



JUICIO GENERAL¹

EXPEDIENTE: SG-JG-23/2026

PARTE ACTORA: **DATO PERSONAL PROTEGIDO (LGPDPPO)**

AUTORIDAD RESPONSABLE: JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL²

PONENTE: SERGIO ARTURO GUERRERO OLVERA³

Guadalajara, Jalisco, trece de mayo de dos mil veintiséis.

1. Sentencia que **confirma** la resolución de la Junta General Ejecutiva del INE que confirmó sobreseer el procedimiento laboral sancionador respecto de una persona denunciada, declaró improcedentes medidas cautelares y la inexistencia de hostigamiento y acoso laboral en contra de la actora.
2. **Competencia⁴, presupuestos⁵ y trámites.** La Sala Regional Guadalajara, en ejercicio de sus atribuciones, previstas en los artículos 41, párrafo segundo, base VI, 94, párrafo primero y 99 de la CPEUM⁶, 251, 252, 253, 260, 261, 263 y 267 de la LOPJF⁷; y previo cumplimiento de los requisitos y trámites previstos en los artículos 7, 8, 9, 13, 22, de la LGSMIME⁸; conforme a los Lineamientos Generales⁹ y Acuerdos Generales 3/2020, 7/2020 y 2/2023, todos de la Sala Superior de este tribunal, pronuncia esta sentencia.

ASUNTO

3. La actora denunció a tres personas servidoras públicas por actos que consideró constituían acoso y hostigamiento laboral, por lo que se abrió el procedimiento laboral sancionador respectivo; y contra la determinación que le puso fin, presentó dos recursos de inconformidad¹⁰.
4. La Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, al resolver los recursos de inconformidad, confirmó la absolución de dos de las denunciadas y el sobreseimiento

¹ En adelante, JG.

² En adelante, INE.

³ Secretario de Estudio y Cuenta: Manuel Alejandro Castillo Morales.

⁴ Se satisface la competencia al tratarse de una resolución que confirmó la emitida en un procedimiento laboral sancionador por supuestas conductas de acoso y hostigamiento laboral entre personas servidoras del INE en Chihuahua, entidad en la que esta Sala Regional ejerce jurisdicción.

⁵ Se tiene por satisfecha la procedencia, pues se cumplen los requisitos formales, así como la oportunidad, pues la resolución impugnada, de ocho de abril fue notificada a la parte actora el veintiuno de abril siguiente y la demanda se presentó el treinta de abril de este año, además, fue promovida como juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre las personas servidoras del INE y, posteriormente reencauzado a JG, por lo que se encuentra dentro del plazo para impugnar. Asimismo, la parte actora cuenta con legitimación e interés jurídico, pues controvierte una resolución que supuestamente afecta sus derechos, la cual fue contraria a sus intereses.

⁶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁷ Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

⁸ Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral o Ley de Medios.

⁹ Lineamientos generales para la identificación e integración de expedientes del tribunal electoral del poder judicial de la federación, de conformidad con la ley general del sistema de medios de impugnación en materia electoral.

¹⁰ Identificado como INE/DJ/HASL/PLS/140/2024, el 10 de diciembre de 2025 se sobreseyó el procedimiento respecto de la denunciada 1, porque el 31 de octubre de 2025 la denunciada dejó de laborar para el INE. Contra ello, presentó el recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/88/2025. El 17 de diciembre de 2025, al no contar con suficientes elementos para acreditar que las denunciadas 2 y 3 cometieron las conductas denunciadas, fueron absueltas y se dio vista al Órgano Interno de Control; lo cual fue impugnado en el recurso de inconformidad INE/RI/SPEN/02/2026 y analizado mediante resolución INE/JG75/2026.

respecto de la otra¹¹. Contra esas determinaciones la actora promovió juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de las personas servidoras del INE y solicitó como medida cautelar la suspensión del acto, mismo que, previa improcedencia de la medida fue reencauzado a JG.

