialía Electoral	1 enero-30 de junio 2016
Analista de Oficialía Electoral	1 julio-31 de diciembre 2016
Analista de Oficialía Electoral	31 de agosto 2016
P.E.S.E."CF"	1 septiembre-12 de diciembre 2016
P.E.S.E."CF"	1 enero-31 de diciembre 2017
P.E.S.E."CF"	30 abril 2017

- Original de los escritos de terminación anticipada de los contratos de prestaciones de servicios de treinta y uno de agosto de dos mil dieciséis y treinta de abril de dos mil diecisiete.
  
- Constancia de nombramiento a nombre de la actora, en el cargo de Auxiliar Jurídico a la Dirección del Secretariado, con efectos a partir del primero de mayo de dos mil diecisiete.
  
- Recibos expedidos por el Instituto Nacional Electoral a favor de la actora, correspondientes a los pagos de las quincenas de octubre del dos mil diecisiete.

Del análisis y valoración conjunta de dichos medios de convicción, conforme a lo previsto en el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, de aplicación supletoria, en términos del artículo 95, párrafo 1, inciso a), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral es posible concluir que la relación existente entre la ahora actora y el Instituto Nacional Electoral en el lapso comprendido del primero de septiembre de dos mil catorce al treinta de abril de dos mil diecisiete es de índole laboral, tal como se demuestra a continuación.

En el caso, está probado que entre las partes se celebraron diversos contratos por tiempo determinado, los cuales abarcan del primero de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, y del dieciséis de agosto de dos mil quince al treinta de abril de dos mil diecisiete.

En el apartado de “**DECLARACIONES**” de todos los contratos se advierte que, el Instituto requería de los servicios objeto del contrato, para la realización de actividades de **carácter eventual** y que contaba con la partida presupuestal autorizada para ejercerla o que los servicios serían cubiertos con cargo a la partida de servicios personales del clasificador por objeto del gasto del Instituto.

En cuanto a las “**DECLARACIONES**” de la actora se observa que éste, expresamente, en todos los instrumentos jurídicos acepta que el motivo de su contratación era única y exclusivamente para la **prestación de servicios eventuales** objeto de los instrumentos jurídicos referidos, por lo que la relación jurídica con dicho Instituto sería de **carácter eventual**, quedando sujeta a los términos y condiciones de los contratos, los cuales se regirían por las normas civiles aplicables.

Ahora bien, del análisis de las cláusulas denominadas “**OBJETO**” de los contratos, se desprende que la actora se obliga a prestar al Instituto sus servicios **de forma eventual**, en los siguientes términos:

- Del primero de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, como **Auxiliar de versiones estenográficas**, con la actividad de apoyar en revisión y distribución de las versiones estenográficas solicitadas por las diversas áreas del Instituto Nacional Electoral.
- Del dieciséis de agosto de dos mil quince al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis, como **Analista de Oficialía Electoral**, con la actividad de dar atención a las solicitudes de intervención de la Oficialía Electoral que se requieren en las

entidades federativas a su cargo, revisando el sistema informático que para tal caso sea implementado, y elaborando la documentación que sea generada con motivo de la fe pública en materia electoral de la Oficialía.

- Del primero de septiembre de dos mil dieciséis al treinta de diciembre de dos mil diecisiete, como P.E.S.E. “CF”, con la actividad de realizar investigaciones, estudios y análisis sobre temas específicos que se requieren para el desarrollo de las tareas del área asignada, asimismo, otorgar asesoría y apoyo cuando le sea requerido.

Por otra parte, en la cláusula segunda denominada “**MONTO Y FORMA DE PAGO DE LOS HONORARIOS**” de los contratos en análisis, se advierte que, el Instituto Nacional Electoral se comprometió a pagar como contraprestación por los servicios prestados las cantidades ahí estipuladas de forma quincenal, a cubrir los días trece y veintiocho de cada mes, por conceptos de honorarios, en el domicilio del Instituto.

De igual modo, se estipuló, que **bajo ninguna circunstancia los honorarios fijados** variarían durante la vigencia de los contratos ni “*el prestador de servicios*” tendría derecho a ninguna otra percepción diversa a las establecidas en los mismos, o a las que eventualmente se

establecieran al respecto en otros instrumentos o acuerdos emitidos por autoridad competente del Instituto.

Por otra parte, en las cláusulas cuartas, designadas de las “**RETENCIONES DEL ISR Y DE SEGURIDAD SOCIAL**”, se observa que el prestador de servicios aceptó que el instituto demandado efectuaría las retenciones procedentes, por concepto de pago provisional de impuesto sobre la renta de los honorarios que percibiera con motivo de los contratos de prestación de servicios, obligándose el Instituto a enterar dichos impuestos ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Además, se pactó que el Instituto, conforme al artículo cuadragésimo tercero transitorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, se obligaba a retener y enterar, las cuotas que por concepto de seguridad social se generen con motivo de los emolumentos que percibiera por dichos contratos, así también a realizar las aportaciones que por este concepto le correspondan y a darlo de alta ante la institución de seguridad social, siempre que el prestador se encontrara en los supuestos que para tal efecto establece la ley en cita.

En el caso de los contratos pactados del primero de julio al treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, en la cláusula quinta, se establece que por la

naturaleza de las actividades y servicios objeto del contrato, y durante su vigencia, la prestadora de servicio contaría con un seguro de vida y accidentes, manifestando en ese acto su consentimiento para que el instituto demandado lo contrate a su favor.

Por otra parte, en la cláusula denominada **“SOBRE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS”**, se advierte que, el prestador de servicios se manifestó conocedor de la necesidad operativa del Instituto de garantizar que se brindara atención a la ciudadanía, y que, para tal efecto, planea, programa e instrumenta estrategias de operación respecto a la atención ciudadana, y expresa su entera conformidad, y se obliga a realizar de forma eficiente los servicios, materia de los contratos para el Instituto.

Además, las partes acordaron que, si derivado de la planeación, programación o de las estrategias que instrumente el Instituto respecto de la operación y atención ciudadana, dicho ente llegaría a suspender parcialmente o por determinado periodo la prestación de los servicios materia de los contratos, situación que por ser producto de la operación del Instituto no implicaría incumplimiento o responsabilidad para el prestador de servicios.

Ahora bien, en la cláusula denominada **“ENTREGABLES”** el prestador de servicios se obligó a entregar el instituto informes quincenales o mensuales de

las actividades realizadas en el periodo contractual, según fuese el caso, siendo responsabilidad de los titulares de las áreas del Instituto o del personal de mando, que fueran designados para tal efecto, **supervisar y vigilar el cumplimiento de las actividades realizadas por el prestador de servicios.**

Además, en las denominadas “**RESCISIÓN DEL CONTRATO**” y “**CONCLUSIÓN DEL CONTRATO**”, se pactó que, el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones consignadas en los contratos, a cargo del prestador de servicios facultaría al Instituto a rescindirlos unilateralmente, sin necesidad de declaración judicial, y sin responsabilidad alguna, bastando la notificación que al efecto realizara el Instituto al prestador de servicios con cinco días de anticipación.

De igual modo, se convino, en que, en términos del artículo 404 del Estatuto la relación contractual concluiría por: a) vencimiento de la vigencia o cumplimiento del contrato respectivo; b) terminación anticipada del contrato por consentimiento mutuo de las partes; c) fallecimiento y d) rescisión del contrato por parte del Instituto.

Además, se pactó, que, en caso de conclusión del contrato, la responsabilidad del Instituto comprendería exclusivamente el pago de los honorarios que se hubiesen

generado hasta la fecha de dicha conclusión y que no se hubiesen pagado previamente al prestador de servicios.

