" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."

JUICIO GENERAL

EXPEDIENTE: SUP-JG-106/2026

MAGISTRADO PONENTE: FELIPE DE LA MATA PIZAÑA[1]

Ciudad de México, **** de noviembre de dos mil veintiséis.[2]

Sentencia que, con motivo de la impugnación presentada por **DATO PROTEGIDO**: **a) revoca** la **resolución** emitida por la Junta General Ejecutiva del INE[3]; **b) modifica**, en plenitud de jurisdicción, el acuerdo de medidas cautelares[4] porque en ese procedimiento opera la presunción de discapacidad; y **c)** declara **existente la omisión del Consejo General del INE** de emitir lineamientos en materia de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

ÍNDICE

GLOSARIO **1**
I. ANTECEDENTES **2**
II. COMPETENCIA **4**
III. CAUSAL DE IMPROCEDENCIA **4**
IV. PROCEDENCIA **5**
V. PRUEBA SUPERVENIENTE **7**
VI. JUSTIFICACIÓN **7**
1. ¿Cuál es el contexto de la controversia? **7**
2. ¿Qué determinó la JGE? **8**
3. ¿Cuáles son los agravios del actor? **9**
4. ¿Cuál es la metodología de estudio? **9**
5. ¿Cuál es la problemática? **10**
6. Decisión **10**
7. Efectos **26**
VII. RESUELVE **28**

GLOSARIO

Actor/promovente:	**DATO PROTEGIDO**
CDPD:	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
Consejo General:	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DEA:	Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto Nacional Electoral.
DEAJ:	Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Instituto Nacional Electoral.
DIF:	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.
INE:	Instituto Nacional Electoral.

---

[1] **Secretario instructor:** Isaías Trejo Sánchez. **Secretariado:** Mercedes de María Jiménez Martínez, Alexia de la Garza Camargo y Víctor Octavio Luna Romo.
[2] Las fechas a las que se haga referencia corresponden al año dos mil veintiséis.
[3] INE/JGE196/2026
[4] Dictado en el cuadernillo INE/DEAJ/HASL/MC1/99/2026

ISSSTE:	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
JGE:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
Juicio laboral:	Juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de las personas servidoras del Instituto Nacional Electoral.
Ley de Medios:	Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.
Ley Orgánica:	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
PLS:	Procedimiento Laboral Sancionador.
Responsables:	JGE y Consejo General
Sala Superior:	Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Tribunal Electoral:	Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
UTCE:	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral del Instituto Nacional Electoral.

I. ANTECEDENTES

1. Denuncia. El veinticuatro de agosto, el actor, en su calidad de **DATO PROTEGIDO** adscrito a la UTCE, denunció ante la DEAJ a diversas personas funcionarias de dicha Unidad, por hostigamiento laboral, discriminación por condición de salud y violencia institucional.

Lo anterior, ante las constantes negativas a sus solicitudes de ajustes razonables y por presuntos actos de discriminación y acoso; debido a que refiere ser una persona mayor con discapacidad a quien le fue diagnosticada fibrosis pulmonar intersticial asociada a una enfermedad autoinmune, por lo que requiere oxígeno suplementario las veinticuatro horas del día y se encuentra bajo tratamiento inmunosupresor.

Debido a lo anterior, el actor solicitó como medida cautelar retirarse de las instalaciones para recargar oxígeno y concluir su jornada de manera remota; posteriormente, en la ampliación de su denuncia de treinta de agosto, solicitó la autorización para desarrollar sus actividades de manera remota desde su domicilio.

2. Acuerdo de medidas cautelares.[5] El ocho de septiembre, la DEAJ dictó acuerdo de medidas cautelares, en el cual, entre otras cuestiones, autorizó al actor retirarse de las instalaciones cuando requiriera recargar oxígeno y concluir el resto de su jornada laboral bajo la modalidad remota. Asimismo, vinculó a la UTCE y al

[5] INE/DEAJ/HASL/MC1/99/2026.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."*

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

actor para su implementación a través de diversos parámetros de acción, entre ellos, que el actor monitoreara el nivel de oxígeno, informara a su superior jerárquico sus retiros y realizara gestiones ante el ISSSTE.

3. Juicio General.[6] En contra de la medida cautelar, el actor promovió medio de impugnación solicitando salto de instancia. El cinco de octubre, esta Sala Superior declaró improcedente el juicio general, al no haberse agotado el principio de definitividad, y reencauzó la demanda a la JGE.

4. Acto impugnado.[7] El nueve de octubre, la JGE resolvió el recurso de inconformidad[8] en el sentido de modificar la medida cautelar, para que el actor desarrollara sus actividades bajo la modalidad de trabajo remoto durante treinta días hábiles, plazo en el que debía tramitar ante el ISSSTE el documento que dispusiera que su discapacidad es incompatible con el trabajo presencial.

Asimismo, declaró innecesario el estudio de los restantes agravios y señaló carecer de competencia para pronunciarse sobre la omisión atribuida al Consejo General. Dicha resolución le fue notificada al actor el doce de octubre.

5. Demanda. Inconforme con la determinación anterior, el veintinueve de octubre el promovente presentó juicio laboral ante la Sala Superior, mediante el sistema de juicio en línea.

6. Cambio de vía.[9] El nueve de noviembre esta Sala Superior acordó reencauzar la demanda de juicio laboral a juicio general, al ser la vía idónea para conocer del acto impugnado y de la omisión atribuida al Consejo General.