DECISIÓN

5. **Palabras Clave:** ● *Procedimiento laboral sancionador* ● *Sobreseimiento* ● *Principio de exhaustividad* ● *acoso laboral* ● *hostigamiento laboral* ● *prueba pericial* ● *prueba testimonial*.

Agravios

6. **Sobreseimiento.** Indebidamente se confirmó el sobreseimiento respecto de una de las denunciadas porque dejó de laborar en el INE. Pues la baja administrativa o renuncia no extingue la obligación institucional de investigar los hechos denunciados ni impide emitir una resolución de fondo.
7. Sostiene que la responsable confundió la terminación del vínculo laboral con la desaparición de la materia del procedimiento, pues el objeto de éste es determinar la existencia de acoso u hostigamiento laboral mientras sí existía la relación laboral.
8. Esto, genera impunidad pues se evitó conocer la verdad de los hechos, calificar jurídicamente las conductas, reparar el daño, fijar precedentes institucionales y garantizar la no repetición.
9. Así mismo, señala, se realizó una interpretación formalista y restrictiva del Estatuto, sin considerar derechos humanos, acceso a la justicia, perspectiva de género ni el principio *pro-persona*, ni hacer un test de proporcionalidad.
10. **Valoración probatoria.** Falta de exhaustividad, porque la autoridad omitió valorar integralmente las pruebas existentes en el expediente, especialmente el estudio psicológico elaborado por áreas especializadas del propio INE, con el que se acreditaba la afectación emocional y el contexto de violencia laboral, por lo que, no podía ser ignorado ni minimizado bajo el argumento de que “por sí solo” no demostraba plenamente los hechos, cuando ninguna prueba aislada tiene esa función.
11. Por el contrario, debió valorar conjuntamente prueba psicológica, indicios contextuales, testimonios y demás elementos del expediente.
12. También acusa una motivación aparente, porque la resolución declaró infundados los agravios sin responderlos realmente ni explicar por qué las pruebas eran insuficientes, además que, la responsable realizó un estudio conjunto de sus agravios.
13. Indebidamente el INE impuso estándares probatorios excesivos e incompatibles con casos de violencia laboral, donde suele existir prueba indiciaria y contextual.

¹¹ Mediante resolución INE/JG75/2026.

14. **Medidas cautelares.** La autoridad no brindó tutela preventiva suficiente frente a los hechos denunciados de hostigamiento y acoso laboral, ya que privilegiaron salidas procesales formales en lugar de proteger efectivamente a la víctima.

Respuesta

15. La resolución impugnada se debe **confirmar** ya que los agravios expuestos por la actora son **insuficientes**¹², como se explica.
16. En primer término, contrario a lo que sostiene la actora la renuncia de la denunciada 1, sí extingue la competencia del INE para sancionarla por presunto acoso u hostigamiento laboral, pues tal como la responsable razonó, el objetivo del procedimiento laboral sancionador es investigar y sancionar las conductas de las personas servidoras públicas del INE.
17. En ese sentido, si la denunciada renunció y dejó de laborar desde el 31 de octubre de 2025, ya no era sujeta de investigación y sanción, lo que actualizaba la causal de sobreseimiento respectiva. Por lo que, tampoco confundió la terminación de la relación laboral con la desaparición de la materia del procedimiento, sino que una es causante de la otra.
18. Lo anterior, porque en términos de los artículos 8 y 307 del estatuto el procedimiento laboral sancionador está dirigido a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan obligaciones, se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en las Constitución, la Ley, o normativa interna del INE, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.
19. En ese sentido, dicho procedimiento no persigue un fin declarativo sino sancionatorio de conductas que contravengan la normativa del INE.
20. Además, no existe impunidad, porque aun cuando no existe una relación laboral y los hechos denunciados escapan del régimen laboral sancionador del INE, se dio vista al Órgano Interno de Control¹³, para que conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas determinara lo conducente.
21. Ello, pues seguir con la investigación y probable sanción de las conductas a través del procedimiento laboral sancionador a ningún fin práctico llevaría, porque la denunciada ya no es sujeta de sanción, pues el artículo 350 del Estatuto¹⁴ tiene un catálogo que limita a imponer: amonestación, suspensión, destitución y sanciones pecuniarias. Mismas que, de ya no existir una relación laboral no son ejecutables.