Asimismo, en la cláusula atinente a la “**JURISDICCIÓN**”, de todos los contratos, las partes pactaron someterse expresamente a la jurisdicción de los tribunales federales en materia civil, para la interpretación y cumplimiento de los contratos y lo no estipulado en ellos, renunciando a cualquier otro fuero que pudiere corresponderles, en razón de su domicilio o diversa causa.

De las mencionadas documentales, se advierte lo siguiente:

- La actora se obligó, a través de la celebración de diversos contratos, en un primer momento del primero de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, y a partir del dieciséis de agosto de dos mil quince, de forma ininterrumpida a prestar al Instituto Nacional Electoral sus servicios profesionales.

- Como contraprestación, el Instituto demandado se obligó a pagar al “*prestador de servicio*”, una cantidad determinada de dinero **por concepto de honorarios**, agregándose que bajo ninguna circunstancia los mismos variarían durante la vigencia del contrato y que el prestador no tendría derecho a ninguna otra percepción.

- El instituto demandado quedó facultado para **supervisar y vigilar sobre el cumplimiento de las actividades realizadas por el prestador de servicios.**

- Los contratos concluirían al término de su vigencia, sin previo aviso, y el Instituto quedó facultado para determinar, en su caso, sobre la celebración de un contrato igual o de similar naturaleza, así como para rescindirlo unilateralmente sin necesidad de declaración judicial.

- El incumplimiento de las obligaciones a cargo del **“prestador de servicios”**, facultaba al Instituto a rescindir el contrato sin necesidad de declaración judicial y sin responsabilidad alguna.

- Las partes se sometieron expresamente a la jurisdicción de los tribunales federales en **materia civil**, para la interpretación y cumplimiento de los contratos y lo no estipulado en ellos, renunciando a cualquier otro fuero que pudiere corresponderles, en razón de su domicilio o diversa causa.

En conclusión, del análisis de dichos contratos, se advierte que del primero de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, así como del dieciséis de agosto de dos mil quince, hasta el treinta de abril de dos mil diecisiete, la relación entre la actora y el instituto demandado es de carácter laboral, en virtud de la

realización de las actividades subordinadas como "Auxiliar en versiones estenográficas", "Analista de Oficialía Electoral" y "P.E.S.E. "CF".

Además, la actora estuvo sujeta a una **supervisión y vigilancia** en las labores desempeñadas, pues en los contratos se estableció que los titulares de las áreas del Instituto o del personal de mando, que fueran designados para tal efecto, **supervisarían y vigilarían la adecuada prestación de los servicios** materia de dichos instrumentos jurídicos.

Asimismo, la prestadora de servicios quedó obligado a proporcionar toda la información que le fuese solicitada con el fin de constatar el avance y desarrollo de la prestación de los servicios.

Lo anterior, a juicio de esta Sala Superior implica la existencia de una relación de **subordinación**, de la prestadora de servicios con respecto a su empleador, ya que la actora tenía un deber de obediencia con respecto a los titulares de las áreas del Instituto o personal del mando quienes vigilaban y supervisaban la adecuada prestación de tales servicios.

Respecto de dicha vigilancia, obran en autos los acuses de los informes de actividades correspondientes a los meses de diciembre de dos mil catorce, agosto a diciembre de dos mil quince y noviembre de dos mil dieciséis, rendidos por la actora en

cumplimiento a los referidos contratos, y los cuales acompañó a su escrito de demanda, de los que se advierte que se encontraba adscrita a la Dirección del Secretariado, y desplegaba diversas funciones de las que dio cuenta en cada documento, las cuales corresponden con las tareas que se identifican en cada contrato.

La valoración conjunta de los contratos de trabajo con los escritos de terminación anticipada aportados por el instituto demandado, permiten acreditar la continuidad de la relación entre la actora y en Instituto Nacional Electoral, ello ya que el contrato como Analista de Oficialía Electoral con vigencia del primero de julio al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis se terminó de manera anticipada el treinta y uno de agosto del año precisado con motivo de la celebración del contrato como P.E.S.E. "CF" con vigencia del primero de septiembre al treinta y uno de diciembre de dos mil dieciséis.

En similares términos, el contrato con vigencia del primero de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil diecisiete, se terminó de manera anticipada el treinta de abril de dos mil diecisiete, con motivo del nombramiento como Auxiliar Jurídico con efectos a partir del primero de mayo del citado año.

La relación de naturaleza laboral que se dio en el caso además fue de manera **continua** conforme con lo siguiente.

La actora acompañó a su demanda los recibos de pago correspondientes a los periodos de primero a quince de septiembre de dos mil catorce, así como del dieciséis al veintiocho de febrero y del primero al quince de marzo de dos mil quince, todos ellos a nombre de la demandante por concepto del cargo de “Auxiliar de versiones estenográficas”, documentos que únicamente fueron controvertidos por el instituto demandado en relación con el alcance probatorio para acreditar la relación laboral, pero no en cuanto a su autenticidad.

En este sentido, la actora afirma haber mantenido una relación laboral con el Instituto Nacional Electoral de forma ininterrumpida a partir del primero de septiembre de dos mil catorce, afirmación respecto de la cual la demandada controvierte la naturaleza de la misma, más no su temporalidad.

En relación con lo anterior se debe tener en cuenta lo previsto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que es obligación del patrón conservar y exhibir en juicio, entre otros, los contratos individuales de trabajo que se celebren, los recibos de pagos de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere dicha Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social.

Por otra parte, en términos del artículo 805 de la Ley Federal del Trabajo, el incumplimiento a lo dispuesto por el artículo 804, establecerá la **presunción de ser ciertos** los hechos que la actora exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

En este sentido, es insuficiente para acreditar que la relación laboral se hubiera interrumpido, que el Instituto Nacional Electoral haya omitido aportar al juicio contrato correspondiente al periodo del primero de enero al quince de agosto de dos mil quince, en tanto que la actora aporta los recibos de pago correspondientes al lapso de dieciséis de febrero al quince de marzo del dos mil quince; máxime que al contestar la demanda, el Instituto no niega que la relación fuera ininterrumpida, sino que correspondía a contratos de índole civil relacionados con tareas eventuales.

Resulta orientador al respecto el criterio contenido en la jurisprudencia 2a./J. 12/2001, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguiente:

**“RELACIÓN LABORAL. LA PRESUNCIÓN DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE EL PATRÓN DEBE CONSERVAR Y QUE NO PRESENTÓ, ES SUFICIENTE POR SÍ SOLA PARA ACREDITAR DICHA RELACIÓN SI NO APARECE DESVIRTUADA POR OTRA PRUEBA.** *La inspección es uno de los medios de prueba permitidos por la ley para que el*

*juzgador pueda llegar al conocimiento real de la verdad de los hechos expuestos por las partes, y tiene por objeto que el tribunal verifique, por conducto del funcionario facultado para ello, hechos que no requieren de conocimientos técnicos, científicos o artísticos especiales, esto es, la existencia de documentos, cosas o lugares y sus características específicas, perceptibles a través de los sentidos. Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón tiene la obligación de conservar y exhibir en juicio, entre otros documentos, los contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable; las listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo, o los recibos de pago de salarios; los controles de asistencia, también cuando se lleven en el centro de trabajo, así como los comprobantes de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos y primas a que se refiere dicha ley; a su vez, el artículo 805 del propio ordenamiento legal prevé que el incumplimiento a lo dispuesto en el citado artículo 804, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo prueba en contrario. En ese tenor, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 38/95, que aparece publicada en la página 174 del Tomo II, correspondiente al mes de agosto de 1995, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, sostuvo que la presunción de la existencia de la relación laboral se actualiza, si para el desahogo de una prueba de inspección, el patrón no exhibe los documentos que conforme a la ley está obligado a conservar. Por tanto, atendiendo a lo anterior y a los principios tuteladores que rigen en materia de trabajo a favor de quien presta sus servicios a un patrón, necesariamente ha de concluirse que cuando la referida presunción no se encuentre desvirtuada con medio alguno de prueba aportado por el patrón, por sí sola resultará suficiente para acreditar la existencia de la relación laboral.”*

En igual sentido obra en autos copia certificada del informe rendido por el Director del Secretariado, con motivo de la investigación previa identificada con la clave

DEA/INV/SDO/040/2017, en la que dicho funcionario reconoce textualmente, que la actora “ingresó a prestar sus servicios al Instituto Nacional Electoral asignándola a la Subdirección de Archivo dependiente de la Dirección del Secretariado a partir del 1° de septiembre de 2014, en el puesto de Auxiliar de Versiones Estenográficas, **el cual fungió hasta el 15 de agosto de 2015**”.