7. Turno. En su oportunidad, la presidencia de esta Sala Superior ordenó integrar el expediente SUP-JG-106/2026 y turnarlo a la ponencia del magistrado Felipe de la Mata Pizaña.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

---

[6] Expediente SUP-JG-81/2026.
[7] INE/JGE196/2026.
[8] Expediente INE/RI/51/2026.
[9] Expediente SUP-JLI-82/2026.

8. Prueba superveniente. El diez de noviembre el actor presentó escrito en el cual ofrece pruebas supervenientes.

9. Manifestaciones. El once siguiente, el promovente presentó escrito en el cual realiza diversas manifestaciones respecto a la oportunidad de su demanda.

10. Sustanciación. En su oportunidad, el magistrado instructor radicó el expediente en su ponencia, admitió la demanda y, agotada la instrucción, la declaró cerrada y ordenó la elaboración del proyecto de sentencia.

II. COMPETENCIA

Esta Sala Superior es competente para conocer y resolver el presente juicio general, porque se controvierte una resolución de un órgano central del INE -como es la JGE-, en la cual modificó las medidas cautelares dictadas en el cuadernillo INE/DEAJ/HASL/MC1/99/2026, derivadas del PLS iniciado con motivo de la denuncia de un trabajador adscrito a un órgano central del Instituto; así como la omisión atribuida al Consejo General, vinculada con esa misma situación jurídica.[10]

III. CAUSAL DE IMPROCEDENCIA

La autoridad responsable en su informe circunstanciado invoca la causal de improcedencia prevista en el artículo 10, párrafo 1, inciso b), de la Ley de Medios; pues afirma que, al haberse reencauzado la demanda laboral a juicio general, debe aplicarse el plazo de cuatro días correspondiente a esa vía.

Por tanto, considera que si el promovente conoció la resolución controvertida el doce de octubre y presentó el medio de impugnación hasta el 29 siguiente, procede desecharse al no haber presentado su medio de impugnación de manera oportuna.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*“ Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.”*

[10] Lo anterior, con fundamento en los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución; 253, fracción IV, inciso d), y 256, fracción I, inciso f), y 258, fracción XVI, de la Ley Orgánica, y los Lineamientos Generales para la Identificación e Integración de Expedientes del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, de veintidós de enero de dos mil veinticinco.

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

Esta Sala Superior considera que, contrario a lo planteado por la autoridad responsable, la presentación de la demanda es oportuna y, por lo tanto, no se actualiza la causal de improcedencia invocada.

Lo anterior, ya que el actor presentó su demanda en la vía de juicio laboral, sin embargo, mediante acuerdo plenario de nueve de noviembre, dictado en el expediente SUP-JLI-82/2026, esta Sala Superior determinó reencauzar el asunto a juicio general, por considerar que es la vía idónea para sustanciar la controversia planteada por el actor, en tanto impugnaba la resolución en un recurso de inconformidad que modificó las medidas cautelares otorgadas al actor en un PLS y la supuesta omisión atribuida al Consejo General del INE.

Así, con la finalidad de garantizar plenamente el derecho de acceso a la justicia, cuando un juicio laboral es reencauzado a otro medio de impugnación, el plazo que deberá tomarse en cuenta para valorar la oportunidad será el legalmente previsto para el juicio primigenio, es decir, el de quince días hábiles previsto en el artículo 96 de la Ley de Medios, ante la duda razonable de que el juicio laboral era la vía para controvertir el acto.[11]

Debido a lo anterior, al aplicar dicho criterio al caso concreto, se considera que la presentación de la demanda es oportuna, ya que le fue notificado el acto impugnado al actor el doce de octubre, mientras que este presentó su demanda vía juicio en Línea el veintinueve siguiente; es decir, dentro del plazo de quince días hábiles para impugnar.[12]

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

IV. PROCEDENCIA

El medio de impugnación cumple con los requisitos de procedencia porque:[13]

1. Forma. El medio de impugnación se promovió vía juicio en Línea y contiene: **a)** el nombre y firma electrónica del actor; **b)** el medio para oír y recibir notificaciones;

---

[11] Véanse las sentencias dictadas en los expedientes SUP-JDC-273/2021, SUP-JDC-2490/2020 y acumulados, SUP-JDC-117/2017, entre otros.
[12] Descontando los días diecisiete, dieciocho, veinticuatro y veinticinco, al ser días inhábiles por ser sábados y domingos, respectivamente.
[13] Artículos 7, párrafo 1; 8, párrafo 1; 9, párrafo 1; 13 y 45 de la Ley de Medios.

c) se identifica el acto impugnado; **d)** se precisan los hechos base de la impugnación; y **e)** se indican los agravios y preceptos jurídicos presuntamente violados.

2. Oportunidad. El requisito se encuentra acreditado, de acuerdo con las consideraciones que se expresaron en el apartado anterior.

La demanda también es oportuna respecto de la omisión atribuida al Consejo General, por tratarse de un acto de tracto sucesivo que se actualiza cada día que transcurre.[14]

3. Legitimación. Se reconoce, pues el promovente presentó la demanda por propio derecho, impugnando la determinación de la JGE que modificó las medidas cautelares otorgadas al actor por la DEAJ en un PLS.

4. Interés jurídico. Se actualiza, ya que la resolución impugnada modificó la medida de protección dictada en favor del actor, la sujetó a un plazo y la condicionó a la presentación de un documento, lo que incide directamente en sus derechos a la salud y al trabajo.