¹² El estudio de los agravios se realizará conjuntamente, en términos de la jurisprudencia 4/2000 emitida por la Sala Superior de este tribunal, de rubro: “AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”. Visible en: <https://www.te.gob.mx/ius2021/#/>

¹³ También se cita como OIC.

¹⁴ Estatuto del Servicio Profesional del Instituto Nacional Electoral.

22. En coincidencia con la responsable, la autoridad estaba impedida para sancionar a la denunciada, en otras palabras, para poder sancionar a cualquier sujeto infractor de la normativa interna del INE debe existir una relación laboral.
23. Ahora, la responsable en momento alguno desconoció los derechos humanos de las mujeres a una vida libre de violencia, ni principios como el *pro-persona* o bien, la perspectiva de género, sino que, al existir una causa de sobreseimiento es claro que ésta dejó sin materia el procedimiento lo que impidió a la autoridad estudiar el fondo del asunto¹⁵.
24. Aunado a ello, los argumentos tendientes a controvertir el sobreseimiento respecto de una de las personas denunciadas son insuficientes, pues son reiterativos en su totalidad de los expuestos ante la autoridad responsable¹⁶, máxime que, no desvirtúan los que la autoridad uso para confirmar dicha determinación¹⁷.
25. El argumento sobre la omisión de realizar un control de convencionalidad con perspectiva de género para revocar el sobreseimiento y emitir una resolución de fondo es inoperante, pues se trata de un argumento que ya fue expuesto en el recurso de inconformidad y cuyas consideraciones emitidas por la responsable no son controvertida por la actora, es decir, se trata de un agravio reiterativo¹⁸.
26. Lo mismo sucede respecto de las denunciadas 2 y 3, pues aunque fueron absueltas por no acreditarse la existencia de las conductas denunciadas, lo cierto es que, de la resolución impugnada se advierte que la responsable sí precisó en el considerando décimo que aplicaría la suplencia de la queja a los argumentos de la actora para equilibrar el proceso ante los actos de la autoridad, que ello no significaba una sustitución total y que debido a que se alegaba una circunstancia de vulnerabilidad era necesario incorporar una perspectiva de género a partir de un análisis integral de la dicha situación, sin que ello implicara darle la razón¹⁹.
27. No pasa inadvertida la solicitud que realiza la parte actora para notificar al Órgano Interno de Control del INE la resolución del procedimiento laboral sancionador, pues

¹⁵ De acuerdo con las jurisprudencias XI.1o.A.T. J/1 (10a.) de rubro: ACCESO A LA JUSTICIA. ES UN DERECHO LIMITADO, POR LO QUE PARA SU EJERCICIO ES NECESARIO CUMPLIR CON LOS PRESUPUESTOS FORMALES Y MATERIALES DE ADMISIBILIDAD Y PROCEDENCIA, ASÍ COMO DE OPORTUNIDAD PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA DE AMPARO; y 1a./J. 10/2014 (10a.) de rubro: PRINCIPIO PRO-PERSONA Y RECURSO EFECTIVO. EL GOBERNADO NO ESTÁ EXIMIDO DE RESPETAR LOS REQUISITOS DE PROCEDENCIA PREVISTOS EN LAS LEYES PARA INTERPONER UN MEDIO DE DEFENSA.

¹⁶ Sirve de sustento la jurisprudencia “AGRAVIOS. SON INOPERANTES LOS QUE SE HACEN DESCANSAR SUSTANCIALMENTE EN LO ARGUMENTADO EN OTROS QUE FUERON DESESTIMADOS”. Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, Marzo de 2004, página 1514 y en el enlace <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/182039>.