Dicha manifestación permite a este órgano jurisdiccional arribar a la convicción que la relación jurídica entre la actora y el Instituto se desarrolló de manera **ininterrumpida** desde el primero de septiembre de dos mil catorce.

En consecuencia, del análisis conjunto del material probatorio referido en el presente apartado, se considera que existen elementos para acreditar que entre la actora y el Instituto Nacional Electoral **sí existió una relación laboral, de manera continua e ininterrumpida, bajo la supervisión y vigilancia del instituto demandado**, ya que hubo una regularidad en las actividades desempeñadas, las cuales se extendieron desde el primero de septiembre de dos mil catorce hasta el treinta de abril de dos mil diecisiete (conforme a los contratos celebrados de forma escrita, los recibos de pago aportados en la demanda y lo manifestado por la actora), en suma una continuidad en la relación laboral por dos años, ocho meses.

En efecto, de los propios contratos, que ofreció como prueba la parte demandada, se desprende que el accionante se obligó a llevar a cabo tareas dentro del propio Instituto Nacional Electoral en el área que éste le asignara.

A lo anterior debe agregarse, que, conforme al contenido de las probanzas de referencia, se desprende que **existía la subordinación referida**, ya que el demandado tenía la facultad de supervisar y vigilar el desarrollo de las actividades objeto del contrato, **así como asignar a la actora a otra área de trabajo**, en función de las necesidades del demandado, esto último denota que la actora laboraba dentro de la institución, lo que se corrobora además, con lo previsto en cuanto a que los pagos se realizarían en el instituto demandando, en el lugar donde se **“encuentra asignado.”** Es decir, en donde estaba destinado a trabajar.

Y si bien, por el trabajo realizado, se acordó que, le sería pagada una suma en retribución de las actividades propias del puesto para el cual fue contratado, lo cierto es que éste, se obligó a entregar al instituto demandado informes quincenales y mensuales de las actividades realizadas bajo la vigilancia y supervisión del instituto demandado.

Consecuentemente, aun cuando los contratos celebrados entre la actora y el instituto demandado, se

denominaron **de prestación de servicios** profesionales de carácter eventual, lo cierto es que el vínculo laboral se demuestra cuando los servicios prestados reúnen las características propias de una relación de trabajo, aunque se haya firmado un contrato de prestación de servicios profesionales.

En este sentido, la denominación resulta insuficiente para concluir que la impetrante tenía la calidad de persona vinculada solo civilmente con el Instituto, pues más allá de dichas expresiones formales, el análisis objetivo y completo de los contratos, nóminas e informes exhibidos como pruebas, permiten evidenciar que se desempeñó con el carácter de trabajadora, de manera periódica, durante dos años y ocho meses ininterrumpidos.

Además, el desarrollo de sus funciones siempre se realizó en la oficina de la institución a las que fue adscrita, lo cual lleva implícito que las mismas las realizó en un tiempo que, sin que pueda denominarse específico, sí abarca un horario.

Similar criterio fue sostenido al resolver el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Nacional Electoral y sus servidores identificado con la clave **SUP-JLI-66/2016, SUP-JLI-69/2016, SUP-JLI-72/2016, SUP-JLI-1/2017, SUP-JLI-11/2017 y SUP-JLI-14/2017.**

En consecuencia, **le asiste razón a la actora** respecto de la prestación reclamada consistente en que se **reconozca la relación laboral** entre ella y el Instituto a partir del primero de septiembre de dos mil catorce, conclusión que se sustenta en idénticas consideraciones respecto a la naturaleza de la relación.

Por ello, resulta **infundada** a su vez la excepción opuesta por la patronal, atinente a que, la relación jurídica es de naturaleza civil, al haberse desempeñado la actora bajo el régimen de horarios eventuales, hasta antes de que se le asignara un cargo en plaza administrativa; siendo que se acredita que el referido vínculo si cumple con los elementos necesarios para calificarse como laboral.

Por otra parte, se destaca que la actora manifestó la supuesta confesión expresa y espontánea realizada por el Instituto al contestar su demanda, en el sentido de que la trabajadora pertenece al Servicio Profesional Electoral Nacional.

En efecto, la mención a que hace referencia la actora consiste en lo siguiente: *“El hecho marcado con el numeral 5 es falso de la manera en que se encuentra narrado y por tanto se niega, cierto es que se le otorgó la plaza de Auxiliar Jurídico, lo que se debió a que dicho puesto quedó vacante, en razón de que su ocupante concursó y ganó una plaza perteneciente al Servicio*

*Profesional Electoral Nacional, tal como consta en su nombramiento de 1 de mayo de 2017.”*

Ahora bien, de la simple lectura del párrafo anterior, contrastada con la constancia de nombramiento que obra en autos y fue aportada por el instituto demandado, resulta claro que hace referencia a que la persona que anteriormente ocupaba la plaza es la que se incorporó a un puesto perteneciente al Servicio Profesional Electoral Nacional, y, en consecuencia, se generó la vacante correspondiente, de ahí que **no le asista razón** a la actora respecto de una supuesta confesión a su favor.

## **VII. Despido**

### **Argumento de las partes**

La actora reclamó, con motivo del supuesto despido injustificado, la **reinstalación** a la función, categoría y salario que desempeñaba hasta antes de la fractura de la relación laboral, en un área afín a las actividades que realizaba como Auxiliar Jurídico, para no ser revictimizada, atendiendo al contexto de acoso en que afirma tuvo lugar dicho rompimiento, así como el pago de

los **salarios vencidos** que se generen a partir del rompimiento de la relación laboral.

Al contestar la demanda, el ente patronal refirió que la actora carece de acción y de derecho para reclamar tal prestación, pues negó la existencia del despido injustificado y precisó que, la relación de trabajo se ha mantenido vigente, tan es así -que se expuso por el patrón-continúa recibiendo su salario, afirmándose que fue la actora quien, sin motivo o justificación dejó de presentarse a laborar a partir del trece de octubre. Asimismo, negó la existencia de los actos de acoso.

### **Litis**

Una vez expuesta las consideraciones de las partes en torno a la prestación en estudio, se precisa que, la controversia en este apartado se circunscribe en determinar, si como lo afirma la actora, tiene derecho a la reinstalación, así como al pago de las demás prestaciones reclamadas en su demanda, derivadas del despido injustificado que aduce sucedió el trece de octubre del año en curso derivado de los supuestos actos de coso que afirma sufrió en la fuente de trabajo **o bien**, si como lo afirman la demandada, la trabajadora carece de acción y derecho para reclamar las prestaciones mencionadas, en virtud de que el despido alegado nunca existió y continua vigente la relación laboral.

