



JUICIO ELECTORAL

EXPEDIENTE: SCM-JE-16/2022

ACTORA: MAYRA HERNÁNDEZ RAMÍREZ

AUTORIDAD RESPONSABLE: JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO
NACIONAL ELECTORAL

MAGISTRADO PONENTE: JOSÉ LUIS
CEBALLOS DAZA

SECRETARIADO: ADRIÁN MONTESSORO
CASTILLO Y DENNY MARTÍNEZ RAMÍREZ

Ciudad de México, a catorce de julio de dos mil veintidós¹.

La Sala Regional Ciudad de México del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en sesión pública de esta fecha, **revoca** la resolución identificada con la clave INE/JGE25/2022 emitida por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, para los efectos que más adelante se precisan, con base en lo siguiente.

ÍNDICE

GLOSARIO.....	1
ANTECEDENTES	2
RAZONES Y FUNDAMENTOS.....	6
PRIMERO. Jurisdicción y competencia	6
SEGUNDO. Requisitos de procedibilidad.....	8
TERCERO. Contexto de la controversia	10
CUARTO. Estudio de fondo.....	16
I. Síntesis de la resolución impugnada	17
II. Síntesis de los agravios	20
III. Controversia por dilucidar	22
IV. Marco normativo	23
V. Decisión de esta Sala Regional.....	28
VI. Efectos de la sentencia.....	41
RESUELVE	42

GLOSARIO

Actora	Mayra Hernández Ramírez, secretaria en la 15 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral en la Ciudad de México
Denunciada	Carmen Aída García García, secretaria de la Vocalía Ejecutiva en la 15 Junta Distrital Ejecutiva del Instituto

¹ Enseguida las fechas se entenderán referidas a este año, salvo precisión expresa de otro.

Nacional Electoral en la Ciudad de México

Dirección de Asuntos de HASL	Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral de la Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
INE	Instituto Nacional Electoral
JGE	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
Juicio laboral	Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de las y los servidores del Instituto Nacional Electoral
LGSMIME	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
Lineamientos	Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, emitidos por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral por acuerdo INE/JGE130/2020
Protocolo HASL	Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral
Resolución impugnada	La resolución identificada con la clave INE/JGE25/2022 emitida por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, a través del cual resolvió el recurso de inconformidad INE/RI/19/2021

ANTECEDENTES

De la demanda, constancias del expediente y hechos notorios para esta Sala Regional², se advierte lo siguiente:

1. Denuncia

El uno de junio de dos mil veintiuno, la actora presentó un escrito en la Dirección Ejecutiva de Administración del INE a través del cual solicitó que se iniciara un procedimiento laboral sancionador contra

² Citados en términos de lo previsto en el artículo 15, párrafo 1, de la LGSMIME, así como en la tesis P. IX/2004 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro «**HECHOS NOTORIOS. LOS MINISTROS PUEDEN INVOCAR COMO TALES, LOS EXPEDIENTES Y LAS EJECUTORIAS TANTO DEL PLENO COMO DE LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.**», consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XIX, abril de 2004, página 259, y en la jurisprudencia XX.2o.J/24 de los Tribunales Colegiados de Circuito, de rubro «**HECHO NOTORIO. LO CONSTITUYEN LOS DATOS QUE APARECEN EN LAS PÁGINAS ELECTRÓNICAS OFICIALES QUE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO UTILIZAN PARA PONER A DISPOSICIÓN DEL PÚBLICO, ENTRE OTROS SERVICIOS, LA DESCRIPCIÓN DE SUS PLAZAS, EL DIRECTORIO DE SUS EMPLEADOS O EL ESTADO QUE GUARDAN SUS EXPEDIENTES Y, POR ELLO, ES VÁLIDO QUE SE INVOQUEN DE OFICIO PARA RESOLVER UN ASUNTO EN PARTICULAR.**», publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, enero de dos mil nueve, página 2479.



la denunciada (quien era su compañera de oficina), por hechos que estimó constituían **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, a saber:

ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable

2. Remisión de la denuncia

Por correo electrónico de cuatro de junio de dos mil veintiuno, la Dirección Ejecutiva de Administración remitió a la Dirección Jurídica del INE dicha denuncia, para que, de estimarlo procedente, realizara el análisis e indagaciones pertinentes por conducto de su Dirección de Asuntos de HASL, al ser esta la instancia a cargo de sustanciar los procedimientos laborales sancionadores.

3. Recepción

El cuatro de junio de dos mil veintiuno, la Dirección Jurídica del INE tuvo por recibida la referida denuncia, la cual radicó y registró con la clave de expediente **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

4. Requerimiento de inicio al procedimiento de conciliación

A través del correo electrónico de siete de junio de dos mil veintiuno, la Dirección Jurídica del INE requirió a la denunciante sus datos de contacto para poder comenzar con el procedimiento de conciliación «ante la posible existencia de un conflicto laboral», en términos de lo dispuesto en los artículos 28 fracción IV y 299 del Estatuto³.

5. Rechazo a iniciar el procedimiento de conciliación

Mediante correo electrónico enviado el dieciséis de junio del citado año, la actora expresó a la Dirección Jurídica del INE su deseo de no querer participar en dicho procedimiento de conciliación, para lo cual expresó lo que enseguida se transcribe:

Derivado del correo líneas abajo y en seguimiento a la plática que tuvimos el día 15 de junio del año en curso, en el cual manifesté NO querer participar en el proceso de conciliación relativo a la queja que interpuso agradezco las finas atenciones que tuvieron conmigo pero como lo comenté en varias ocasiones ya se ha tratado de realizar algún tipo de dialogo ante esta situación y hasta el momento no se ha logrado nada, esta vez actuaré como abogada que debe obrar con probidad y buena fe. No ha de aconsejar actos dolosos o afirmar o negar con falsedad, hacer citas inexactas, mutiladas o maliciosas, ni realizar acto alguno que estorbe la buena y expedita administración de justicia.

Agradezco sus atenciones y les envió un saludo Cordial.

6. Determinación que ordenó el cierre del procedimiento

Por acuerdo dictado el dieciséis de agosto de dos mil veintiuno, la Dirección de Asuntos de HASL ordenó el cierre del procedimiento de conciliación y dio por concluido el asunto ante «la falta de voluntad de las partes para participar en el mismo», al estimar que la conducta denunciada, en realidad, consistió en «una diferencia, desavenencia

³ Artículo 28. Corresponde a la Dirección Jurídica:

IV. Atender y agotar el procedimiento de conciliación que opte el personal del Instituto, dentro o fuera del procedimiento laboral sancionador;

Artículo 299. La conciliación es el procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del Instituto, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo.

El personal del Instituto podrá optar por la conciliación, dentro o fuera de un procedimiento laboral sancionador, siempre que los motivos del conflicto laboral no estén relacionados con conductas que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Instituto, o que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento o acoso sexual.

La conciliación estará a cargo del área correspondiente adscrita a la Dirección Jurídica.



o suceso entre personal del INE, no susceptible de ser sancionable», razón por la cual se dejó el procedimiento sin materia.

7. Recurso de inconformidad

Disconforme con tal determinación, el veinticuatro de agosto de dos mil veintiuno, la promovente presentó un recurso de inconformidad, al cual se le asignó la clave de expediente **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

8. Resolución del recurso de inconformidad

El veinte de enero la Junta General Ejecutiva emitió la resolución identificada con la clave **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, a través del cual resolvió el recurso de inconformidad interpuesto por la actora, en el sentido de confirmar el acuerdo de la Dirección de Asuntos de HASL que había ordenado el cierre del procedimiento de conciliación.

Dicha resolución se notificó por correo electrónico a la inconforme el martes uno de febrero.

9. Juicio laboral

El viernes once de febrero la actora presentó en esta Sala Regional un escrito de demanda por el que promovió juicio laboral, que dio lugar a la integración del expediente **SCM-JLI-21/2022**, mismo que se ordenó turnar a la **magistrada María Guadalupe Silva Rojas**, quien por acuerdo de quince de febrero radicó el expediente en su ponencia.

10. Propuesta de consulta competencial y retorno

De inmediato la referida magistrada propuso al Pleno de esta Sala Regional un proyecto de acuerdo plenario con el objeto de consultar

a la Sala Superior la competencia de este órgano jurisdiccional, el cual fue rechazado por mayoría de votos en la sesión privada de quince de febrero, por lo que en esa fecha se retornó el expediente del juicio laboral al **magistrado José Luis Ceballos Daza**, quien lo radicó el dieciséis siguiente.