Respecto de la omisión, el actor cuenta con interés, pues, como persona trabajadora del INE con discapacidad, resiente de manera directa la falta de un procedimiento para solicitar y obtener ajustes razonables en el lugar de trabajo, además de pertenecer al grupo en situación de desventaja que tales normas buscan proteger.[15]

5. Definitividad. No hay otro medio de impugnación que deba agotarse antes de acudir a esta instancia, por lo cual está colmado este requisito; además, respecto de la omisión, la JGE determinó carecer de competencia para pronunciarse.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."*

[14] Jurisprudencia 15/2011, de rubro: PLAZO PARA PRESENTAR UN MEDIO DE IMPUGNACIÓN, TRATÁNDOSE DE OMISIONES.
[15] Jurisprudencia 9/2015, de rubro: INTERÉS LEGÍTIMO PARA IMPUGNAR LA VIOLACIÓN A PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES. LO TIENEN QUIENES PERTENECEN AL GRUPO EN DESVENTAJA A FAVOR DEL CUAL SE ESTABLECEN.

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

V. PRUEBA SUPERVENIENTE

Mediante escrito de diez de noviembre, presentado vía Juicio en Línea, el actor pretende ofrecer como pruebas supervenientes las siguientes documentales: **a)** Oficio MT/0236/2026, de 24 de octubre de 2026, signado por el encargado de la Jefatura de Medicina del Trabajo del Hospital General “Dra. Matilde Petra Montoya Lafragua” del ISSSTE; y **b)** Acuse de recibo del escrito del promovente de 16 de octubre de 2026, dirigido a la mencionada Jefatura.

Sin embargo, de conformidad con el artículo 16, numeral cuatro de la Ley de Medios, no son admisibles tales pruebas ya que la parte promovente se limitó a precisar la existencia de dichas documentales, sin que al efecto haya proporcionado copia digital o impresa alguna, o bien, expuesto razones por las que se encontraba imposibilitada para hacerlo, en consecuencia, tales probanzas deben ser desechadas.

Similar criterio se sostuvo en la sentencia dictada en el expediente SUP-JDC-5026/2015.

VI. JUSTIFICACIÓN

1. ¿Cuál es el contexto de la controversia?

El actor es **DATO PROTEGIDO** adscrito a la UTCE y tiene 66 años. Menciona que en abril del presente año le fue diagnosticada fibrosis pulmonar intersticial, asociada a una enfermedad autoinmune.

Explica que requiere oxígeno continuo y recibe tratamiento inmunosupresor, por lo que los traslados, el peso y la duración limitada de sus tanques, así como la exposición a contagios, hacen peligrosa la presencialidad diaria.

Menciona que desde abril le informó su condición de salud a sus superiores de la UTCE y solicitó alternativas laborales. Sin embargo, pasaron meses en que la persona titular de la Unidad se negó a recibirlo o aceptar sus escritos, y la Coordinación Administrativa de la UTCE le exigió que cumpliera íntegramente su

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

jornada presencial mientras no presentara licencia médica o dictamen del ISSSTE que amparara la reducción de su jornada laboral.

El veinticuatro de agosto denunció hostigamiento laboral, discriminación y violencia institucional, por lo que solicitó como medida cautelar retirarse para recargar oxígeno y, en la ampliación de su denuncia, trabajar a distancia, debido a su discapacidad.

El ocho de septiembre, la DEAJ dictó medidas que mantenían la asistencia diaria, pero permitían retirarse para recargar oxígeno y concluir la jornada remotamente. También impuso obligaciones de monitoreo, reporte y gestiones médicas.

El actor cuestionó esas medidas y la Sala Superior reencauzó la demanda a la JGE para que resolviera la inconformidad.

2. ¿Qué determinó la JGE?

Estimó que, si bien la DEAJ atendió la petición de medida cautelar hecha por el promovente en su escrito inicial, relacionada con lo que calificó como una modalidad de trabajo de manera híbrida; esta no fue exhaustiva, pues no tomó en cuenta el escrito de ampliación por el cual solicitaba el promovente que el desarrollo de sus actividades laborales fuera de manera remota desde su domicilio.

Por consiguiente, la JGE en plenitud de atribuciones examinó y **modificó** las medidas cautelares decretadas en el PLS, atendiendo a las condiciones de idoneidad, necesidad, razonabilidad y proporcionalidad de las mismas.

Estimó que, si bien existía un certificado de discapacidad expedido por el DIF, dicho documento no fue emitido por el ISSSTE y, en consecuencia, no se podía tomar en cuenta como un documento idóneo.

Por tanto, determinó la procedencia de establecer la modalidad de trabajo remoto de manera completa por un plazo de treinta días hábiles, plazo en el que el promovente debía presentar un documento emitido por el ISSSTE, en el cual se pudiera acreditar la incompatibilidad de su estado de salud con el hecho de que acuda a realizar sus labores de manera presencial.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*“ Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.”*

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

Asimismo, declaró innecesario el estudio de los restantes agravios, al estimar que se dirigían a controvertir la parte considerativa que había modificado y señaló carecer de competencia para pronunciarse sobre la omisión atribuida al Consejo General.

3. ¿Cuáles son los agravios del actor?