### **Cargas probatorias**

La fijación de la controversia en asuntos de naturaleza laboral, además de ceñir el camino que habrá de seguir la sentencia, implica la distribución de las cargas probatorias, según las afirmaciones y oposiciones de las partes respecto a determinada prestación.

El sistema de distribución de cargas probatorias, se regula en el numeral 784 de la Ley Federal del Trabajo, aplicada supletoriamente, al establecer que, en todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la causa de recisión de la relación laboral.

Dicha obligación que recae sobre la parte patronal, no se revierte cuando la actora afirma la existencia del despido y el demandado niega tal acontecimiento, mediante la precisión de que fue la operaria quien dejó de presentarse a laborar, sin causa justificada.

Ello, porque conforme con la línea jurisprudencial que sobre el particular ha desplegado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al no haberse invocado un motivo específico de la inasistencia de la actora, con la finalidad de que el patrón pueda liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia

de una contestación deficiente que impide realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda, porque de hacerlo así, se contravendría lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 878, fracción IV de la propia Ley, por alterar el planteamiento de la litis en evidente perjuicio para la actora, pues además, la manifestación de inasistencia injustificada, en modo alguno es apta para ser considerada como excepción.

Ante ello, debe resolverse el conflicto como si la negativa del despido se hubiera opuesto en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido.

En armonía con lo anterior, es ilustrativa la tesis jurisprudencial 2a./J. 9/96, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: **DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACIÓN DE QUE EL TRABAJADOR DEJÓ DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCIÓN.**

Aunado a lo anterior se debe tener en cuenta que, si la trabajadora afirma la existencia del despido injustificado y el patrón aduce que, con posterioridad a esa fecha, subsistió la relación de trabajo, este último debe demostrar esa circunstancia, acorde con la jurisprudencia 2a./J. 58/2003, emitida por la propia Segunda Sala del

Máximo Tribunal del país, de rubro: **CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL, CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA LA REINSTALACIÓN O LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR DESPIDO, Y AQUÉL LA NIEGA, ADUCIENDO ABANDONO O INASISTENCIAS POSTERIORES POR PARTE DEL ACTOR.**

#### **Estándar probatorio (demandado)**

Una vez delimitada la *litis* respecto al tema del despido injustificado, así como las cargas probatorias que deben soportarse, se procede al estudio de los medios de convicción ofrecidos por la demandada, a través de los cuales, a juicio de esta Sala Superior, se demuestra la subsistencia de la relación laboral y por vía de consecuencia, la inexistencia del despido alegado por la parte actora.

En efecto, entre otros medios de convicción, el instituto demandado allegó al procedimiento, los siguientes documentos expedidos a favor de la parte actora:

<b>Tipo</b>	<b>Concepto</b>	<b>Periodo</b>
Recibo de pago	Nómina	Primera quincena de octubre de 2017
Recibo de pago	Nómina	Segunda quincena de octubre de 2017
Recibo de	Nómina	Primera quincena de

Tipo	Concepto	Periodo
pago		noviembre de 2017
Recibo de pago	Nómina	Segunda quincena de noviembre de 017
Cheque 0003566	Nómina	Primera quincena de diciembre de 2017
Cheque 0003574	Parte proporcional de aguinaldo honorarios	Diciembre de 2017
Cheque 0003575	Pago extraordinario aguinaldo especiales 2 quincena	Diciembre 2017

Los anteriores medios de convicción, hacen prueba plena de la subsistencia de la relación de trabajo con posterioridad a la fecha en que la actora adujo ocurrió el despido, y por ende, evidencian la inexistencia del despido injustificado alegado, en atención a lo siguiente:

La relación de trabajo se entiende como la prestación de un servicio personal y subordinado, a cambio de un salario, el cual, se concibe legalmente como la retribución que debe pagar el patrón al operario por su trabajo (artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria en la materia).

Para efectos de acreditar el pago del salario, el patrón tiene la obligación de conservar en su poder, todos aquellos documentos que permitan obtener un fiel testigo de ello, como pudieran ser, listas de raya, nómina, recibos de pago de salario, registros contables, entre otros (artículo 804 de la ley laboral federal).

Sobre el tema, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha adoptado en su línea de precedentes, que los **recibos de pago de salario**, hacen presumir que **la trabajadora laboró en el periodo de pago correspondiente**, debido a que éste (salario) representa la remuneración por los servicios prestados.

Por ende, si en el juicio laboral el patrón exhibe los recibos de pago de salarios, cuyo contenido no es desvirtuado, con ellos acredita no sólo el pago del salario de los días del periodo correspondiente, sea semanal, catorcenal o quincenal, sino **también demuestra que la trabajadora prestó sus servicios en esos días**; por tanto, **son idóneos para desvirtuar el despido**.

Dichas consideraciones conformaron el criterio jurisprudencial 2a./J. 89/2012 (10a.), de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: ***RECIBOS DE PAGO DEL SALARIO. CONSTITUYEN DOCUMENTOS IDÓNEOS PARA ACREDITAR QUE EL TRABAJADOR LABORÓ EL DÍA SEÑALADO COMO DEL DESPIDO.***

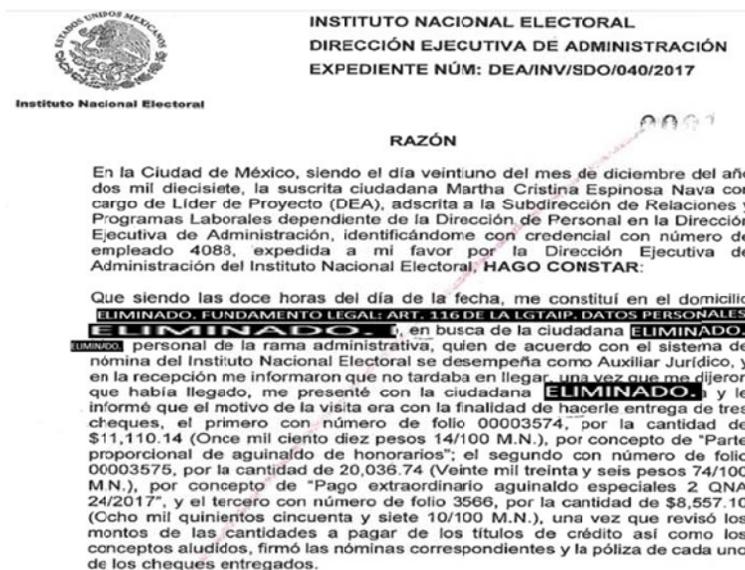
En el caso concreto, la actora ubicó el supuesto despido el trece de octubre de dos mil diecisiete, no obstante, a través de los recibos de pago exhibidos por el demandado, se advierte que, en los meses de noviembre y primera quincena de diciembre, se cubrió el sueldo a la trabajadora, así como el aguinaldo de esa anualidad.

Ante ello, una vez que el patrón evidenció el débito en favor de la trabajadora, como elemento sustancial de la relación de trabajo, se concluye válidamente que, la unión productiva continuó vigente en todo momento, desvirtuándose con ello el despido injustificado, revirtiéndose la carga de la prueba hacía la trabajadora, de acreditar que no se le pagó y, en consecuencia, no laboró para el demandado.

Por el contrario, a través del escrito de seis de noviembre de dos mil diecisiete presentado ante esta Sala Superior, la trabajadora reconoció que el demandado le había depositado la segunda quincena de octubre de dos mil diecisiete, que adujo (sin mayor noticia subsecuente) que la pondría a disposición del empleador ante la falta de trabajo.