11. Reencauzamiento del juicio laboral a juicio electoral

Mediante acuerdo plenario de dos de marzo, por mayoría, esta Sala Regional (con el voto en contra de la **magistrada María Guadalupe Silva Rojas**), reencauzó el citado juicio laboral a juicio electoral.

Lo anterior, al considerar que esa era la vía adecuada para dilucidar la controversia planteada por la promovente, por lo que se ordenó integrar un nuevo expediente a fin de ser turnado a la magistratura que correspondiera en el orden respectivo.

12. Turno e instrucción

Por acuerdo de esa misma fecha, se ordenó integrar el expediente relativo al juicio electoral **SCM-JE-16/2022** y turnarlo al **magistrado José Luis Ceballos Daza**, quien mediante acuerdo de tres de marzo radicó el expediente en su ponencia y, asimismo, requirió a la JGE, por conducto de su secretario ejecutivo, que iniciara el trámite de publicitación de la demanda y remitiera su informe circunstanciado en términos de ley, al señalársele como autoridad responsable en el escrito de demanda.

Una vez recibida la documentación respectiva por parte de la JGE, el diez de marzo se admitió la demanda y, en su oportunidad, se cerró la instrucción para dejar el medio de impugnación en estado de resolución.

RAZONES Y FUNDAMENTOS

PRIMERO. Jurisdicción y competencia



Esta Sala Regional es competente para resolver el presente medio de impugnación, tal como se determinó –por mayoría de votos– en el acuerdo plenario referido en los antecedentes de esta sentencia.

En dicho acuerdo plenario se estableció que esta Sala Regional era formalmente competente para resolver este medio de impugnación, al haberlo promovido una persona que controvertió la resolución de la JGE, que confirmó la determinación de la Dirección de Asuntos de HASL de ordenar el cierre del procedimiento de conciliación, por estimar que la conducta denunciada no era sancionable.

Así lo determinó, por mayoría, el Pleno de este órgano jurisdiccional, al considerar que la vía del juicio laboral propuesta por la enjuiciante, en realidad, no era la apropiada para poder dilucidar la controversia ante esta instancia federal, ya que la resolución impugnada no es una determinación que la haya destituido o sancionado, ni le genera u ocasiona afectación alguna a sus derechos laborales.

De ahí que el medio de impugnación se reencauzó a juicio electoral.

Lo anterior, pues la presente controversia encuentra su origen en la denuncia que la demandante realizó como secretaria de la 15 Junta Distrital Ejecutiva del INE en la Ciudad de México, por la supuesta realización de conductas que atribuyó a una compañera de trabajo; situación que, a su decir, se tradujo en la posible realización de actos de **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

Por ello, pese a que en la LGSMIME no se encuentra previsto algún juicio o recurso idóneo para resolver el caso que plantea la actora, esta Sala Regional (por mayoría de votos) determinó que el mismo fuera resuelto mediante la vía del juicio electoral, al haberse creado para conocer y resolver precisamente las controversias respecto de

las cuales no existe algún medio de impugnación en particular para controvertir la afectación ocasionada por un acto o una resolución en materia electoral.

Con base en lo anterior, la competencia de esta Sala Regional se actualiza pues, con independencia que la resolución impugnada fue emitida por un órgano central del INE, como lo es la JGE, en el caso lo relevante es que la atribución jurídica para conocer de la presente controversia se surte en función del órgano en el que la promovente refiere estar adscrita, esto es, en la 15 Junta Distrital Ejecutiva del INE en la Ciudad de México, órgano desconcentrado que se ubica en una entidad federativa dentro de la cual esta autoridad judicial ejerce jurisdicción.

Lo anterior con fundamento en la normativa siguiente:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** artículos 17, 41 párrafo tercero base VI primer párrafo, 94 primer párrafo, 99 párrafos primero, segundo y cuarto.
- **Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación:** artículos 1 fracción II, 164, 165, 166 fracción X, 173 párrafo primero y 176 fracción XIV.
- **Lineamientos Generales para la Identificación e Integración de Expedientes del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.**⁴
- **Acuerdo INE/CG329/2017**⁵ de veinte de julio de dos mil diecisiete, emitido por el Consejo General del INE, por el cual aprobó el ámbito territorial de las cinco circunscripciones

⁴ Emitidos por la Sala Superior el treinta de julio de dos mil ocho, cuya modificación en la que se incluyó el juicio electoral fue de doce de noviembre de dos mil catorce y la última fue el catorce de febrero de dos mil diecisiete.

⁵ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el cuatro de septiembre de dos mil diecisiete.



plurinominales electorales federales en que se divide el país.

SEGUNDO. Requisitos de procedibilidad

A consideración de esta Sala Regional, el juicio electoral reúne los requisitos previstos en los artículos 7, 8 párrafo 1, 9 párrafo 1 y 13 párrafo 1 incisos a) y b) de la LGSMIME, por lo siguiente:

a) Forma. La demanda se presentó por escrito, contiene el nombre y la firma autógrafa de la enjuiciante, quien identifica la resolución impugnada y, asimismo, menciona los hechos y agravios en que basa la controversia.

b) Oportunidad. La resolución impugnada se notificó a la actora el martes uno de febrero por correo electrónico, como se advierte de la impresión del acuse de envío respectivo, mismo que la autoridad responsable remitió a esta Sala Regional en formato digital con su informe circunstanciado; situación que incluso aquella reconoce en su demanda, la cual presentó hasta el viernes once de febrero directamente en la oficialía de partes de este órgano jurisdiccional.

Si bien desde la fecha en que la resolución impugnada se notificó a la actora, transcurrieron ocho días hábiles para que presentara su demanda, en este caso debe destacarse que ello se debió a que en todo momento su pretensión fue promover un juicio laboral, cuyo plazo para su presentación es de quince días hábiles en términos de lo previsto en el artículo 96, párrafo 1 de la LGSMIME.

De esta manera, en principio, tal como la mayoría del Pleno de este órgano jurisdiccional lo determinó en el acuerdo plenario de dos de marzo, el escrito de demanda se presentó en tiempo conforme a las reglas procesalmente previstas para la promoción del juicio laboral.

Ahora bien, el que la mayoría del Pleno de esta Sala Regional haya determinado cambiar la vía del juicio laboral intentada por la actora a juicio electoral, cuyo plazo para su presentación es de cuatro días hábiles (de conformidad con las reglas generales previstas para los medios de impugnación establecidos en la LGSMIME⁶), de ninguna forma puede traducirse en una circunstancia que afecte su derecho de acceso a la tutela judicial efectiva, porque no resultaba previsible para aquella el que la mayoría de las magistraturas de este órgano jurisdiccional federal, adoptaría una ruta procesal distinta a partir del análisis preliminar de las circunstancias del caso.

Por tanto, debe considerarse que la impugnación **es oportuna**.

Lo anterior, para privilegiar el derecho fundamental de acceso a la justicia previsto en los artículos 1o. y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como 1 y 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que imponen la prohibición de realizar interpretaciones rigostas de las disposiciones legales e instrumentales y prescriben la obligación por parte del Estado mexicano de conceder a las personas un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos.

c) Legitimación e interés jurídico. La actora está legitimada para promover este medio de impugnación, al haber sido quien dio inicio al procedimiento laboral sancionador contra la denunciada, del cual derivó la resolución que hoy controvierte en esta instancia federal y, asimismo, al aducir que la determinación de la JGE no se ajusta a la normativa electoral, al haber establecido que los supuestos actos de **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable** no eran sancionables.

⁶ Tal como lo estableció la Sala Superior en los Lineamientos Generales para la Identificación e Integración de Expedientes del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.



d) Definitividad. La resolución impugnada es definitiva y firme, dado que no existe algún otro medio de impugnación ordinario que la actora tuviera que agotar antes de acudir a esta Sala Regional.

Así, al cumplirse los requisitos de procedibilidad del juicio electoral y no actualizarse causa de improcedencia o sobreseimiento alguna, lo conducente es analizar los motivos de disenso expuestos por la promovente.

TERCERO. Contexto de la controversia

Para comprender el conflicto, enseguida se expone lo siguiente:

a. Denuncia presentada por la actora

La enjuiciante pidió en su denuncia que se iniciara un procedimiento laboral sancionador contra Carmen Aída García García (quien es identificada en esta sentencia como denunciada), con fundamento en el artículo 278 del Estatuto⁷, por la presunta realización de actos que pudieran ser transgresores de las obligaciones y prohibiciones que tiene como personal del INE.

Para ello, la actora sostuvo que el treinta y uno de mayo de dos mil

⁷ Artículo 278. El presente título tiene por objeto establecer las disposiciones que se deberán observar en el procedimiento de conciliación, laboral sancionador y recurso de inconformidad.