- **Parámetro incorrecto.** Sostiene que la JGE aplicó un test propio de restricciones de derechos, cuando debía identificar el ajuste necesario para garantizar su trabajo en condiciones de igualdad.
- **Condicionamiento indebido al ISSSTE.** Argumenta que esa institución acredita condiciones médicas, mientras que corresponde al INE decidir cómo adaptar sus funciones. Afirma que el documento exigido no se expide y que encauzarlo hacia una incapacidad podría excluirlo del servicio.
- **Indeterminación del documento requerido.** Cuestiona que la JGE lo denomine indistintamente constancia, licencia, dictamen o certificado, sin precisar qué debe obtener ni cómo.
- **Valoración probatoria defectuosa.** Reclama que se restara valor al certificado de discapacidad del DIF por no provenir del ISSSTE, se omitieran otras constancias y se exigiera acreditar un cambio de salud y prueba plena para la protección cautelar.
- **Plazo arbitrario y perjudicial.** Señala que los treinta días carecen de justificación frente a una condición permanente. Añade que su recurso redujo la duración de la protección anterior, que abarcaba la investigación y, en su caso, el procedimiento sancionador.
- **Falta de diálogo e individualización.** Alega que se descartó su propuesta híbrida sin consultarlo ni analizar sus funciones. También reclama ausencia de protocolos ante agotamiento del oxígeno, inundaciones, sismos o impedimentos para salir.
- **Falta de exhaustividad e incongruencia.** Sostiene que quedaron sin estudiar seis de sus siete agravios originales, aunque los problemas denunciados subsistían.
- **Falta de imparcialidad.** Objeta que votaran la resolución la titular de la DEAJ, autora del acto revisado, y la titular de la DEA, área involucrada en los hechos denunciados. Afirma que debieron excusarse.
- **Omisión normativa.** Sostiene que el Consejo General del INE ha sido omiso en emitir lineamientos y mecanismos de ajustes razonables para personas trabajadoras con discapacidad.

4. ¿Cuál es la metodología de estudio?

Por cuestión de método, los agravios relacionados con la medida cautelar se analizarán de manera conjunta, en virtud de la estrecha relación que guardan entre

sí, ya que los mismos se encuentran encaminados a controvertir la determinación de la JGE respecto de las medidas cautelares solicitadas por el actor, particularmente en cuanto a la valoración de sus condiciones de salud, la exigencia de documentación expedida por el ISSSTE y la implementación del teletrabajo como posible ajuste razonable.

En ese sentido, el estudio se realizará a partir de los planteamientos que cuestionan la legalidad y justificación de las medidas adoptadas, así como el alcance de la protección que debía otorgarse al promovente, sin que el orden o la metodología propuesta para su análisis le genere perjuicio alguno, siempre que se estudien los motivos de inconformidad expuestos en la demanda.

5. ¿Cuál es la problemática?

Derivado de las manifestaciones del actor, así como los actos y omisiones que impugna, esta Sala Superior tendrá que contestar a las siguientes problemáticas detectadas:

a) ¿Resulta exigible en sede cautelar que una persona trabajadora tenga que probar su discapacidad o el grado que tenga de esta, para que la autoridad responsable adopte medidas de protección en su favor?

b) ¿La JGE implementó los ajustes razonables pertinentes para garantizar la salud y seguridad del actor?

c) ¿El Consejo General ha omitido la emisión de lineamientos en materia de ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas trabajadoras con discapacidad del INE?

6. Decisión

Esta Sala Superior determina **revocar la resolución impugnada** y, en plenitud de jurisdicción, **modificar el acuerdo de medidas cautelares** dictado por la DEAJ, para que el actor realice sus actividades laborales bajo un esquema en el que el trabajo a distancia sea la modalidad ordinaria, por el tiempo que dure la investigación y, en su caso, hasta que se resuelva el PLS.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."*

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

Ello, porque ni la JGE ni la DEAJ tenían la facultad para imponer al actor una carga probatoria que demostrara su discapacidad o el grado que tenía de ella, con el fin de implementar las medidas cautelares solicitadas por el actor para el cuidado de su salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Asimismo, se **declara existente la omisión** atribuida al Consejo General y se le vincula a emitir lineamientos en materia de ajustes razonables en el lugar de trabajo.

a. Marco Normativo

- **Naturaleza y finalidad de las medidas cautelares en el PLS**

El Estatuto establece que las medidas cautelares en un PLS son aquellas que se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables, con la finalidad, entre otras, de: a) Evitar la consumación o afectación irreparable del derecho de la persona solicitante ante la comisión de una probable conducta infractora; b) Prevenir o conservar las cosas en el estado que guardan para evitar actuaciones que puedan incidir en el resultado de la resolución; y c) Impedir se sigan produciendo los efectos perjudiciales que se ocasionan a la persona destinataria de la conducta probablemente infractora.[16]

Por su parte, esta Sala Superior ha sostenido que, atendiendo a lo previsto en los artículos 1, 16 y 17 de la Constitución, las medidas cautelares forman parte de los mecanismos de tutela preventiva, al constituir medios idóneos para prevenir la posible afectación a la esfera jurídica de las personas justiciables, mientras se emite la resolución de fondo; manteniendo, en términos generales, los mismos presupuestos, la apariencia del buen derecho y el peligro en la demora.

Así, la tutela preventiva se concibe como una protección contra el peligro de que una conducta ilícita o probablemente ilícita continúe o se repita y con ello se lesione el interés original, considerando que existen valores, principios y derechos que requieren de una protección específica, oportuna, real, adecuada y efectiva, por lo

[16] Artículo 314, fracciones I, II y IV del Estatuto.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

que para garantizar su más amplia protección las autoridades deben adoptar medidas que cesen las actividades que causan el daño, y que prevengan o eviten el comportamiento lesivo.[17]

- **Derecho al trabajo de las personas con discapacidad y obligación de implementar ajustes razonables.**

El artículo 1º, párrafo quinto, de la Constitución prohíbe toda discriminación motivada, entre otras, por la edad, las discapacidades o las condiciones de salud.