¹⁷ Criterio I.6o.C. J/20. “CONCEPTOS DE VIOLACIÓN INOPERANTES, CUANDO NO CONTROVIERTEN TODAS LAS CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA RECLAMADA”. Registro digital: 209202, consultable en la siguiente liga: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/209202> y, criterio VI. 2o. J/179. “CONCEPTOS DE VIOLACIÓN SON INOPERANTES SI NO ATACAN TODAS LAS CONSIDERACIONES QUE SUSTENTAN LA SENTENCIA RECLAMADA”. Registro digital: 220008, consultable en la página: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/220008>.

¹⁸ Sirve de sustento la jurisprudencia “AGRAVIOS. SON INOPERANTES LOS QUE SE HACEN DESCANSAR SUSTANCIALMENTE EN LO ARGUMENTADO EN OTROS QUE FUERON DESESTIMADOS”. Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, Marzo de 2004, página 1514 y en el enlace <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/182039>

¹⁹En términos de las tesis: Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.). “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.” Y P. XX/2015 (10a.). “IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. OBLIGACIONES QUE DEBE CUMPLIR EL ESTADO MEXICANO EN LA MATERIA.”

de constancias se advierte que mediante oficio INE/OIC/UAJ/DIRA/3263/2024 de cinco de diciembre de 2024, la denuncia fue registrada bajo el expediente INE/OIC/INV/803/2024²⁰, siendo el propio OIC, quien se encargaría de determinar la existencia de alguna responsabilidad administrativa.

28. Misma suerte corren los argumentos relacionados con la **indebida valoración probatoria**, pues la autoridad responsable justificó que, aunque la pericial psicológica concluyó que probablemente la actora fue víctima de acoso y hostigamiento laboral, lo cierto es que, ello no prejuzgaba sobre la veracidad de los hechos ni la responsabilidad de las personas denunciadas, pues la finalidad es brindar atención de primer contacto y, a partir de ahí indagar y determinar la existencia de la responsabilidad de las posibles infractoras.
29. Como ya se analizó, respecto de la denunciada 1, el procedimiento laboral sancionador fue sobreseído por su renuncia al INE y, en consecuencia, fue innecesario admitir y sustanciarlo, por lo que, no puede existir una omisión de analizar y valorar pruebas.
30. En cuanto al resto de las personas denunciadas, la actora omite precisar qué testigo afirmó que hubo conductas de maltrato y discriminación en perjuicio de la primera, máxime que, la responsable sí justificó que de ninguna de las pruebas testimoniales ofrecidas y desahogadas se acreditó la existencia de tales conductas.
31. Por el contrario, expuso que los testimonios eran consistentes en negar la existencia de ese tipo de actos, no eran precisos y que la única llamada de atención que atestiguaron fue consistente en una llamada telefónica derivada de la omisión de entregar un informe correspondiente a la Vocalía que encabeza la actora.
32. Además, que de la valoración conjunta de la prueba psicológica, las testimoniales y los requerimientos de información no generaron prueba plena de la existencia de las conductas, pues el hecho de solicitar a un trabajador el correcto desempeño de sus funciones no es acoso u hostigamiento laboral, sino la sola exigencia del cumplimiento de sus actividades inherentes al cargo.
33. De ahí que, la supervisión que realiza el Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital de las actividades del personal, incluidas las establecidas por el puesto que desempeña la recurrente, es inherente a su responsabilidad y al adecuado funcionamiento de las actividades que realiza dentro de la Junta Distrital y no podía considerarse una extralimitación de funciones.
34. En ese sentido, a la luz de lo resuelto por la Sala Superior en el SUP-JE-43/2019, donde estableció los elementos que constituyen el acoso laboral, determinó que no se