Las disposiciones de este título son de observancia obligatoria para el personal del Instituto, así como para las y los consejeros locales y distritales tratándose de asuntos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, en los términos señalados para cada una.

Las conductas de las personas que presten servicios profesionales, el servicio social y aquellas que realicen prácticas profesionales para el Instituto, se regirán conforme lo previsto en el contrato de prestación de servicios profesionales, así como en su caso, en los convenios de colaboración que se celebren con las instituciones educativas.

Las autoridades competentes para conocer de los procedimientos de conciliación laboral sancionador y de atención a los casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual, darán vista al OIC cuando los hechos que conozcan también puedan suponer faltas administrativas previstas en la Ley General de Responsabilidades.

veintiuno, se encontraba en su lugar de trabajo en compañía de dos personas que se desempeñan en la 15 Junta Distrital Ejecutiva del INE en la Ciudad de México, como auxiliar jurídica y capturista.

Según el dicho de la actora, tanto ella como quienes la acompañaban, oyeron que la denunciada le dijo a otra persona (que es auditora en esa misma junta distrital), que para conseguir que la despidieran (a la actora) debía comentarle al vocal ejecutivo que **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable** que también labora en el mismo centro de trabajo.

De acuerdo con la demandante, tal manifestación le causó **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable** al haberse realizado un acto de **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

Desde la visión de la actora, la denunciada violentó lo establecido en el artículo 71, fracción XVII del Estatuto, el cual establece que son obligaciones del personal del INE *«conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tenga relación debido a su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante las y los representantes de los partidos políticos»*.

Asimismo señaló que la denunciada también infringió lo dispuesto en el artículo 72, fracción XXV del Estatuto, que indica que queda prohibido al personal del INE *«incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito»*.

En su escrito, la enjuiciante señaló que las acciones de la persona denunciada encuadraban en la figura de violencia laboral conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley General de Acceso de



las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el cual dispone que la *«violencia laboral y docente: se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.»*.

La actora expuso en su escrito que la denunciada se caracterizaba por **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, sin importarle el daño que les pudiera causar a su honorabilidad, dignidad o autoestima.

De ahí que la actora solicitó que se hiciera una investigación entre el personal que labora en la citada junta distrital, para que verificara dicha situación, pues a su parecer esa no era la primera vez que la denunciada cometía ese tipo de conductas, ya que según lo afirmó, incluso, tiene antecedentes de quejas presentadas en su contra.

Con base en lo anterior, la actora solicitó medidas cautelares en términos del artículo 314, fracciones IV y VI del Estatuto, en el cual se establece que estas se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables a fin de *«impedir se sigan produciendo los efectos perjudiciales que se ocasionan a la persona destinataria de la conducta probablemente infractora y evitar daños o actos que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales»*.

También solicitó que la denunciada fuera readscrita a otro centro de trabajo durante la sustanciación de la investigación, pues –a su parecer– el daño que se le causó con dicha acción repercutió en su **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable** por las repercusiones

que se pudieron ocasionar a su persona.

Por último, pidió que se determinara si la conducta presuntamente realizada por la denunciada transgredió lo dispuesto en el Protocolo HASL.

Como prueba de sus afirmaciones, la actora ofreció:

- El acta administrativa que se levantó el treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, por el vocal secretario de la mencionada junta distrital ejecutiva, sobre las supuestas manifestaciones realizadas por la denunciada y,
- Los testimonios de las dos personas que presenciaron –según afirma– la realización del hecho denunciado.

b. Determinación que ordenó el cierre del procedimiento

La denuncia presentada por la actora fue tramitada por la Dirección de Asuntos de HASL como un «*conflicto laboral*», que –a juicio de dicha instancia– debía solucionarse a través de **la conciliación**, por ser este el procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos de esta naturaleza.

Así lo razonó la Dirección de Asuntos de HASL, al emitir el acuerdo de dieciséis de agosto de dos mil veintiuno, dentro del expediente INE/DJ/HASL/218/2021.

En dicho acuerdo, la Dirección de Asuntos de HASL razonó que la conducta que la enjuiciante denunció debía ser atendida como un «*conflicto laboral*», ya que según el dicho de esta última el acto que denunció «*le genera molestia y agravio en su imagen, e inseguridad en su espacio laboral*».

Así lo determinó esa dirección, al sostener que el conflicto derivaba



«de una diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto», que como lo señaló la promovente, «*impacta en las relaciones propias de la organización del trabajo*», por lo cual determinó que **el conflicto se resolvería mediante la conciliación**, por ser «*el procedimiento adecuado para dicho objetivo con el objeto de establecer un proceso empático, comunicacional y estructurado, a fin de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo*».

A pesar de lo anterior, la Dirección de Asuntos de HASL destacó que **la enjuiciante manifestó su deseo de no participar en el procedimiento de conciliación**.

Por lo tanto, la mencionada dirección determinó que **debía darse por concluido el asunto**, pues a su parecer la conducta atribuida a la persona denunciada representaba solamente «*una diferencia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto*».

Asimismo, esa dirección estableció en el mencionado acuerdo que la conducta denunciada por la demandante **no era susceptible de derivar en la imposición de alguna sanción**, ya que al tratarse de un conflicto laboral no tenía como consecuencia el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 71 del Estatuto, ni de las prohibiciones previstas en el artículo 72 de ese ordenamiento.

c. Argumentos para impugnar el cierre del procedimiento

Para controvertir esa determinación, la actora promovió un recurso de inconformidad, en el cual sostuvo que el acuerdo de la Dirección de Asuntos de HASL contravino el artículo 25, párrafo 1, inciso f) de los Lineamientos⁸, mismo que dispone que **no son objeto de**

⁸ Artículo 25. Excepciones al procedimiento de conciliación

1. No serán objeto del procedimiento de conciliación los conflictos que:
[...]

conciliación los conflictos que por su naturaleza encuadren en las definiciones de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

En su recurso de inconformidad, la actora señaló que la conducta que denunció **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**

La actora adujo que se debió tomar en cuenta que el comentario presuntamente realizado por la denunciada **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

Al efecto, destacó que la conducta denunciada podía caer en la definición de **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable,** conforme a los cuales son *«actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral».*

Asimismo, destacó que debió advertirse la presencia clara de actos de **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable,** debido a los comentarios que la denunciada hizo, por lo que la autoridad sustanciadora debió protegerla como víctima e investigar los hechos denunciados y, en su caso, imponer la sanción que en derecho correspondiera.

f) Aquellos que por su naturaleza se encuadren en las definiciones de Hostigamiento y Acoso sexual establecidas en los presentes Lineamientos.



La promovente expuso lo anterior en el recurso de inconformidad.

CUARTO. Estudio de fondo

I. Síntesis de la resolución impugnada

Al resolver el referido recurso de inconformidad, la JGE destacó que el artículo 3, fracción XIII de los Lineamientos define al **conflicto laboral** como *«aquella diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto y/o las y los prestadores de servicios, prestadores de servicio social o prestador de prácticas profesionales que provocan o pueden producir efectos adversos al ambiente laboral»*.

Desde la visión de la JGE, para identificar estas situaciones, deben conocerse las diversas etapas en las que se desarrolla un conflicto, para lo cual refirió que conforme al Protocolo HASL, un conflicto es el proceso en el que una de las partes de una relación, percibe que la otra parte le afectó o va a afectar algo que le interesa.

Dicho órgano central determinó que el Protocolo HASL define como componente de un conflicto laboral la interacción humana, entendida como la que surge en los espacios de trabajo y supone una infinidad de relaciones de poder, establecimiento de jerarquías y de reglas o pautas de convivencia.

En concepto de la JGE, estos elementos no son algo negativo por sí mismo, sino que **son necesarias** para la organización social; sin embargo, –consideró– la forma y los fines para los que se utilizan pueden dar lugar a distintos tipos de problemáticas, conflictos, **así como situaciones de discriminación y/o violencia**.

La autoridad responsable estimó que el Protocolo HASL establece que en las relaciones humanas los conflictos surgen de manera natural en cualquier grupo u organización y que existen teorías que demuestran que esto no necesariamente es negativo debido a que, en función de cómo se maneje el conflicto o disenso, **es que puede –incluso– beneficiar el trabajo del equipo.**

Así, la JGE destacó en su resolución que los conflictos se pueden clasificar en funcionales o disfuncionales:

Afirmó que los **funcionales** son aquellos que sirven a las metas del grupo y mejoran su desempeño, en tanto que los **disfuncionales** obstaculizan el desempeño del grupo.