La CDPD reconoce que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan **deficiencias físicas**, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Asimismo, establece que los Estados Parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, **incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo**, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas, velar por que se **realicen ajustes razonables** para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; protegiendo la continuidad laboral y las **condiciones de trabajo seguras y saludables**. [18]

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."*

---

[17] Véase jurisprudencia 14/2015, de rubro: "MEDIDAS CAUTELARES. SU TUTELA PREVENTIVA."

[18] **Artículo 27.1., incisos a), b) e i) de la CDPD**. ***1.*** *Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:* ***a)*** *Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;* ***b)*** *Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;* ***i)*** *Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo*;

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que, en el ámbito del empleo público, los Estados deben adoptar ajustes que permitan a las personas con discapacidad participar en igualdad de condiciones.[19]

Dichos ajustes razonables son una parte intrínseca de la obligación de no discriminar en el contexto de la discapacidad; los cuales son de **cumplimiento inmediato**, incluso si no son solicitados por la persona con discapacidad, pues la **autoridad garante debe darse cuenta de dichos ajustes** para que la persona en cuestión pueda superar obstáculos al ejercicio de sus derechos.[20]

En ese sentido, corresponde al garante de esos derechos acreditar que dichos ajustes suponen una carga desproporcionada o indebida, por lo que debe sustentar su negativa en criterios objetivos. [21]

Así, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha precisado que no basta con invocar de manera genérica limitaciones presupuestales u operativas, sino que corresponde a las autoridades **demostrar que actuaron con la diligencia debida** y que las restricciones aducidas no afectan de manera desproporcionada a las personas con discapacidad; de ahí que la valoración de si un ajuste resulta desproporcionado se realice a partir de las razones y elementos que aporte el propio Estado.[22]

Asimismo, las personas que aduzcan haber sido víctimas de discriminación por motivos de discapacidad, no deben tener que enfrentarse a la carga de demostrar

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

---

[19] Corte IDH. Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de junio de 2022. Serie C No. 453, párr. 73.

[20] Véanse los párrafos 23 y 24, inciso b), de la Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, emitida por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. *"23. Los ajustes razonables son una parte intrínseca de la obligación, de cumplimiento inmediato, de no discriminar en el contexto de la discapacidad. Algunos ejemplos de ajustes razonables son (…) modificar los equipos; reorganizar las actividades; cambiar la programación de las tareas; (…)."*

[21] Véanse los párrafos 26, inciso g), y 27 de la Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, emitida por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. *"26. Entre los elementos fundamentales que guían la aplicación de la obligación de realizar ajustes razonables figuran los siguientes: **g)** Velar por que la carga de la prueba recaiga sobre el garante de los derechos que sostenga que la carga sería desproporcionada o indebida.*
27. La justificación de la denegación de un ajuste razonable debe fundamentarse en criterios objetivos, y debe analizarse y comunicarse oportunamente a la persona con discapacidad que requiera el ajuste."

[22] TEDH, Caso G.L. vs. Italia, demanda núm. 59751/15, sentencia de diez de septiembre de dos mil veinte; y Caso Arnar Helgi Lárusson vs. Islandia, demanda núm. 23077/19, sentencia de treinta y uno de mayo de dos mil veintidós.

que tienen “un grado suficiente” de discapacidad para beneficiarse de la protección de la ley.[23]

En el mismo sentido, la Primera Sala de la SCJN ha señalado que los ajustes razonables son medidas individualizadas, aplicables a un caso concreto, de cumplimiento inmediato y que deben dialogarse con la persona que los solicita.[24] Asimismo, esta Sala Superior ha sostenido que la obligación de analizar e implementar ajustes razonables surge de las circunstancias particulares del caso concreto y no depende de la existencia previa de una regulación específica.[25]

Tratándose de personas mayores, además, debe garantizarse una protección reforzada y un trato preferencial en el acceso a la justicia, particularmente cuando concurren otros factores de vulnerabilidad, como la discapacidad.[26]

Por lo que hace a la implementación de ajustes razonables en sede cautelar, dentro de procedimientos llevados en forma de juicio, la naturaleza provisional de las medidas cautelares exige distinguir entre la acreditación definitiva de la discapacidad y la valoración preliminar de la necesidad de protección.

En dicha etapa, el análisis debe atender a la **apariencia del buen derecho**, al **peligro en la demora** y a las circunstancias que permitan advertir una **posible afectación**, sin anticipar las exigencias probatorias propias de la resolución de fondo, ya que la implementación de medidas deviene de la aplicación del marco

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*“ Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.”*

---

[23] Véanse los párrafos 73, inciso b), y 27 de la Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación, emitida por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. “***73.*** *A la luz del contenido normativo y las obligaciones que se han reseñado más arriba, los Estados partes deberían adoptar las medidas siguientes para garantizar la aplicación plena del artículo 5 de la Convención:* ***b)*** *Elaborar leyes contra la discriminación cuando no existan y promulgar leyes contra la discriminación que incluyan a las personas con discapacidad, tengan un amplio alcance personal y material y ofrezcan recursos jurídicos efectivos. Esas leyes solo pueden ser eficaces si se basan en una definición de la discapacidad que comprenda a las personas que tengan deficiencias tanto físicas como psicosociales, intelectuales o sensoriales a largo plazo, y deberían incluir discapacidades pasadas, presentes, futuras y presuntas, así como a las personas asociadas con las personas con discapacidad.”*

[24] Amparo en revisión 162/2021, resuelto por la Primera Sala de la SCJN el diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno, párrafos 73 y 75; y jurisprudencia 1a./J. 163/2022 (11a.), de rubro: DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. DIFERENCIA ENTRE AJUSTES RAZONABLES Y AJUSTES DE PROCEDIMIENTO.