²⁰ Véase el acuerdo de 23 de octubre de 2024 emitido por la Directora de Investigación de Responsabilidades Administrativas de la Unidad de Asuntos Jurídicos del Órgano Interno de Control del Instituto Nacional Electoral. Consultable en la siguiente liga electrónica: https://inemexico-my.sharepoint.com/personal/gissel_yanez_ine_mx/_layouts/15/onedrive.aspx?viewid=f71df684%2Dde34%2D42da%2Da3c9%2Db38595a39fa8&id=%2Fpersonal%2Fgissel%5Fyanez%5Fine%5Fmx%2FDocuments%2FINE%20DJ%20HASL%20PLS%20140%202024%20%2D%2C%20A0Expediente%2C%20A0completo%2F140%2FSegundo%20informe%20de%20OIC%2F01%2E1%20ACUERDO%2023%2D10%2D2024%20%20EXP%2E%20INE%2DOIC%2DINV%2D803%2D2024%2Epdf&parent=%2Fpersonal%2Fgissel%5Fyanez%5Fine%5Fmx%2FDocuments%2FINE%20DJ%20HASL%20PLS%20140%202024%20%2D%2C%20A0Expediente%2C%20A0completo%2F140%2FSegundo%20informe%20de%20OIC

acreditaba el elemento material (existencia de las conductas de acoso), por lo que, no podía analizar los demás elementos del tipo.

35. Por tanto, es claro que sus agravios son insuficientes para revocar la resolución impugnada, pues omiten confrontar los razonamientos lógico-jurídicos que expuso la responsable²¹.
36. La actora también afirma que existe una motivación aparente, sin embargo, dicha afirmación es inatendible porque no basta con hacerlas, sino que, existe el deber de expresar cuáles son y qué perjuicio o afectación le causan, lo cual no acontece.²²
37. Tampoco es cierto que la responsable exigiera un estándar probatorio excesivo de prueba para acreditar un ambiente laboral de acoso y hostigamiento, de hecho, reconoció que estos tipos de violencia no siempre dejan huella documental, no obstante, no se acreditó la existencia de las conductas denunciadas, por lo que, no podía dejar de observar el principio de presunción de inocencia en favor de las denunciadas.
38. Máxime que, la actora parte de una premisa errónea al afirmar que operó una reversión de la carga probatoria en su contra, pues, aunque ésta sí operó, lo cierto es que fue en su favor, pues las personas denunciadas tuvieron que desvirtuar la existencia de los hechos denunciados con el ofrecimiento de pruebas testimoniales²³.
39. En ese sentido, la autoridad instructora realizó diligencias de investigación preliminar como requerimientos de información, entrevistas de investigación, desahogó pruebas confesionales y testimoniales ofrecidas por las partes, no obstante, no existieron elementos suficientes para acreditar la existencia de los hechos denunciados.
40. Aunado a ello, es inoperante el argumento de que la responsable omitió analizar la totalidad de sus agravios o bien, que lo hizo agrupándolos, porque el actor omite precisar qué agravios no fueron estudiados o qué afectación le causa, pues el estudio conjunto de éstos no puede causar un perjuicio pues lo relevante es que sean abordados²⁴.
41. Finalmente, en relación con el agravio sobre **medidas cautelares**, es inoperante, pues aunque se pueden adoptar en cualquier momento desde la interposición de la denuncia y hasta el dictado de una resolución, lo cierto es que, este órgano jurisdiccional

²¹ Sirve de sustento la jurisprudencia “AGRAVIOS. SON INOPERANTES LOS QUE SE HACEN DESCANSAR SUSTANCIALMENTE EN LO ARGUMENTADO EN OTROS QUE FUERON DESESTIMADOS”. Consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, Marzo de 2004, página 1514 y en el enlace <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/182039>

²² Tesis XVI.1o.P.6 K (10a.) de rubro: “AGRAVIOS INATENDIBLES EN EL RECURSO DE INCONFORMIDAD. LO SON AQUELLOS EN LOS QUE EL RECURRENTE SE LIMITA A PONER DE MANIFIESTO LA EXISTENCIA DE SUPUESTAS MOTIVACIONES ILEGÍTIMAS DE LA AUTORIDAD RESPONSABLE ANTE EL JUEZ DE DISTRITO”; Criterio I.6o.C. J/20. “CONCEPTOS DE VIOLACIÓN INOPERANTES, CUANDO NO CONTROVIERTEN TODAS LAS CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA RECLAMADA”. Registro digital: 209202, consultable en la siguiente liga: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/209202> y, criterio VI. 2o. J/179. “CONCEPTOS DE VIOLACIÓN SON INOPERANTES SI NO ATACAN TODAS LAS CONSIDERACIONES QUE SUSTENTAN LA SENTENCIA RECLAMADA”. Registro digital: 220008, consultable en la página: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/220008>.