Así también, la JGE estableció que el referido protocolo prevé que **un conflicto suscitado dentro de los espacios de trabajo es un desacuerdo o desavenencia entre las personas que laboran en una institución**; de ahí que –en concepto de aquella– su definición haga referencia a la percepción de «*afectación*» de «*mis intereses*» o el temor de que les afecten.

Desde la visión de la autoridad responsable, un interés incluye tanto bienes como personas e, incluso, cosas intangibles (como lo podría ser una opinión), los cuales una persona puede llegar a defender al considerarlas valiosas o importantes.

Al parecer de la autoridad responsable, los conflictos son, de algún modo, problemas cotidianos y se distinguen de la discriminación y/o la violencia **pues no tienen los efectos de daño y consecuencias que generan la discriminación y la violencia.**

A consideración de la JGE, los conflictos surgidos en los espacios de trabajo, como aconteció en el presente caso, hacen referencia a la percepción de «*afectación*» de los intereses de las personas o al temor que les sean afectados, lo cual –a su parecer– **es normal en**



razón de los largos periodos que comparte el personal del INE en los centros de trabajo.

Sin embargo, la JGE estimó que el propio Protocolo HASL también establece que los conflictos en los centros de trabajo son problemas cotidianos o normales que se distinguen de la discriminación y/o la violencia **porque no tienen los efectos de daño y consecuencias de estos últimos**, tal como acontece en el caso de la denunciante.

Por lo anterior, la JGE resolvió que fue correcta la determinación de la Dirección de Asuntos de HASL, ya que en su concepto **el hecho denunciado por la actora solamente fue un conflicto laboral**, en términos del artículo 3, párrafo 1, inciso b), fracción XI de los Lineamientos y de la sección 2 del Protocolo HASL, **sin tratarse en realidad de ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, tal como aquella lo pretendió hacer valer.

Acorde con lo anterior, la JGE destacó que para lograr un acuerdo entre las partes y cesar las desavenencias, lo procedente era iniciar un procedimiento conciliatorio entre la actora y la denunciada, tal como en su momento lo procuró la Dirección de Asuntos de HASL.

Al respecto, la JGE enfatizó que de las constancias del expediente podía advertirse que la actora manifestó su deseo de **no participar** en el procedimiento de conciliación, **razón por la cual estimó que fue correcto que se diera por concluido el asunto.**

También sentó en su determinación que los conflictos laborales, **por sí mismos**, no actualizan alguna de las causales de violación a las obligaciones y prohibiciones dispuestas en los artículos 71, fracción XVII y 72, fracciones XXV y XXVIII del Estatuto, tal como bien lo advirtió en su momento la Dirección de Asuntos de HASL.

Con base en lo anterior, la JGE concluyó que el hecho denunciado por la hoy actora encuadraba en **un conflicto laboral** al tratarse de una diferencia, una desavenencia o un suceso entre el personal del INE que **no es sancionable**, sin que en modo alguno pudiera constituir **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, pues a su consideración, **al haber sido un único hecho no trascendió a una afectación**.

Así, con base en lo anterior, la JGE **confirmó** el acuerdo de la Dirección de Asuntos de HASL, que cerró el procedimiento.

II. Síntesis de los agravios

En concepto de la actora, la resolución impugnada se encuentra indebidamente fundada y motivada, por las razones que enseguida se sintetizan.

Al efecto, sostiene que la JGE partió de una equivocación, porque a su decir los hechos que denunció a través del escrito por el que solicitó el inicio del procedimiento disciplinario sancionador contra su compañera de trabajo, **sí encuadran en la definición ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**

Desde la óptica de la promovente, el Protocolo HASL determina que el acoso laboral o sexual **puede darse en un solo evento o en una serie de ellos**, por lo que –a su parecer– la autoridad responsable partió de una premisa errónea, al afirmar que debido a que el hecho denunciado constituyó **un único evento**, no cabría en la definición de tales figuras.

Asimismo, la promovente sostiene que la autoridad responsable minimizó el hecho que denunció, ya que –en su opinión– el que una



compañera de trabajo **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

En concepto de la promovente, la JGE minimizó el caso al suponer que tan solo se trataba de una simple diferencia o desavenencia entre el personal del INE, cuando –a su decir– **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

Por ende, a su parecer, la conducta denunciada sí era susceptible de sanción al contravenir las obligaciones y prohibiciones que para el personal del INE disponen los artículos 71, fracción XVII y 72, fracciones XXV y XXVIII del Estatuto.

A decir de la actora, el curso que se dio a su denuncia contravino lo establecido en el artículo 283 del Estatuto, el cual dispone que en los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, las autoridades deberán suplir la deficiencia de la queja, recabar elementos probatorios y, de ser necesarias, dictar las medidas que en derecho sean procedentes.

Para la actora, se debieron recabar diversos elementos probatorios, ya que con su denuncia ofreció testigos que nunca fueron citados por la autoridad instructora ni tomados en cuenta.

Alega la demandante que la autoridad responsable no advirtió que ella se asumió víctima de **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable,** situación que no se tomó en cuenta en la resolución impugnada.

En opinión de la promovente, la JGE afirmó sin sustento alguno que el hecho denunciado no representó daño alguno hacia su persona,

sin que se le hubiere ordenado hacer alguna evaluación psicológica para determinar si existía algún posible daño o perjuicio.

También aduce la actora que en su escrito de denuncia señaló que la compañera de trabajo q **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable** en la junta distrital donde laboran, por lo que solicitó que se hiciera una investigación a fin de que la autoridad tuviera mayores elementos para resolver, sin que la misma se hubiere realizado.

Por otro lado, la demandante refiere que no recibió atención alguna como víctima por parte de la Dirección de Asuntos de HASL, la cual en términos del Protocolo HASL, debió proporcionarle los servicios que permitieran garantizarle seguridad y resguardo a su integridad física y emocional, así como protección y confianza laboral.

De igual manera, la actora refiere que la JGE no se pronunció con respecto al supuesto de excepción previsto en el artículo 25, **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**.

De este modo, la accionante sostiene que fue indebido que se diera por concluido el denominado procedimiento de conciliación, ya que el caso estaba inmerso en un contexto **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, por lo que –a su decir– la conducta denunciada sí era sancionable.

Con base en lo anterior, la actora estima que lo procedente debió ser **ordenar el inicio del procedimiento laboral sancionador**.

III. Controversia por dilucidar

Como se advierte de la síntesis de agravios, el aspecto fundamental que constituirá la materia por dilucidar en el presente juicio electoral,



será verificar la legalidad de la determinación de la JGE, en función de la instrumentación del procedimiento llevado a cabo con motivo de la denuncia que la actora presentó en su momento.

De esta manera, dado que la enjuiciante aduce principalmente una indebida fundamentación y motivación de la resolución impugnada, ello impone a esta Sala Regional la necesidad de analizar de forma integral los elementos que sirvieron de respaldo a la JGE para llegar a la determinación que se controvierte en el presente juicio.

IV. Marco normativo

Ahora bien, previo al estudio de los planteamientos que realiza la actora, se estima importante tener presente el marco normativo que a continuación se desarrolla.

- **El procedimiento conciliatorio en los conflictos laborales**

El procedimiento de conciliación de conflictos laborales es regulado en el Título III, Libro Cuarto, del Estatuto.

Acorde a lo dispuesto en el artículo 299 del Estatuto, la conciliación es el procedimiento por el cual se solventan voluntariamente los conflictos suscitados entre el personal del INE, con el fin de lograr un acuerdo y obligarse a cesar las conductas que lo originaron.

De acuerdo con dicho precepto, el personal del INE puede optar por la conciliación, ya sea dentro o fuera del procedimiento laboral sancionador, **siempre que los motivos del conflicto laboral no se relacionen con conductas que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de hostigamiento o acoso sexual.**

El referido procedimiento de conciliación compete a la Dirección Jurídica del INE, a través del área correspondiente adscrita a ella.

Por su parte, el artículo 303 del Estatuto establece como derechos de las partes, solicitar al área conciliadora la implementación de este procedimiento de conciliación; participar en las reuniones que tengan lugar; proponer soluciones para dirimir el conflicto; solicitar en cualquier momento la terminación de la conciliación y celebrar por escrito un acuerdo de voluntades que dé solución al conflicto, el cual deberá constar en el acta que para tal efecto se suscriba.

El artículo 305 del Estatuto prevé que la solicitud de conciliación deberá presentarse en el área conciliadora y contendrá, entre otros requisitos, **una breve descripción de los hechos generadores del conflicto laboral** y, de ser posible, las maneras de solucionarlo.

Según dicho precepto, si a juicio del área conciliadora **el conflicto laboral** no puede ser objeto de avenencia, rechazará la solicitud, lo notificará a las partes y, en su caso, remitirá el caso a la instructora, para los efectos conducentes.