[25] Acuerdo de sala dictado en el expediente SUP-JG-81/2026.

[26] Artículo 31 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

jurídico internacional de protección de las personas con discapacidad y no del cumplimiento o no de acreditaciones de algún tipo.

Además de que, en algunas ocasiones, esos certificados o acreditaciones implican un retroceso en el ejercicio de los derechos, al fundamentarse su expedición en aspectos médicos exclusivamente que no consideran las barreras impuestas por el entorno que impiden la participación de las personas con discapacidad en la sociedad, en este caso, en desarrollar un trabajo.

- **El teletrabajo como posible ajuste razonable**

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha reconocido que los ajustes razonables en el ámbito laboral pueden incluir el teletrabajo, cuando las condiciones de la persona y las características de sus funciones lo permitan. [27]

Su implementación debe analizarse de manera individualizada, considerando las necesidades de la persona, las barreras que enfrenta y la naturaleza de sus actividades. Además, constituye una obligación de cumplimiento inmediato, por lo que corresponde al empleador demostrar, con elementos objetivos, que representa una carga desproporcionada o indebida.[28] Por tanto, el teletrabajo no debe concederse automáticamente, pero tampoco puede negarse con argumentos genéricos sobre la necesidad de presencialidad.

Por tanto, cualquier restricción debe justificarse a partir de las circunstancias del caso y de las necesidades reales del servicio. Así, el teletrabajo constituye un posible ajuste razonable, consistente en la adaptación de las condiciones laborales para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

[27] Véase el párrafo 19 de la Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.
[28] Véase la Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, emitida por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

b. Caso concreto

1. ¿Es exigible en sede cautelar que una persona demuestre su condición de discapacidad?

Esta Sala Superior **considera que no,** porque ante una solicitud de medidas cautelares formuladas por personas que se autoidentifican con alguna discapacidad, existe presunción de la existencia de esa condición sin que resulte jurídicamente exigible su acreditación plena, mediante certificados médicos, dictámenes o reconocimientos administrativos. Y en caso de duda sobre la existencia de discapacidad se deberá resolver pro persona respecto a quien alega esa condición.

En el caso concreto, asiste la razón a la parte actora porque el Instituto parte de una premisa incorrecta al condicionar el reconocimiento de su situación de discapacidad y el análisis de la protección cautelar solicitada a la presentación de una constancia médica expedida por el ISSSTE.

Lo anterior es así, porque debe distinguirse entre los requisitos médico-administrativos que pueden exigirse para autorizar determinadas modificaciones a las condiciones laborales y las **condiciones necesarias para acceder a la tutela cautelar.**

En efecto, **en sede cautelar**, **basta la autoadscripción de la persona como persona con discapacidad**, la cual debe presumirse de buena fe, sin que resulte exigible una certificación médica como presupuesto para analizar su solicitud de protección. Sostener lo contrario implicaría imponer una carga probatoria injustificada y una barrera adicional para el ejercicio de sus derechos, en contravención con la Constitución[29], la Ley de Medios[30] y la CDPD[31].

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*“ Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.”*

[29] Artículo 1.º de la Constitución
[30] Artículo 2 de la Ley de Medios
[31] Artículos 1, 5 y 27 de la CDPD.

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

En efecto, la Constitución[32] prohíbe toda discriminación motivada, entre otras causas, por discapacidad y establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Por su parte, la Convención[33] sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el modelo social de la discapacidad, el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

De estas disposiciones se advierte que la discapacidad no debe entenderse exclusivamente desde una perspectiva médica, pues también comprende la interacción entre las condiciones de una persona y las barreras de su entorno que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad.

En ese sentido, **para efectos del análisis cautelar**, cuando una persona manifiesta que vive con una discapacidad, **la autoridad debe partir de la presunción de buena fe de esa autoadscripción**, sin exigirle, como condición para considerar su situación, la presentación de un certificado, dictamen o constancia médica.

Este entendimiento es acorde con la Guía para la implementación de ajustes razonables para la inclusión laboral, elaborada por la SCJN en 2025, que reconoce que la autoadscripción de las personas trabajadoras se rige por el principio de buena fe y que no debe condicionarse a la comprobación documental de su discapacidad.

Ahora bien, esta conclusión no implica desconocer las atribuciones del Instituto para establecer los requisitos administrativos que correspondan a la autorización de licencias o modificaciones definitivas a las condiciones de trabajo. Sin embargo, tales exigencias no pueden trasladarse automáticamente al ámbito jurisdiccional ni convertirse en un presupuesto para acceder a la protección cautelar.

En efecto, debe distinguirse entre la acreditación de una incapacidad laboral para efectos administrativos y el reconocimiento de una situación de discapacidad para

---

[32] Artículo 1.º de la Constitución
[33] Artículos 1, 5 y 27 de la CDPD

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

analizar la necesidad de protección judicial. Se trata de cuestiones distintas, con finalidades y exigencias diferentes.

Por ello, no resulta suficiente que el Instituto sostenga que el documento expedido por el ISSSTE constituye un requisito para modificar las condiciones ordinarias de trabajo, pues lo que aquí se examina no es la procedencia definitiva de una licencia o de un régimen laboral permanente, sino la necesidad de adoptar una medida provisional que evite una posible afectación a los derechos del promovente.