Incluso, mediante escrito recibido el veintidós de noviembre siguiente, en cumplimiento a la vista ordenada por el Magistrado Instructor con el escrito referido, el apoderado del Instituto Nacional Electoral manifestó que el depósito realizado a favor de la actora corresponde al pago de su quincena, ya que la actora continuaba activa en el cargo de Auxiliar Jurídico, lo que implicaba la obligación de generar el pago de salario correspondiente y depositarlo a su cuenta.

Se suma a la circunstancia anterior, el hecho de que en la diligencia de veintiuno de diciembre de dos mil diecisiete, la notificadora adscrita al Instituto Nacional Electoral, en su carácter de Líder de Proyectos adscrita a la Subdirección de Relaciones y Programas Laborales, dependiente de la Dirección de Personal de la Dirección Ejecutiva de Administración, asentó, **en lo que interesa**, lo siguiente:



Con base en lo anterior, esta Sala Superior concluye que no hay afectación a la ahora actora respecto del pago de su salario, máxime que la misma aceptó dichos pagos, por lo cual, se perfeccionó la presunción de la ininterrupción de la relación laboral, con lo que los recibos aportados por la demanda **son eficaces** para demostrar la afirmación de la demandada y, por ende, se insiste, se desvirtuó el despido alegado.

Aunado a lo anterior, no pasa inadvertido que la actora en un primer momento había manifestado que ponía a disposición del instituto demandado el salario correspondiente a la segunda quincena de octubre del año en curso; no obstante, dicha manifestación no resulta suficiente para desvirtuar la eficacia de los recibos exhibidos por la demandada, en tanto que no aportó documento alguno con el que efectivamente hubiera acreditado el rechazo del pago, sino únicamente su dicho, aunado a que, como se razonó en el párrafo anterior, posteriormente consintió y aceptó el pago durante la diligencia de reubicación.

En la misma línea argumentativa, la demandada al contestar la instaurada en su contra, adujo una serie de inasistencias a la fuente de trabajo por parte de la actora y que, al efecto, se levantaron diversas actas administrativas.

Sin embargo, esa particularidad, no incide en el ámbito de estudio de la controversia, en atención a que, las supuestas faltas y actas levantadas, en modo alguno se hicieron valer como una justificante del despido, por el contrario, el instituto demandado en todo momento acreditó la continuidad en la relación de trabajo, por lo cual, la sola referencia a ese acontecimiento, se insiste, no trasciende al conflicto.

Adicional a lo expuesto, esta Sala Superior ha sostenido que en el caso de los trabajadores del Instituto Nacional Electoral es improcedente la reinstalación conforme a lo previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XIV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación a lo dispuesto en el artículo 206, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y el artículo 108, numeral 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en tanto que se trata de trabajadores de confianza, por lo que solamente tienen los derechos de protección al salario y de seguridad social, sin que gocen del derecho a la estabilidad de empleo, de ahí que tampoco estaría en posibilidad de alcanzar la prestación consistente en reinstalación.<sup>11</sup>

Ante ello, resultan **improcedentes** las prestaciones reclamadas como inciso a), consistente en la “**reinstalación**” de la actora en la fuente de trabajo, así como la referida en el inciso b) de su demanda, como el pago de **salarios vencidos**, en virtud de que, en autos se encuentra acreditada la **inexistencia del despido** y, por ende, la demostración de que la **relación laboral continua vigente**.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Criterio sostenido en la ejecutoria dictada en el expediente SUP-JLI-14/2017.

<sup>12</sup> Resulta orientador en el caso el criterio contenido en la tesis aislada del Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito, de rubro **SALARIOS CAÍDOS**.

Ahora bien, al no haberse acreditado el supuesto despido, lo procedente es **dejar a salvo** los derechos de la actora respecto de las prestaciones económicas consistentes en **vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y bono electoral**; así como la de seguridad social relativa a las **aportaciones** al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, lo anterior dado que las mismas se encuentran directamente relacionadas con la prestación principal que resultó improcedente.<sup>13</sup>

### **Hechos de acoso**

Ahora bien, conforme con la metodología de juzgar con perspectiva de género, debe analizarse la idoneidad de esta vía respecto de los hechos de acoso sexual y laboral que la actora refiere haber sufrido en la fuente laboral, a fin de estar en condiciones de dilucidar si, esos temas, son susceptibles de estudio en la presente

---

**LAS ACCIONES ACCESORIAS Y PRINCIPAL CONSTITUYEN UNA MISMA OBLIGACIÓN JURÍDICA**, consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo X, Noviembre de 1992, p. 310.

<sup>13</sup> Resulta orientador al caso el criterio contenido en la tesis aislada de la Sala Auxiliar de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro **PRESTACIONES ACCESORIAS, CARECE DE INTERÉS EL ESTUDIO DE LAS, CUANDO NO ESTA ACREDITADA LA ACCIÓN PRINCIPAL, POR SER LA BASE PARA SU PROCEDENCIA**, consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Volumen 217-228, Séptima Parte, p. 213.

controversia laboral, mediante la acción de reinstalación a causa del supuesto despido.

Lo anterior, dado que **la sola acreditación de subsistencia de la relación laboral, no debe traducirse de manera automática en un obstáculo para analizar la vía en que deben estudiarse dichos planteamientos**, siendo indispensable para ello atender a la forma en la que se hicieron valer las respectivas pretensiones, así como los mecanismos procesales que permitan un mejor conocimiento de los hechos.

### **1. Contexto del acoso alegado**

De la lectura integral de la demanda presentada por la actora, así como de los hechos que refiere, es posible advertir que los actos de acoso que a decir de la actora detonaron la fractura laboral, **no se formulan** como una prestación autónoma con miras a que se pueda prevenir, corregir y sancionar aquellas conductas que interfieran el adecuado desarrollo del ambiente laboral, sino que ello ocurre solamente como sustento del supuesto despido.

Es así, considerando que la actora textualmente refirió que presentó *“juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral en contra del DESPIDO INJUSTIFICADO que fui objeto, derivado del ACOSO*

*SEXUAL Y LABORAL que sufrí como será narrado en el presente escrito”.*

En este sentido, de la revisión de las prestaciones que hace valer, se advierte que los hechos de acoso los relaciona exclusivamente con el despido injustificado del que afirma haber sido sujeta y con ello, pretendía su reinstalación o reubicación en un lugar distinto.

En vista de dicha situación, se requiere analizar el alcance en la vía laboral de los hechos de acoso y si con ello se satisface la pretensión de la actora, o en su caso, la existencia de mecanismos procesales que, de manera autónoma e independiente a una situación de despido, se pueda dirimir.

Conforme con las constancias que informan el caso concreto, al no haberse hecho valer los supuestos actos de acoso de forma independiente al despido, se exponen las razones por virtud de las cuales, la vía laboral que se resuelve no resulta eficaz para emprender el estudio de fondo de estos.

## **2. Acoso en la vía laboral**

Cuando lo pretendido por el patrón o trabajadora es la **rescisión** de la relación laboral **sin responsabilidad**, entonces, la **controversia laboral es la vía idónea** para obtener la satisfacción de esa pretensión,

a fin de liberar de las cargas y obligaciones contractuales de las partes.

Ello, porque el derecho al trabajo exige respeto a la libertad y dignidad de la persona que lo presta, el cual debe realizarse en condiciones que garanticen la vida, salud, desarrollo y un nivel de vida decoroso para la trabajadora; de tal suerte que, el vínculo que se genera entre la trabajadora y el empleador derivado de un servicio personal subordinado o intelectual, pueda concluir por alguna de las causas legalmente previstas.