Acorde con el artículo 306 del Estatuto, ya concluidas las reuniones entre las partes, la persona conciliadora hará el levantamiento del acta respectiva, conforme a los siguientes supuestos:

- I. Si las partes no lograron llegar a un acuerdo conciliatorio, el acta simplemente especificará el número de reuniones que tuvieron lugar, las fechas y sedes en que ocurrieron; los datos de la persona conciliadora y un breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas.
- II. Si las partes sí logran un acuerdo de conciliación, además de los elementos anteriores, se asentará en el acta cuáles fueron brevemente los hechos que generaron el conflicto y los compromisos de las partes para solucionarlo.

En este último caso, las partes deberán asumir el compromiso de



los acuerdos que hayan suscrito en el acta, cuyo cumplimiento será obligatorio, sin necesidad de validación alguna.

La persona conciliadora proporcionará a las partes copia simple del acta que suscriban y el original permanecerá en el expediente bajo resguardo del área conciliadora. El seguimiento y cumplimiento de los acuerdos tomados en la conciliación estará a cargo del área conciliadora en los términos que se precisen en el acta respectiva.

- **El procedimiento laboral sancionador**

El procedimiento laboral sancionador está regulado en el Título IV, Libro Cuarto, del Estatuto.

Su artículo 307 lo define como una serie de actos para determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando incumplan con sus obligaciones, se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan normas; sin perjuicio de lo establecido con respecto a otro tipo de responsabilidades.

En su artículo 312 se establece que la Dirección Jurídica del INE es la autoridad competente para instruir el procedimiento, mientras que la persona titular de la Secretaría Ejecutiva es la competente para resolver el asunto y, en su caso, ejecutar la sanción.

El artículo 320 del Estatuto establece que presentada la denuncia correspondiente en la que se aduzca la comisión de alguna posible conducta infractora, se iniciará una investigación preliminar con el objeto de conocer las circunstancias concretas del caso y recabar elementos para determinar si se inicia o no el procedimiento laboral sancionador.

Así, el artículo 321 del Estatuto determina que solo si la autoridad

instructora estima que existen elementos suficientes, determinará el inicio del procedimiento y su sustanciación; sin que sea válido no iniciar el procedimiento por falta de pruebas.

Por su parte, el artículo 327 del Estatuto previene que para conocer la verdad de los hechos denunciados, la autoridad sustanciadora puede allegarse de cualquier medio de prueba, sea que pertenezca a las partes o a terceros y que hubieren sido obtenidas lícitamente.

Al respecto, el artículo 337 del Estatuto establece que la autoridad instructora (Dirección Jurídica del INE) determinará la admisión de las pruebas que considere pertinentes, para lo cual ordenará el desahogo de las que lo requieran y desechará aquellas que sean contrarias a derecho o que no tengan relación con los hechos o la materia del procedimiento.

El artículo 343 del Estatuto dispone que después de la audiencia de desahogo de pruebas, se concederá un término para formular alegatos; luego, en el diverso artículo 344 se define la posibilidad de subsanar de cualquier omisión durante la sustanciación del procedimiento, mediante la respectiva vista a las partes.

Por su parte, el artículo 347 del Estatuto establece que concluida la sustanciación, se ordenará el cierre de la instrucción y se elaborará un proyecto de resolución que se presentará a la persona titular de la Secretaría Ejecutiva, quien emitirá la resolución correspondiente.

No obstante, de conformidad con el artículo 347 del Estatuto, si la autoridad resolutora (Secretaría Ejecutiva) considera que aún faltan elementos para resolver, podrá pedir a la autoridad instructora que practique mayores diligencias para integrar el expediente.

- **Denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral**

Para las denuncias de supuestos casos de hostigamiento y/o acoso



sexual o laboral, su sustanciación se encuentra prevista en el Título III, Libro Cuarto del Estatuto.

El artículo 291 del Estatuto establece que la Dirección Jurídica del INE es el área de atención y orientación encargada de la recepción y atención de denuncias relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

En torno a ello, el artículo 292 dispone que dicha dirección será la instancia de primer contacto y su responsabilidad será establecer la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada, para brindarle atención psicológica y acompañamiento, en casos en que así se requiera.

Por su parte, el artículo 293 del Estatuto establece que el área de atención y orientación encargada deberá realizar, entre otras cosas, lo siguiente:

- a) Cuando los hechos denunciados sean conflictos laborales o presuntas conductas constitutivas de hostigamiento o **acoso laboral**, informará a la persona agraviada la posibilidad de realizar el procedimiento de conciliación y, en el supuesto de ser solicitado, remitirla al área conciliatoria;
- b) Cuando la persona presuntamente agraviada **no opte** por el procedimiento de conciliación podrá formalizar su denuncia, **a efecto de realizar las diligencias de investigación o, en su caso, la autoridad lo hará de oficio.**
- c) Si las conductas pudieran ser constitutivas de infracciones en materia de hostigamiento y/o **acoso sexual o laboral**, de ser necesario, se harán peritajes psicológicos para documentar las afectaciones provocadas por aquellas.

- d) Evaluará y propondrá a la autoridad instructora la pertinencia de implementar las **medidas cautelares** más convenientes, a fin de salvaguardar la integridad de la persona agraviada.

A su vez, el artículo 294 del Estatuto dispone que **la actuación del área de atención y orientación al personal del INE deberá ser con perspectiva de género**; en tanto que el artículo 297 de dicho ordenamiento establece que la autoridad instructora y la resolutora estarán obligadas a observar el Protocolo HASL, los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, **así como valorar las pruebas y resolver con perspectiva de género**, en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad.

V. Decisión de esta Sala Regional

Como se ha descrito durante el desarrollo de la presente sentencia, el cimiento sobre el cual se apoya el reclamo formulado por la actora, esencialmente encuentra su origen en el curso procedimental que se dio a la denuncia que –en su momento– presentó para hacer del conocimiento a la instancia investigadora **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

Tanto en los argumentos que la promovente expresó en el recurso de inconformidad, como en los que ahora expone en esta instancia federal, puede advertirse que la base de su oposición se centra en la clasificación que la Dirección de Asuntos de HASL hizo del hecho denunciado, cuya determinación fue confirmada por la JGE al emitir la resolución que constituye el acto impugnado en el presente juicio.

Ello, pues no obstante que la demandante denunció un hecho que, desde su óptica, constituía o configuraba **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, la referida dirección estimó que tal conducta



–en realidad– tan solo constituía un mero conflicto laboral entre dos trabajadoras de la misma oficina, lo cual fue confirmado por la JGE al resolver el recurso de inconformidad.

A partir de esta redefinición de la conducta denunciada hecha por parte de la autoridad investigadora y confirmada por la JGE, es que la instrumentación que se dio a la denuncia presentada por la actora tomó un sendero con el cual esta última no está de acuerdo, pues al haberse considerado apriorísticamente que el hecho denunciado solo podía configurar un conflicto laboral, es que se determinó que el mismo no ameritaba la imposición de sanción alguna y que, por ende, la vía para solucionarlo era la conciliación voluntaria entre las partes, por lo cual no se inició el procedimiento laboral sancionador.

Así, dado el rechazo de la enjuiciante a participar dentro del referido proceso de conciliación, la Dirección de Asuntos de HASL declaró el cierre definitivo del mismo; determinación que fue confirmada por la JGE al resolver el recurso de inconformidad que hoy constituye el acto impugnado en el presente juicio electoral.

A consideración de esta Sala Regional, los agravios son **fundados**.

De conformidad con lo previsto en el artículo 3, párrafo 1, inciso b), fracción XI de los Lineamientos, un conflicto laboral o profesional se define de la siguiente manera:

- Conflicto laboral o profesional: Aquella diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto y/o las y los prestadores de servicios, prestadores de servicio social o prestador de prácticas profesionales que provocan o pueden producir efectos adversos al ambiente laboral.

Como se puede desprender de esta definición que al efecto brindan los Lineamientos, un conflicto laboral o profesional se caracteriza en

sí mismo, por surgir a partir de una controversia, de una oposición o una discordia acontecida entre las personas trabajadoras del INE o quienes prestan servicios o realizan prácticas dentro del mismo, que ocasionan o pueden generar un resultado desfavorable hacia el entorno de trabajo.

Por su parte las fracciones I y II del mismo precepto definen lo que se entiende por acoso sexual y por acoso laboral, de esta forma:

- Acoso Sexual: Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho.

Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

- Acoso Laboral: Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

De lo anterior se tiene que, independientemente de la relación de poder que tengan las personas, el acoso sexual tiene lugar cuando un acto, hecho o conducta perteneciente o relativa al sexo de las personas ocurre, en un evento o en una serie de eventos, con la intención de transgredir la autoestima, salud, integridad, libertad y



seguridad de las personas.

Ello, en tanto que el acoso laboral se caracteriza por tratarse de actos o comportamientos cometidos en un evento o en una serie de ellos de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de este, que atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas, que pueden realizarse evidente, sutil o discretamente y, asimismo, ocasionan sentimientos de humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional, mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado del rendimiento laboral o bien, genere un ambiente negativo en el área de trabajo.

Ahora bien, del escrito de denuncia presentado por la actora en su momento, se tiene que esta hizo del conocimiento a la autoridad a cargo de sustanciar los procedimientos laborales sancionadores, lo que a continuación se transcribe para su mejor comprensión:

[...]

ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable

Tal como se aprecia de lo anterior, la actora solicitó expresamente el inicio de un procedimiento sancionador laboral contra su compañera de trabajo, al afirmar que escuchó cómo esta, dentro del sanitario de la referida junta distrital, le indicó a quien es auditora en dicho órgano desconcentrado que, **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

La promovente asentó en su escrito que dicha conducta le ocasionó **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

De ahí que en concepto de la actora, la conducta supuestamente cometida por la denunciada debía ser sancionada, al implicar una falta de rectitud y respeto hacia su persona, así como de honradez y probidad por actos de violencia, en contravención a lo establecido en los artículos 71, fracción XVII⁹ y 72, fracción XXV del Estatuto¹⁰.

Incluso, la promovente expresó que el mencionado hecho constituía **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable** en su perjuicio conforme al artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia¹¹.

Con base en ello, la promovente solicitó una investigación en contra de la denunciada por la comisión de ese tipo de conductas y pidió el dictado de medidas cautelares como la readscripción de aquella

⁹ El cual establece que son obligaciones del personal del INE «conducirse con rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeras y compañeros, subordinadas y subordinados, terceras personas con las que tenga relación debido a su cargo o puesto y con aquellas que por cualquier motivo se encuentren dentro de las instalaciones del Instituto, así como ante las y los representantes de los partidos políticos».

¹⁰ El cual dispone que queda prohibido al personal del INE «incurrir durante sus labores en faltas de honradez, de probidad, en actos de violencia, o cualquier conducta que pueda dar lugar a un acto ilícito».

¹¹ Que dispone que la «violencia laboral y docente: se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual».



a otro lugar de trabajo durante la sustanciación del procedimiento.

Al efecto, la actora destacó que el hecho denunciado repercutió en su tranquilidad emocional y en la convivencia diaria en la junta distrital ejecutiva mencionada, por lo que solicitó que se le brindara **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

Pese a ello, ni la Dirección de Asuntos de HASL ni la JGE visualizaron el asunto desde la óptica de la demandante, sino que, a su parecer, el hecho denunciado (esto es, la manifestación que supuestamente hizo su compañera a otra trabajadora de la referida junta distrital, **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**) **solo se trató de un mero conflicto laboral**, que de ninguna forma podía dar lugar a la imposición de sanción alguna y que, por ende, solo se solucionaría mediante la conciliación voluntaria entre las partes.

Al margen de la exposición que la actora hizo del caso, la JGE estimó correcto que la Dirección de Asuntos de HASL tramitara la denuncia a través del procedimiento de conciliación de conflictos laborales y no mediante el procedimiento laboral sancionador, pues a su juicio, **ese acontecimiento en realidad tan solo fue consecuencia de una simple diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre personal del INE**, que eventualmente podría impactar en las relaciones propias de la organización del trabajo, **pero de ninguna manera afectarla en su persona.**

A tal conclusión llegó la JGE al resolver el recurso de inconformidad, porque para esta última resultó relevante que el hecho denunciado **aconteció una única vez y que, por sí mismo, no fue de la magnitud tal que pudiera ocasionarle algún daño.**

Esto es, a juicio de la JGE, el hecho denunciado se trató de un único acontecimiento que no encontró eco o réplica en otro posterior, por lo que no podía estimarse que causara algún daño a la actora, de ahí que ese órgano central del INE determinara que fue correcto el dar por concluido el procedimiento de conciliación ante la negativa de aquella a participar durante el mismo.

Esta Sala Regional **disiente de esa determinación.**

En principio, debe destacarse que los artículos 1o., 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en relación con el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (en sus artículos 2, 6 y 7) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en sus artículos 3, 6 y 7) constituyen el marco general que sustenta el derecho de todas las personas al trabajo en condiciones adecuadas, así como a la igualdad de trato y oportunidades en el mismo.

Frente a este derecho surgen obligaciones para el Estado mexicano cuyo objeto es garantizar que los espacios laborales en el ámbito público y privado estén libres de violencia y de discriminación que, en caso de incumplimiento, afectaría el desarrollo institucional.

Ahora bien, conforme a las directrices establecidas en el Protocolo HASL, una de las acciones que la Dirección de Asuntos de HASL debe poner en marcha cuando tenga conocimiento de un probable caso de hostigamiento y acoso sexual o laboral, es brindar a la posible víctima la atención, apoyo legal, psicológico, administrativo y social, a fin de protegerla de cualquier daño presente o futuro y cualquier violencia o discriminación.¹²

Acorde al Protocolo HASL¹³, los principios para la atención de las

¹² Véase en el Protocolo HASL el numeral 5.5. Acciones de atención a víctimas de discriminación y violencia.

¹³ Véase en el Protocolo HASL el numeral 5.5.1. Principios de atención a víctimas que deben atender las autoridades.



posibles víctimas que debe observar dicha dirección son el respeto, dignidad, integridad, seguridad, confidencialidad, no discriminación, gratuidad, propiciar la participación de la posible persona afectada y trabajo interdisciplinario y **visualizar con perspectiva de género**.

Esto es, entender el análisis de la supuesta violencia y la presunta discriminación alegada como la causa y la consecuencia de la desigualdad que sufren las mujeres¹⁴.

Por su parte, entre las acciones que debe llevar a cabo la Dirección de Asuntos de HASL, se tiene que la atención brindada tiene que realizarse con fines de aseguramiento a las personas con relación a su vida y su integridad física y psicoemocional, al mismo tiempo que se les brinden herramientas de autoprotección¹⁵.

Además de esto, la mencionada dirección debe **dar seguimiento a los procedimientos formales que sean de su competencia que decida iniciar la probable víctima**¹⁶.

También esa dirección debe brindar información, atención integral y especializada (ajustada a las necesidades que en cada caso se requieran), establecer las medidas cautelares inmediatas que sean necesarias a efecto de poner a salvo la integridad de la persona (en concordancia al hecho denunciado) y darle acompañamiento hasta el final del procedimiento¹⁷.

Entre las acciones que la Dirección de Asuntos de HASL debe evitar llevar a cabo, están el revictimizar a la probable persona afectada, no guardar confidencialidad sobre el caso, **asumir que**

¹⁴ Igual que la cita anterior.

¹⁵ Véase en el Protocolo HASL el numeral 5.5.2. Lo que DEBE HACER la autoridad competente que conoce de un caso de discriminación y/o violencia.

¹⁶ Igual que la cita anterior.

¹⁷ Igual que la cita anterior.

sabe lo que aquella necesita y poner en duda su dicho¹⁸.

Finalmente, en el Protocolo HASL se establece que la mencionada dirección, al dictar las medidas cautelares que estime necesarias, deberá tener en cuenta estas serán aplicables mientras subsista el riesgo y hasta que se dicte la resolución final del procedimiento, **sin prejuzgar ni constituir indicio acerca de la responsabilidad**¹⁹.

De esta forma, en concepto de esta Sala Regional, la visualización que hizo la autoridad sustanciadora del hecho denunciado, se basó en un enfoque que desconoció el verdadero alcance que tenían los componentes esenciales de la queja formulada por la enjuiciante.

Esto es así, porque la actora dijo haber resentido como mujer una afectación a su persona por el supuesto comentario realizado por una compañera de trabajo a otra, con el fin de exteriorizar lo que en su concepto era una falsa idea de **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

Desde la óptica de esta Sala Regional, en un caso como este, la Dirección de Asuntos de HASL (como autoridad sustanciadora) debió privilegiar la vía instrumental propuesta por la actora conforme a los dichos y hechos en que fundamentó su denuncia; esto es, dar curso al procedimiento laboral sancionador, **sin juzgar anticipadamente la naturaleza de la conducta denunciada** en términos del Protocolo HASL, conforme al cual la autoridad ante la que se presenten este tipo de quejas o denuncias **no debe asumir que sabe lo que la persona denunciante necesita y poner en duda su dicho.**

A consideración de esta Sala Regional, la autoridad sustanciadora

¹⁸ Véase en el Protocolo HASL el numeral 5.5.3. Lo que DEBE EVITAR la autoridad competente o la o el superior jerárquico que conoce de un caso de discriminación y/o violencia.