²³ Tal como se advierte de la página 74 de la resolución impugnada.

²⁴ En términos de la jurisprudencia 4/2000 emitida por la Sala Superior de este tribunal, de rubro: “AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”. Visible en: <https://www.te.gob.mx/ius2021/#/>

mediante decisión plenaria de veintitrés de abril pasado²⁵, negó la medida consistente en la suspensión del sobreseimiento del procedimiento laboral sancionador respecto de la denunciada 1, debido a que, no se advierte algún daño irreparable a su esfera de derechos, máxime que, el efecto de éstas en ningún momento puede entrañar la suspensión del acto reclamado en términos del artículo 41 Constitucional, como lo es evitar el sobreseimiento de un procedimiento.

42. Además, con independencia del motivo por el cual la autoridad responsable negó la medida cautelar, lo cierto es que, la actora solicitó en los mismos términos dicha medida preventiva, solicitud que ya fue atendida y negada, por lo que, es inoperante su argumento.

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

43. Debido a que la controversia se encuentra relacionada con cuestiones de hostigamiento y acoso laboral en perjuicio de la actora, con el fin de proteger sus datos personales y evitar una posible revictimización, se ordena suprimir de forma provisional en la versión pública de esta determinación la información relativa a datos personales de aquélla.
44. Para tal efecto, **se instruye** a la Secretaría General de Acuerdos de esta Sala Regional elaborar la versión pública correspondiente hasta en tanto el Comité de Transparencia de este Tribunal determina lo conducente²⁶.

Por lo expuesto y fundado se

RESUELVE:

ÚNICO. Se **confirma** la resolución impugnada, en lo que fue materia de controversia.

Notifíquese, conforme el acuerdo general 7/2020 y, en términos de ley.

En su caso, devuélvanse las constancias atinentes previa copia digitalizada que se deje en su lugar en un dispositivo de almacenamiento de datos y, en su oportunidad, archívese el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron por unanimidad de votos, la Magistrada Presidenta Rebeca Barrera Amador, la Magistrada Irina Graciela Cervantes Bravo y el Magistrado Sergio Arturo Guerrero Olvera, integrantes de la Sala Regional Guadalajara del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ante la secretaria general de Acuerdos Mayra Fabiola Bojórquez González, quien certifica la votación obtenida, así como da fe que la presente determinación se firma de manera electrónica.

²⁵ Acuerdo plenario emitido en el expediente SG-JLI-6/2026 el 23 de abril de 2026

²⁶ Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6º, apartado A, base II, y 16, párrafo segundo, de la Constitución Federal; 3, 19; 39, 40, 64, y 115, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como 3, fracción IX; 10; 11; 12; 19; 25; 27, fracción II; 66; 77 y 78 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, y 1, 8, 10, fracción I y 14, del Acuerdo General de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Se hace del conocimiento a las partes y personas interesadas que el contenido de la sentencia, la sesión pública donde se aprobó el asunto, y la ficha técnica del expediente, se pueden consultar en:



Versión digital



Video de la Sesión



Ficha del expediente

Este documento es una representación gráfica autorizada mediante firmas electrónicas certificadas, el cual tiene plena validez jurídica de conformidad con los numerales segundo y cuarto, así como el transitorio segundo, 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 electoral; y el artículo cuarto del Acuerdo General de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación 2/2023, que regula las sesiones de las Salas del Tribunal y el uso de herramientas digitales.