Al efecto, el artículo 51, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, reconoce como causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para la trabajadora, incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, entre otras conductas, en actos de violencia, amenazas, injurias y hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra de la trabajadora, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

A su vez, el diverso numeral 47, fracción VIII, de la propia legislación del trabajo, establece como causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, que la trabajadora cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Por otra parte, si lo pretendido por la persona afectada es **reprimir o disuadir** aquéllas conductas que atenten contra el adecuado ejercicio de la función en el centro de trabajo, entonces, el **procedimiento de responsabilidad por infracciones a las disposiciones laborales, es la vía idónea** para hacer valer tales pretensiones.

De este modo, la Ley laboral en comento, en el artículo 994, fracción VI, establece de 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores.

No obstante, el diverso numeral 1008 de la ley laboral, indica que, las sanciones administrativas serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Sin embargo, dicho procedimiento se sustrae del régimen burocrático que se analiza en vía jurisdiccional, cuando en el contexto de la controversia

existe ex profeso un procedimiento mediante el cual la víctima cuente con mecanismos procesales más flexibles, facultades de investigación de la autoridad y cargas probatorias, que permitan un mejor acercamiento a la verdad, con los que no contaría en un procedimiento de naturaleza jurisdiccional, dado los presupuestos procesales de observancia ineludible así como del sistema de cargas probatorias inherente a este.

### **3. Procedimiento laboral disciplinario ante el Instituto Nacional Electoral**

Desde el marco regulatorio de las relaciones laborales del Instituto Nacional Electoral con sus trabajadores, se obtiene un procedimiento de naturaleza disciplinaria, entre otros, por las probables infracciones a las normas laborales. Dicho procedimiento tiene la característica de ser preventiva, correctiva y sancionatoria, en hechos tales, como los de acoso.

Ciertamente, el artículo 400 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, establece que, mediante el procedimiento laboral disciplinario, se resolverá sobre la imposición de medidas disciplinarias al personal del Instituto que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas previstas en la Constitución, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, el propio estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios,

circulares, lineamientos y demás normativa que emita el Instituto.

Asimismo, el artículo 407 del citado Estatuto establece que, entre otros, en los casos de **acoso sexual y laboral** en contra de personal del Instituto Nacional Electoral, las autoridades competentes deberán suplir la deficiencia de la queja y los fundamentos de derechos, recabar elementos probatorios y, de ser necesarias, dictar medidas de protección.

Respecto de la autoridad competente, en términos del artículo 411 del referido Estatuto, corresponde a la Dirección Ejecutiva de Administración instruir el procedimiento cuando el probable infractor pertenezca al personal de la rama administrativa del Instituto; en tanto que, de conformidad con el artículo 439 de dicho cuerpo normativo, el Secretario Ejecutivo del referido Instituto es el competente para resolver el procedimiento.

Conforme con el artículo 446 del citado Estatuto, en la resolución del procedimiento, de acreditarse la responsabilidad a cargo del funcionario, podrá aplicar como medidas disciplinarias las siguientes: **amonestación, suspensión, rescisión de la relación laboral y multa.**

Adicionalmente, en el capítulo segundo de los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral

disciplinario y a su recurso de inconformidad, para el personal del Instituto, se establecen diversas disposiciones relacionadas con la atención de casos, entre otros, de acoso sexual y laboral, destacando las siguientes disposiciones aplicables en el presente caso:

- El artículo 13 establece que cuando la queja o denuncia se reciba en forma física y cumpla los requisitos del artículo 414 del Estatuto anteriormente identificado, se le tendrá por formalizada, debiendo suplir las omisiones, errores o deficiencias en que hubiera incurrido.

- En términos del artículo 15, sin prejuzgar sobre la procedencia de la queja o denuncia, se podrán dictar medidas temporales de protección a la víctima, tales como girar exhorto al probable infractor para que realice acciones necesarias para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, emitir oficio al superior jerárquico para que se establezcan compromisos entre las partes, la **reubicación temporal**, hasta en tanto la autoridad instructora determine, de la víctima o del probable responsable previo acuerdo y aceptación de la afectada.

Ahora bien, tratándose de cuestiones de acoso, debe realizarse la investigación correspondiente al no ser una materia compatible con la conciliación entre las partes, atendiendo a las obligaciones del Estado en relación con

garantizar un ambiente laboral libre de violencia contra las mujeres.

Sumado a lo expuesto, el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Nacional Electoral, en el apartado relativo a la atención a víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral establece que el personal especializado en la atención a las víctimas deberá poner especial cuidado en que, en materia de violencia por razón de género, no se busque la conciliación entre las partes.

En este sentido, es de **especial importancia** que, ante una denuncia en materia de acoso, dada la gravedad de la posible falta, se desplieguen los mecanismos y procedimientos adecuados que permitan dilucidar los hechos y garantizar un ambiente laboral libre de violencia, de ahí que no sea admisible que la ejecución de una medida temporal de protección a la víctima, como sería la reubicación que fue acordada entre las partes, incidiera sobre la existencia o no del acoso.

Conforme a lo expuesto, en la normativa del Instituto Nacional Electoral, **existe un medio interno que es idóneo** para la investigación de los hechos y posible sanción al funcionario a quién se le imputan.

Ello, porque las facultades de investigación y etapas de dicho procedimiento se advierten que se cuenta

con medios que permitirán allegarse de mayores elementos que los que se encuentran en autos del presente juicio laboral, estando en una mejor posición la propia actora de alcanzar la pretensión de sanción al funcionario correspondiente.

Lo anterior, es acorde al mencionado criterio sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido que las cuestiones relacionadas, entre otras, con acoso sexual, quien sufre daños o afectaciones derivadas de ello cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos trasgredidos a consecuencia de esa conducta denigrante.<sup>14</sup>

Al respecto, la Primera Sala del Máximo Tribunal ha sostenido que, por ejemplo, si la actora pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador ese reclamo debe verificarse en la vía laboral; en tanto que podrá incoar la vía administrativa si pretende que se sancione al servidor público que incurrió en el acto ilícito, teniendo como consecuencia que cada uno de esos

---

<sup>14</sup> 1a.CCL/2014 (10a.), emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Décima Época de la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 8, julio de dos mil catorce, tomo I, página ciento treinta y ocho, de rubro: "ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE".

procedimientos dará lugar a una distribución de cargas probatorias distintas, según la normativa sustantiva y procesal aplicable al caso específico, a la que la actora deberá sujetarse una vez que opte por alguna de ellas.

#### **4. Procedimiento laboral disciplinario en instrucción**

En autos obra copia certificada aportada por el instituto demandado de lo actuado en el expediente DEA/INV/SDO/040/2017, del que se advierten los siguientes puntos:

- El diecinueve de octubre de dos mil diecisiete, se recibió ante el Instituto Nacional Electoral, escrito firmado por la ahora actora, dirigido al Consejero Presidente de dicha autoridad electoral, en el que hace del conocimiento de diversos actos de hostigamiento y acoso laboral y sexual en su contra, así como de la interposición de la demanda laboral que dio origen al presente medio de impugnación.

- En la misma fecha, el Director Ejecutivo de Administración del Instituto Nacional Electoral determinó llevar a cabo las diligencias de investigación y requerir a la denunciante para que presentara escrito de denuncia formal.

- Mediante oficio de veinticuatro de octubre de

dos mil diecisiete, la Directora de Personal remitió al Director Ejecutivo de Administración diversa documentación proporcionada por la Secretaria Técnica del Secretario Ejecutivo relacionada con el desempeño y actividades realizadas por la ahora actora.