¹⁹ Véase en el Protocolo HASL el numeral 6. Medidas cautelares.



pudo instrumentar el procedimiento laboral sancionador, a fin de dilucidar a través del mismo y a la luz de las pruebas aportadas por la actora y, en su caso, de las recabadas durante la investigación, la posible actualización de la responsabilidad de la denunciada, al margen de la eventual acreditación del hecho y de la determinación de las consecuencias que –en su caso– el mismo pudiera tener.

Sin embargo, como se advierte, la clasificación de la conducta que hizo la autoridad sustanciadora como un conflicto laboral, orientó el camino procedimental de la denuncia a **la ruta de la conciliación**, la cual buscaba que entre la actora y la denunciada pudieran llegar a un arreglo voluntario, pese a que los artículos 299 del Estatuto y 25, párrafo 1, inciso f) de los Lineamientos disponen que **no podrán ser objeto del procedimiento de conciliación aquellos conflictos que por su naturaleza encuadren en las definiciones de ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**

Al margen de que en efecto la conducta denunciada se enmarcara o no dentro de ese supuesto e, incluso, amén de que eventualmente se lograra demostrar o no la realización del hecho, **lo trascendente es que la denuncia que la actora presentó tenía implícitos componentes o ingredientes relacionados con lo que a su decir era un supuesto ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, motivo por el cual la autoridad sustanciadora no debió darle un curso distinto al sugerido por la probable afectada e intentar solucionarlo como un conflicto laboral mediante la conciliación.

Ello, máxime que la promovente afirmó resentir una afectación en su persona y en sus sentimientos debido a la supuesta realización de la conducta denunciada, por lo que –conforme a los parámetros establecidos en el Protocolo HASL– la autoridad sustanciadora al

menos debió partir desde una presunción de credibilidad respecto a lo denunciado; sin embargo, en la resolución impugnada la JGE simplemente determinó de manera anticipada que la misma no pudo generarle perjuicio o daño alguno a aquella, **pues se trató de un acto único**, cuando por definición tanto el acoso sexual y laboral **pueden tener lugar en un solo evento o en una serie de ellos, tal como lo establece el artículo 3, párrafo 1, inciso b, fracciones I y II de los Lineamientos**.

Si bien conforme al artículo 320 del Estatuto, presentada la denuncia en la que se aduzca la comisión de una posible conducta infractora, la autoridad debe realizar una investigación preliminar para conocer las circunstancias concretas del caso y recabar los elementos a fin de determinar si se inicia o no el procedimiento laboral sancionador, **tal facultad no puede llegar al grado de desnaturalizar la esencia en que se funda el reclamo planteado**.

Pese a lo anterior, en el caso, la autoridad sustanciadora calificó con anticipación el hecho denunciado como algo que **ELIMINADO**. **Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable**, sino como un conflicto laboral y, a partir de esa premisa, siguió el camino de la conciliación para solventarlo, la cual derivó en el cierre del procedimiento ante la negativa de la actora a sujetarse al mismo.

Sin prejuzgar acerca de la actualización de las infracciones que la actora denunció, lo relevante es que la definición acerca de si se actualizaba o no el supuesto daño ocasionado a su persona y a sus sentimientos, **no debió emerger a partir de la simple opinión de la autoridad sustanciadora ni de la JGE**, pues para poder emitir alguna afirmación al respecto debieron basarse en el resultado del procedimiento laboral sancionador que, a través del agotamiento de sus etapas, les permitiera tener un esclarecimiento del caso, para así poder determinar si la conducta –en efecto– constituyó o no alguna irregularidad que sancionar y, si tal como lo afirmó, ello le



ocasionó algún daño, **pero no adelantadamente estimar que la conducta ni siquiera podía representarle un grado de afectación.**

Lo anterior, de cierta manera constituyó un perjuicio con respecto a la presunta responsabilidad de la denunciada, lo cual se encuentra rotundamente proscrito conforme al Protocolo HASL, circunstancia que, además, hizo nugatoria la solicitud para el dictado de medidas cautelares que la actora formuló en su escrito de denuncia, mismas que ni siquiera fueron atendidas por la autoridad sustanciadora.

Por ello, esta Sala Regional considera inadecuada la determinación de la JGE, debido a que la instrumentación seguida por la Dirección de Asuntos de HASL transgredió los derechos de la demandante como posible víctima de supuestos actos **ELIMINADO. Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.**

VI. Efectos de la sentencia

En atención a lo anterior, se debe **revocar** la resolución impugnada emitida por la JGE y, en consecuencia, lo procedente es dejar sin efectos el acuerdo emitido por la Dirección de Asuntos de HASL que ordenó el cierre del procedimiento conciliatorio.

Ello, para efecto de que dicha dirección sustancie el procedimiento laboral sancionador en los términos propuestos por la parte actora de conformidad con la normativa aplicable, sin prejuzgar acerca de la conducta denunciada, para lo cual deberá proveer lo conducente con respecto a las medidas cautelares solicitadas por aquella y, finalizada la instrumentación del mismo, se emita la determinación que en derecho proceda por parte de la autoridad resolutoria, de lo cual se deberá informar a esta Sala Regional dentro del plazo de **tres días** a que ello ocurra.

Por lo expuesto, fundado y motivado, esta Sala Regional

RESUELVE

ÚNICO. Se revoca la resolución impugnada, para los efectos antes precisados.

Notifíquese por correo electrónico a la promovente, a la JGE y a la Dirección de Asuntos de HASL y por estrados a las demás personas interesadas. Asimismo, hágase la versión pública que corresponda.

Hecho lo anterior, en su caso, devuélvanse las constancias atinentes y, en su oportunidad, archívese el presente expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron, por **unanimidad** de votos, la magistrada y los magistrados, en el entendido que Luis Enrique Rivero Carrera funge como magistrado en funciones, con los votos razonados tanto de la Magistrada María Guadalupe Silva Rojas como del Magistrado Luis Enrique Rivero Carrera, ante la secretaria general de acuerdos, quien autoriza y da fe.

VOTO RAZONADO²⁰ QUE FORMULA LA MAGISTRADA MARÍA GUADALUPE SILVA ROJAS²¹ EN LA SENTENCIA EMITIDA EN EL JUICIO SCM-JE-16/2022

Emito este voto para explicar las razones que me llevan a acompañar el proyecto.

Cuando la demanda de la parte actora fue presentada en esta sala

²⁰ Con fundamento en los artículos 174 párrafo segundo y 180-V de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como 48 del Reglamento Interno de este Tribunal Electoral.

²¹ En la emisión de este voto, utilizaré los mismos términos contenidos en el glosario de la sentencia de la cual forma parte.



se integró con ella el juicio SCM-JLI-21/2022 que fue turnado a la ponencia a mi cargo.

El 15 (quince) de febrero de 2022 (dos mil veintidós) presenté al pleno un proyecto para consultar a la Sala Superior la competencia para conocer la controversia el cual fue rechazado por la mayoría por lo que el juicio fue returnado a la ponencia del magistrado José Luis Ceballos Daza quien propuso cambiar la vía en que se había presentado la demanda de juicio laboral a juicio electoral.

Dicha propuesta fue aprobada por la mayoría de esta sala²² -con mi voto en contra- en un acuerdo en que asumió la competencia para conocer este juicio y determinó que la vía para ello era la de un juicio electoral²³.

Además, al cambiar la vía en el referido acuerdo el pleno determinó tácitamente que la demanda era oportuna pues en términos de la jurisprudencia 1/97 de la Sala Superior de rubro **MEDIO DE IMPUGNACIÓN. EL ERROR EN LA ELECCIÓN O DESIGNACIÓN DE LA VÍA NO DETERMINA NECESARIAMENTE SU IMPROCEDENCIA**²⁴ -citada en dicho acuerdo- uno de los requisitos para cambiar la vía de un medio de impugnación a otra es que *“se encuentran satisfechos los requisitos de procedencia del medio de impugnación legalmente idóneo para invalidar el acto o resolución contra el cual se opone reparo o para obtener la satisfacción de la pretensión”*.

En ese sentido, al estar vinculada por las decisiones tomadas por la mayoría -al estar firmes- respecto a **(1)** que esta sala es

²² En ese entonces integrada por el magistrado Héctor Romero Bolaños y el magistrado José Luis Ceballos Daza.