Por otra parte, tampoco resulta atendible el argumento relativo a que el actor no demostró la imposibilidad de obtener la documentación requerida por el ISSSTE, ello, porque esa circunstancia no puede constituir una carga adicional para que su condición sea considerada en sede cautelar. Exigirle que justifique por qué no obtuvo un documento que no constituye un presupuesto para ese análisis supondría trasladarle una obligación que no encuentra justificación en la naturaleza de la tutela cautelar solicitada.

Asimismo, el hecho de que el Instituto hubiera reconocido temporalmente determinadas condiciones de protección no subsana la exigencia cuestionada, pues la controversia no se limita a la duración de la medida, sino que comprende la obligación de valorar la situación del actor sin imponerle barreras documentales para acceder a la protección de sus derechos.

No obstante, debe precisarse que la autoadscripción no conduce, por sí misma, al otorgamiento automático del trabajo remoto. Su efecto consiste en que la autoridad debe considerar la condición manifestada por el promovente y analizar, a partir de los elementos disponibles, las barreras que enfrenta, los riesgos que refiere y la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida solicitada.

En consecuencia, esta Sala Superior estima **que el Instituto no podía condicionar el análisis de la protección cautelar a la presentación de una constancia médica** expedida por el ISSSTE, sino que debía resolverse mediante una **valoración individualizada de la subsistencia del riesgo, la utilidad de la medida y su compatibilidad con las funciones desempeñadas.** Negarla exclusivamente por la falta del certificado, sin ese examen, sustituye la valoración

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*“ Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.”*

sustantiva de la necesidad de protección por una exigencia formal y desconoce la finalidad preventiva de la medida.

Por tanto, la situación del actor en sede cautelar debe examinarse bajo una perspectiva de discapacidad, partiendo de la presunción de buena fe de su autoadscripción y valorando integralmente las circunstancias del caso.

2. ¿La JGE implementó los ajustes razonables pertinentes para garantizar la salud y seguridad del actor en la medida cautelar impuesta?

La Sala Superior estima que le **asiste la razón al actor**, ya que la resolución de la JGE no valoró de manera correcta la discapacidad del actor y las barreras que impiden la realización de sus actividades laborales en condiciones de igualdad, poniendo en peligro su salud y seguridad.

Ello, porque la carga que le impuso la responsable al actor fue indebida, tanto la temporalidad de la medida, como la sujeción a una condición desproporcionada.

- **Temporalidad de la medida**

En primer lugar, la responsable estimó que el promovente desarrollara sus actividades laborales bajo la modalidad de trabajo remoto, únicamente por un periodo de **treinta días hábiles** hasta la emisión de un documento por el ISSSTE que califica como idóneo.

Ello, sin justificar de manera exhaustiva y objetiva la limitación de la temporalidad del trabajo remoto por treinta días, así como no tomar en cuenta las deficiencias físicas del promovente y las barreras que le impiden realizar sus labores ante la necesidad de requerir oxígeno suplementario de manera continua y el peligro que representa que su suministro se agote, aunado a la inmunosupresión que le generan los medicamentos que toma.

- **Condición desproporcionada**

En segundo lugar, representa una carga desproporcionada en contra del actor el demostrarle al INE que tiene un grado suficiente de discapacidad, la cual haga

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

incompatible su estado de salud con realizar actividades de manera presencial en el lugar de trabajo, condicionándolo a que solicitara la expedición de un documento ante el ISSSTE, que la propia responsable no identificó con precisión.

En primer lugar, la JGE condicionó la subsistencia de la medida a la obtención de un documento del ISSSTE que estableciera que la discapacidad del actor es incompatible con el trabajo presencial, sin citar el fundamento que confiera a esa institución de seguridad social la atribución de determinar la modalidad en que se presta el trabajo en el INE.

Por el contrario, la obligación de implementar ajustes razonables en el lugar de trabajo corresponde al empleador, se analiza a partir de las circunstancias particulares de la persona y es de cumplimiento inmediato.

Además, la responsable se refirió a dicho documento de diversas formas —«documento», «constancia (licencia, dictamen, etc.)», «certificado o documento idóneo»—, sin precisar qué debía obtener el actor, lo que genera incertidumbre sobre la forma de cumplir la condición impuesta y, con ello, sobre la subsistencia de la medida cautelar.

De igual forma, la JGE restó valor al certificado de discapacidad expedido por el DIF, bajo el argumento de que no fue emitido por la institución de salud pertinente «conforme a la normativa interna», sin señalar qué disposición exige que la discapacidad de una persona trabajadora del INE se acredite únicamente con documentos del ISSSTE.

Ello resulta, además, contradictorio con su propio razonamiento, pues al fijar el marco aplicable partió de que, conforme a las constancias del expediente, el actor es una persona mayor, cuenta con una condición de discapacidad y requiere el uso permanente de oxígeno suplementario.

Así, al alcanzar el actor su pretensión de que la medida se revise y se resuelva en plenitud de jurisdicción, resulta innecesario pronunciarse sobre los agravios relativos a la falta de exhaustividad y de imparcialidad de la JGE, pues su eventual fundamento conduciría a ordenar la emisión de una nueva determinación por esa

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."*

autoridad, lo que no le reportaría un mayor beneficio y, por el contrario, retrasaría la tutela que solicita.

Asimismo, sus planteamientos relativos a la falta de diálogo y a las contingencias que pueden presentarse durante la asistencia presencial se atienden con el esquema que se determina en esta sentencia.[34]

Ante dichas circunstancias, lo procedente es **revocar la resolución impugnada** y, **en plenitud de jurisdicción, modificar las medidas cautelares** impuestas por la DEAJ.