- Como consta en la razón de notificación de primero de noviembre de dos mil diecisiete, se dejó constancia de la negativa por parte de la ahora actora de recibir notificación personal respecto del auto de inicio de investigación derivado de la denuncia que había formulado.

- El tres de noviembre de dos mil diecisiete, como se advierte de la razón de notificación de la misma fecha, se notificó a la actora por conducto de quien se identificó como autorizado para oír y recibir notificaciones a su nombre, en la dirección precisada por la denunciante vía telefónica.

- El doce de diciembre de dos mil diecisiete, el Director Ejecutivo de Administración, acordó solicitar nuevamente a la ahora actora presentar denuncia formal con motivo de los hechos que hizo del conocimiento del instituto demandado.

- El mismo doce de diciembre, la actora presentó escrito de denuncia formal con motivo de acosos

y hostigamiento sexual que imputa al Director del Secretariado, así como acoso laboral respecto del Secretario Particular del Director del Secretariado.

- El quince de diciembre siguiente, el Director Ejecutivo de Administración acordó, como medida de protección, comisionar de forma inmediata a la ahora actora para que sea asignada a otra área del Instituto atendiendo a las opciones que ella misma identifica en su denuncia formal a fin de garantizar un espacio laboral libre de violencia. Asimismo, acordó girar oficio a la Unidad Técnica de Género y No Discriminación a fin de realizar un estudio cualitativo y cuantitativo del clima laboral que prevalece en la Dirección del Secretariado; se reciba el testimonio del personal femenino y prestadoras de servicio presentes y adscritas en la Dirección del Secretariado; se ordena recibir las testimoniales ofrecidas por la denunciante; se realicen las gestiones para que un profesionalista experto determine si la denunciante sufrió hostigamiento, acoso sexual o laboral y el grado de afectación, así como si los denunciados tienen rasgos de personalidad como hostigadores o acosadores.

De las actuaciones detalladas es posible advertir que se encuentra en curso la investigación previa con motivo de la denuncia por acoso sexual que la actora presentó ante las instancias competentes del Instituto Nacional Electoral.

En este sentido, **no genera afectación** a la pretensión de la actora la consideración sostenida en el presente apartado, en relación a que los hechos que refiere como constitutivos de acoso sexual y laboral **no corresponden a su análisis en la presente vía**, dado que los planteó vinculados a acreditar el contexto del supuesto despido, y no de forma autónoma.

De lo anterior se concluye que lo pretendido por la accionante es analizar los actos catalogados como acoso, a efecto de obtener un pronunciamiento respecto de la responsabilidad y, en su caso, sanción, para lo cual la vía idónea es el procedimiento laboral disciplinario que se sigue actualmente ante el Instituto Nacional Electoral; destacando que el estatuto mencionado prevé el recurso de inconformidad como vía de impugnación interna, que a su vez podrá ser justiciable ante este Tribunal Electoral.

Máxime que, dentro de dicho procedimiento interno del Instituto Nacional Electoral, se determinó como medida de protección a la aquí actora, su reubicación en el lugar de trabajo que solicitó, con lo que se **detienen los hechos** que ponen en riesgo su integridad, dando como resultado que **no exista cercanía** entre la actora y los funcionarios a los que atribuye los hechos de acoso.

Al respecto, la materialización de dicha reubicación se encuentra acreditada en autos, acorde con

el acta levantada por el fedatario adscrito a este órgano jurisdiccional, el cinco de enero del año en curso.

A propósito de lo anterior, a criterio de esta Sala Superior, la reubicación no implicó una afectación a las condiciones esenciales de la relación laboral, conforme con lo siguiente.

Se respeta el **salario** que manifestó percibía la actora (el cual tampoco fue controvertido por el instituto demandado).

Por cuanto al **horario**, la patronal en la contestación de demanda, precisó que era en una jornada de las diez a las diecinueve horas, de lunes a viernes, con una hora para tomar alimentos, mientras que, en la propuesta de reubicación, se precisó que era de acuerdo a la funcionalidad de la entidad a la que se reubicó.

Lo anterior, a criterio de este tribunal, no trasgrede los derechos de la actora, porque debe interpretarse de forma armónica con las condiciones de trabajo referidas por el patrón, de forma tal que, aun cuando se haya precisado que el horario se sujeta a la funcionalidad, en ningún caso, podrá exceder de la propia jornada reconocida en la contestación de demanda, pues de lo contrario, implicaría dejar en estado de indefinición la jornada en el empleo, en detrimento de la actora.

Atinente al **puesto**, la reubicación en lugar diverso, no sufrió alteración, pues la trabajadora seguirá desempeñándose como Auxiliar Jurídico.

Por cuanto hace al **lugar de trabajo**, la variación atiende a la naturaleza de la medida de protección para resguardar su integridad, así como la solicitud expresa de la actora que identificó la zona en la que prefirió ser adscrita.

Ante ello, al no haberse variado en perjuicio de la actora las condiciones esenciales de la relación laboral y tampoco advertirse pacto contrario a derecho, esta Sala Superior considera que la reubicación en modo alguno trasgrede los derechos de la actora, **e incluso, es acorde con la manifestación expresa de las partes, vertida en la audiencia de veintiocho de diciembre de dos mil diecisiete, donde, como se vio, existió conformidad con la reubicación, generándose como consecuencia, la depuración de la Litis.**

Sin que, en el caso, sea procedente analizar la buena o mala fe en la propuesta, como lo expuso la actora durante la instrucción del procedimiento laboral, pues la reubicación, como solución alterna de la controversia, emanada de una medida de protección administrativa, **en**

**el caso en concreto y dadas las características particulares de la Litis**, resulta incompatible con la figura del ofrecimiento de trabajo.<sup>15</sup>

Por lo anterior, los hechos de acoso **no son materia de la presente resolución**, en tanto la actora cuenta con la vía idónea que actualmente está sustanciándose ante el Instituto Nacional Electoral.

Conforme con los razonamientos expuestos, este Tribunal Electoral arriba a la conclusión de que, ante el deber de juzgar con perspectiva de género, como un mandato que proviene de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, instrumentos internacionales, normativa nacional, así como de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuando se encuentre frente a un planteamiento en el que se aduzca que la causa del despido derivó de los actos de acoso que aduce la trabajadora fue sometida durante la relación laboral, coloca de manera específica a la mujer en una posición diferenciada para acreditar la conclusión de la relación laboral, por lo que, corresponde al patrón allegar

---

<sup>15</sup> La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la contradicción de tesis 292/2010, sostuvo que el ofrecimiento de trabajo constituye una proposición del demandado para continuar con la relación laboral que se vio interrumpida, por un acontecimiento previo al juicio, que no tiene por objeto directo e inmediato destruir la acción intentada, ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en juicio.

de los elementos a fin de afrontar la carga de la prueba del despido.

En el caso en concreto, del análisis de las cuestiones fácticas que dieron origen a la controversia, el demandado demostró la continuidad de la relación laboral y consecuencia de ello, la improcedencia de las prestaciones relativas a la reinstalación, salarios caídos y tiempo extraordinario, así como que se dejen a salvo las restantes prestaciones ya referidas.

En efecto, de la ponderación probatoria quedó acreditada la vigencia de la relación y en consecuencia, la inexistencia del despido, por tanto, no hay razones para que este Tribunal, incluso, en suplencia total de la queja, pudiera pronunciarse respecto a los temas de acoso que se vincularon a la causa de la fractura laboral.

Sin que lo expuesto, prejuzgue o limite el actuar de la autoridad administrativa electoral, en la sustanciación y en su caso, resolución del procedimiento laboral disciplinario.