²³ El cual puede ser consultado -con mi voto- en el siguiente vínculo: http://www.te.gob.mx/EE/SCM/2022/JLI/21/SCM_2022_JLI_21-1153021.pdf

²⁴ Consultable en: Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, suplemento 1, año 1997 (mil novecientos noventa y siete), páginas 26 y 27.

competente para conocer la demanda de la parte actora, (2) que la vía en que debemos estudiar este juicio es el juicio electoral y (3) que la demanda es oportuna, coincido con el proyecto en sus términos pero emito este voto para explicar que acompañe tales cuestiones debido a que estoy obligada a hacerlo por las conclusiones previas a las que llegó este pleno²⁵.

MARÍA GUADALUPE SILVA ROJAS

MAGISTRADA

VOTO RAZONADO QUE FORMULA EL MAGISTRADO EN FUNCIONES LUIS ENRIQUE RIVERO CARRERA, RESPECTO DE LA SENTENCIA EMITIDA EN EL JUICIO ELECTORAL IDENTIFICADO CON LA CLAVE SCM-JE-16/2022²⁶.

La sentencia del presente juicio deviene de un asunto que fue reencauzado y por tanto sustanciado como un Juicio Electoral, y aun cuando estoy de acuerdo con las consideraciones de fondo emitidas para su resolución, en el caso considero pertinente emitir el presente voto razonado, puesto que, a mi juicio, la demanda de la parte actora debió ser instruida como un juicio laboral²⁷.

En efecto, el dos de marzo mediante acuerdo del pleno²⁸ de esta Sala Regional²⁹ se sostuvo que el juicio laboral no era la vía adecuada para conocer de la pretensión de la parte actora, al señalar que el acto controvertido no era una resolución en la que se hubiera determinado la destitución o sanción de la promovente, ni tampoco que se generara una afectación directa de sus derechos

²⁵ En términos de los artículos 174 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y 48 del Reglamento Interno de este tribunal.

²⁶ Se emite el presente voto, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 48 del Reglamento Interno de este Tribunal Electoral. Colaboró en su elaboración Montserrat Ramírez Ortiz.

²⁷ Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral previsto en el artículo 94 de la Ley de Medios.

²⁸ Pleno que en ese momento estaba integrado por los magistrados Héctor Romero Bolaños, José Luis Ceballos Daza y la magistrada María Guadalupe Silva Rojas.

²⁹ Por mayoría con el voto en contra de la Magistrada María Guadalupe Silva Rojas.



o prestaciones laborales, sino que la impugnación versaba sobre el contenido de un procedimiento disciplinario emitido por un órgano central del demandado.

Desde esa perspectiva, se decidió conocer de una resolución emitida por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral -órgano central- y hacerlo a través del juicio electoral establecido en los Lineamientos Generales para la Identificación e Integración de Expedientes del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación³⁰.

Al respecto, me permito hacer notar que con independencia de que se pudo haber consultado la competencia a la Sala Superior de este Tribunal porque se trató de la resolución de un órgano central del Instituto cuya materia no está expresamente prevista para las reservadas a una sala regional, estimo además que la cuestión planteada debió haber sido instruida como un juicio laboral.

En efecto, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis 1a. CCL/2014, de rubro: **ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE**³¹ estableció que la persona que sufre daños o afectaciones derivadas del acoso laboral (*mobbing*) cuenta con diversas vías para ver restablecidos los derechos transgredidos, según lo que la parte afectada pretenda obtener.

En la tesis que se invoca, la Primera Sala de la Suprema Corte de

³⁰ Emitidos el treinta de julio de dos mil ocho, cuya última modificación fue el catorce de febrero de dos mil diecisiete. Consultables en: <http://portal.te.gob.mx/legislacion-jurisprudencia/acuerdos-y-actas/category/salas/sala-superior/lineamientos-generales-para>

³¹ : Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, julio de dos mil catorce, Tomo I, página 138.

Justicia de la Nación explicó que si la parte actora pretende la rescisión del contrato por causas imputables al empleador -sustentadas en el acoso laboral (*mobbing*)- ese reclamo debe verificarse en la **vía laboral**; si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, **tendrá la vía penal** para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a la parte agresora; asimismo, podrá incoar la **vía administrativa** si pretende, por ejemplo, que se sancione a la persona servidora pública que incurrió en el acto ilícito, o **la vía civil**, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta.

Así, con independencia de que uno de los aspectos que pretende la parte actora es lograr la sanción a la persona denunciada, lo cierto es que la vía pudo ser conocida a través del juicio laboral con base en el criterio orientador contenido en la tesis aislada I.11o.T.80 L, emitida por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, de rubro: **MOBBING O ACOSO LABORAL. LOS TRABAJADORES VÍCTIMAS DE ÉSTE PUEDEN HACER VALER SU DERECHO A UN TRABAJO DIGNO Y DECENTE, MEDIANTE LA ACCIÓN EN LA VÍA LABORAL PARA CONSERVARLO CON EL CESE DE ESA CONDUCTA Y NO ÚNICAMENTE PROMOVER LA DE RESCISIÓN, PREVISTA EN EL ARTÍCULO 51, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**³².

Esto, porque la actora no solamente impugnaba la fundamentación y motivación de la resolución reclamada con la finalidad de que se iniciara un procedimiento **laboral** sancionador contra la persona denunciada, sino **su derecho a un ambiente de trabajo sano**, cuestión que invocó ante la ahora autoridad responsable.

Aunado a que, si bien la actora también pretendió la sanción de

³² Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 4, agosto de dos mil veintiuno, Tomo V, página 4879.



determinada persona trabajadora del INE³³, lo cierto es que el cauce de esa queja fue mediante el procedimiento **laboral** sancionador, del cual aprecio que está enmarcado en la reglamentación interna de las relaciones trabajo de las personas servidoras del instituto y que se desarrolla para determinar la **responsabilidad laboral** en que pudo haber incurrido alguna de ellas y, de ser el caso, imponerle la sanción que corresponda (amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria); lo que dicho sea de paso, es distinto a las responsabilidades administrativas en las que su instrumentación está a cargo del órgano interno de control del instituto conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y que daría cabida a la vía administrativa.

Desde esa óptica, considero que el hecho de que en el caso no se hubiera controvertido una destitución o sanción de la promovente, ni se hubiera reclamado una afectación directa de sus prestaciones laborales, (como se señaló en el acuerdo plenario en que se reencauzó este medio de impugnación a Juicio Electoral), no da cauce a considerar que la **materia de estudio** es distinta a laboral, pues como lo he señalado, la controversia está directamente relacionada tanto con el derecho de la actora a un trabajo digno y decente, como la posible responsabilidad laboral por **ELIMINADO**.
Fundamento Legal: Art. 116 de la LGTAIP. Datos personales que hacen a una persona física identificada o identificable.

Sin embargo, atendiendo a que el referido reencauzamiento (cambio de vía de juicio laboral a electoral) me vincula por ser una cuestión firme que determinó en su momento el Pleno de este órgano jurisdiccional y a que tal circunstancia tampoco derivó en un perjuicio sustancial para la parte actora, acompaño el sentido de la sentencia del Juicio Electoral.

³³ En términos del glosario de la sentencia.

Esto es así, pues con independencia de la vía procesal correspondiente, finalmente se analizaron en fondo los planteamientos vertidos en la demanda; con base en ello se estudió la legalidad y constitucionalidad de la resolución impugnada y como consecuencia, se ordenó su revocación -con lo que estoy de acuerdo- razón por la que emito este **voto razonado**.

LUIS ENRIQUE RIVERO CARRERA
MAGISTRADO EN FUNCIONES

<p>Fecha de clasificación: Catorce de julio de dos mil veintidós. Unidad: Secretaría General de Acuerdos de la Sala Regional Ciudad de México del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Clasificación de información: Confidencial. Período de clasificación: Sin temporalidad. Fundamento Legal: Artículos 6, 16, 99 párrafo cuarto y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, 68, 111 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP), 3 fracción IX, 31 y 47 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (LGPDPPO) y 8 y 18 del Acuerdo General de Transparencia Acceso a la Información y Protección de Datos Personales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Motivación: Elementos y/o datos sensibles/personales que hacen identificables a las personas.</p>

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firma electrónica certificada, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los numerales segundo y cuarto del Acuerdo General de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación 3/2020, por el que se implementa la firma electrónica certificada del Poder Judicial de la Federación en los acuerdos, resoluciones y sentencias que se dicten con motivo del trámite, turno, sustanciación y resolución de los medios de impugnación en materia electoral³⁴.

³⁴Conforme al segundo transitorio del Acuerdo General 3/2020 de la Sala Superior del Tribunal Electoral.