Por vía de consecuencia, a ningún fin práctico conduce la valoración de las pruebas aportadas para acreditar tales hechos, así como la objeción de los testigos realizada por el apoderado del Instituto, dada la inexistencia del despido.

Ahora bien, quedan por analizar la prestación autónoma consistente en el pago de tiempo extraordinario que reclama la actora.<sup>16</sup>

## **VIII. Tiempo extraordinario**

### **Argumentos de las partes**

La trabajadora reclamó de la parte demandada, el pago de quince horas extras, al señalar que, laboraba de las nueve a las veintiuna horas, de lunes a viernes, con una hora para tomar alimentos, es decir, de las dieciocho a las veintiuna horas, trabajó tres horas extras diarias, y que, en caso de existir exigencia de autorización previa, ello no hacía inverosímil su realización, dado que no se requería mayor esfuerzo físico.

Al contestar la demanda, el patrón controvertió el pago de horas extras y alegó su improcedencia, al sostener que el horario de la trabajadora era de las diez a las diecinueve, con una hora para tomar alimentos, de lunes a viernes.

---

<sup>16</sup> Al respecto, resulta orientador el criterio contenido en la tesis aislada de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: **TRABAJO, PRESTACIONES ACCESORIAS Y AUTÓNOMAS EN LOS CONFLICTOS DE.**, consultable en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo LXXXVIII, p. 3685.

Sumado a ello, la patronal se excepcionó en el sentido de que, en todo caso, conforme con la normativa institucional, para que la trabajadora pudiera trabajar horas extras, era necesario solicitar la autorización respectiva.

### **Litis**

Acorde con los hechos narrados, la controversia se circunscribe en determinar, si como lo afirma la trabajadora tiene derecho al pago de tiempo extraordinario o como lo sostiene la demandada, para generar el derecho a laborar de esa forma, debía tener autorización del ente patronal.

### **Cargas probatorias.**

Dada la forma en que se fijó la Litis, se debe determinar la carga probatoria, para lo cual, se debe tener en cuenta lo siguiente:

La jornada de trabajo, delimita uno de los elementos esenciales de la relación de trabajo. Por disposición expresa del numeral 21 de la legislación federal burocrática, el trabajo diurno se desarrolla entre las seis y las veinte horas, el cual, acorde al artículo 22 de la propia normativa, no puede exceder de ocho horas.

El dispositivo 26 de la ley en cita, establece que, cuando por circunstancias especiales deban

aumentarse las horas de jornada máxima, este trabajo será considerado como extraordinario y nunca podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas.

A su vez, el artículo 43, fracción IV, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, establece que, **previa autorización por escrito**, se pagarán horas extraordinarias al personal del instituto que labore fuera de sus horarios normales.

En el diverso numeral 50 de dicha normativa, establece que, cuando por circunstancias especiales deban aumentarse las horas de la jornada máxima de trabajo, serán consideradas como tiempo extraordinario y nunca podrán exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas a la semana, las que se pagarán en un ciento por ciento más del salario asignado a las horas de la jornada normal, **siempre y cuando se hayan autorizado previamente por escrito**.

Con relación a las cargas probatorias respecto al tiempo de la jornada de trabajo extraordinaria, en el caso específico de los trabajadores al servicio del Estado,

la Suprema Corte de Justicia de la Nación,<sup>17</sup> ha sostenido el criterio de que, la **trabajadora** debe acreditar que laboró una jornada posterior a la normal.

Sumado a lo anterior, la propia normativa del Instituto Nacional Electoral, establece que las horas extras, deben estar previamente autorizadas, ante lo cual se concluye que, corresponde a la trabajadora acreditar que solicitó por escrito la autorización a efecto de laborar tiempo extraordinario, para que, en todo caso, se analice si el patrón acreditó su pago.

Resulta ilustrativa la jurisprudencia I.5o.T. J/4, emitida por el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, de rubro: **HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, CUANDO SE PACTO AUTORIZACIÓN PREVIA DEL PATRÓN PARA LABORARLAS.**

### **Estándar de prueba**

A criterio de esta Sala Superior, la trabajadora no cumplió con el débito procesal que le corresponde, pues de los medios de convicción ofrecidos y admitidos, no

---

<sup>17</sup> Contradicción de tesis 286/2012

obra solicitud alguna a través de la cual, haya solicitado la autorización a que alude la normativa interna.

Dicha solicitud resultaba indispensable para generar la presunción a favor de la trabajadora, de que efectivamente, laboró el tiempo extraordinario aducido, pues la relación de trabajo, invariablemente, se sujetó a las condiciones que previamente se encontraban vigentes en la fuente de trabajo.

De esa manera, ante la ausencia del elemento necesario para que se generara el derecho a laborar tiempo extraordinario, se debe absolver al pago de dicha prestación.

No es obstáculo a lo anterior, el hecho de que, a criterio de la trabajadora, la exigencia en cuestión, en modo alguno torna inverosímil la jornada extraordinaria, pues en el caso, la disposición normativa interna del Instituto Nacional Electoral, la cual refiere que es necesario el consentimiento del patrón, configura una presunción *iuris tantum* a favor del patrón, en el sentido de que no se pudo extender la jornada ordinaria, ante la inexistencia de autorización para ello.

## **IX. Decisión**

Con base en los razonamientos expuestos en la presente ejecutoria, lo procedente es reconocer la

existencia de la relación laboral; absolver al Instituto Nacional Electoral de las prestaciones reclamadas por la actora que se hacían depender del supuesto despido injustificado, consistentes en: 1) reinstalación y 2) pago de salarios caídos a partir del trece de octubre de dos mil diecisiete, y 3) tiempo extraordinario.

Por otra parte, procede dejar a salvo los derechos de la actora en relación con las siguientes prestaciones: 1) vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, 2) bono electoral y 3) aportaciones al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

Finalmente, a fin de garantizar la protección de los datos personales de la actora, en la versión pública de la presente ejecutoria se deberá suprimir la información considerada legalmente como reservada o confidencial.

Por lo anteriormente expuesto, se

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** Se reconoce que en el periodo comprendido entre el primero de septiembre de dos mil catorce y el treinta de abril de dos mil diecisiete, existió una relación de carácter laboral, entre la actora y el Instituto Nacional Electoral, en términos de lo establecido en la presente ejecutoria.

**SEGUNDO.** Se absuelve al Instituto Nacional Electoral de las prestaciones reclamadas por la actora, identificadas en la presente ejecutoria.

**TERCERO.** Se dejan a salvo los derechos de la actora respecto de las prestaciones consistentes en vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, bono electoral y aportaciones al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

**NOTIFÍQUESE,** como en Derecho corresponda.

En su caso, devuélvanse los documentos atinentes y, en su oportunidad, remítase el expediente al archivo jurisdiccional de este Tribunal Electoral, como asunto total y definitivamente concluido.

Así, por unanimidad de votos, lo resolvieron las y los Magistrados que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ante la Secretaria General de Acuerdos quien autoriza y da fe.

**MAGISTRADA PRESIDENTA**

**JANINE M. OTÁLORA MALASSIS**

**MAGISTRADO**

**FELIPE DE LA MATA  
PIZAÑA**

**MAGISTRADO**

**FELIPE ALFREDO  
FUENTES BARRERA**

**MAGISTRADO**

**INDALFER INFANTE GONZALES**

**MAGISTRADO**

**REYES RODRÍGUEZ  
MONDRAGÓN**

**MAGISTRADA**

**MÓNICA ARALÍ SOTO  
FREGOSO**

**MAGISTRADO**

**JOSÉ LUIS  
VARGAS VALDEZ**

**SECRETARIA GENERAL DE ACUERDOS**

**MARÍA CECILIA SÁNCHEZ BARREIRO**