Se asume plenitud de jurisdicción[35], dado que el actor es una persona mayor con discapacidad, que la medida de protección está sujeta a un plazo próximo a concluir, que el propio actor solicitó expresamente que no se reenviara el asunto y que obran en autos los elementos necesarios para resolver. Ordenar a la JGE una nueva determinación prolongaría la incertidumbre sobre la protección del actor.

No pasa desapercibido el escrito que el actor presentó, por el cual ofrece como prueba superveniente un oficio emitido por el encargado de la Jefatura de Medicina del Trabajo del Hospital General “Dra. Matilde Petra Montoya Lafragua” del ISSSTE, relacionado con la carga que el INE le impuso al actor para demostrar que este tiene un grado suficiente de discapacidad; sin embargo, a ningún fin práctico llevaría el análisis del mismo, ya que el actor alcanzó su pretensión de revocar la resolución impugnada y modificar la medida cautelar otorgada, ante la condición desproporcionada impuesta por la responsable.

- **Análisis de la medida cautelar solicitada**

En su escrito de demanda el actor solicita la imposición de un esquema híbrido de trabajo, en el cual de manera ordinaria realice sus actividades laborales de manera remota desde su domicilio y, excepcionalmente, asista presencialmente al lugar de

---

[34] Conforme al principio de mayor beneficio. Véase la jurisprudencia P./J. 3/2005, de rubro: CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN AMPARO DIRECTO. EL ESTUDIO DE LOS QUE DETERMINEN SU CONCESIÓN DEBE ATENDER AL PRINCIPIO DE MAYOR BENEFICIO, PUDIÉNDOSE OMITIR EL DE AQUELLOS QUE AUNQUE RESULTEN FUNDADOS, NO MEJOREN LO YA ALCANZADO POR EL QUEJOSO, INCLUSIVE LOS QUE SE REFIEREN A CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES.
[35] Con fundamento en el artículo 6, párrafo 3, de la Ley de Medios

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

trabajo cuando sus actividades así lo requieran, con duración compatible con el suministro de sus tanques de oxígeno.

El promovente expone que, al salir de su domicilio, carga con dos tanques de oxígeno, con una duración aproximada de dos horas cada uno y que, al momento en que se agotan, le es imposible permanecer en la oficina pues pone en riesgo su vida, al ser dependiente del oxígeno suplementario y tomar medicamentos que le generan inmunosupresión.

En el caso se actualiza la apariencia del buen derecho, pues existe una presunción fundada sobre la condición de salud y la discapacidad del actor, derivada de las propias determinaciones de las autoridades del INE que ya valoraron las constancias médicas que aportó.

Al dictar el acuerdo de medidas cautelares, la DEAJ tuvo por acreditado preliminarmente que el actor padece una enfermedad pulmonar crónica que requiere oxigenoterapia continua, que existe un riesgo actual para su salud si se interrumpe el tratamiento y que se trata de una persona mayor; y la JGE, a su vez, partió de que el actor cuenta con una condición de discapacidad y tuvo por acreditados la necesidad de tutela inmediata del derecho a la salud, el peligro en la demora y el riesgo de irreparabilidad.

Así, tomando en consideración la discapacidad del actor y, bajo el principio de que este no debe enfrentarse a la carga de demostrar un grado suficiente de discapacidad para beneficiarse de la protección de la ley, esta Sala Superior considera necesaria la implementación de medidas cautelares, debido a que también existe un peligro en la demora que pudiera poner en riesgo su salud, seguridad y vida, pues, según refiere, la duración limitada de sus tanques de oxígeno le impide permanecer de manera prolongada en el centro de trabajo, y la exposición a espacios de alta concurrencia, en temporada de enfermedades respiratorias y bajo tratamiento inmunosupresor, incrementa su riesgo de contagio.

Por tanto, el actor deberá desarrollar sus actividades laborales bajo un **esquema híbrido** de trabajo, en el que el trabajo a distancia será la **modalidad ordinaria**; y, excepcionalmente, cuando una actividad concreta no pueda realizarse a distancia,

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*“ Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.”*

asistirá de manera presencial al lugar de trabajo, con una duración compatible con su suministro de oxígeno suplementario.

Dicha medida cautelar tendrá vigencia por el tiempo que dure la investigación y, en caso de que se inicie el procedimiento laboral sancionador, hasta que se emita la resolución correspondiente en el expediente INE/DEAJ/HASL/99/2026.

No obstante, toda vez que la obligación de implementar ajustes razonables no depende de la tramitación del PLS, sino de las circunstancias particulares del actor, **se vincula a la DEA y a la UTCE** para que, en el ámbito de sus atribuciones y mediante un diálogo con el actor, **determinen el ajuste razonable que deberá regir de manera definitiva su modalidad de trabajo**, sin condicionarlo a la presentación de dictámenes de incapacidad ni de documentos que la institución de seguridad social no expida.

Asimismo, resulta **procedente que las áreas del INE se abstengan de requerir al actor documentación médica que ya obre en el expediente** o en poder de alguna de sus áreas, la cual podrán obtener directamente, pues exigir a una persona mayor con discapacidad que reúna y entregue reiteradamente esa documentación constituye una barrera para el ejercicio de sus derechos.[36]

3. ¿El Consejo General ha omitido la emisión de lineamientos en materia de ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas trabajadoras con discapacidad del INE?

El actor sostiene que el Consejo General ha sido omiso en emitir normas, lineamientos y mecanismos que garanticen ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas trabajadoras del Instituto con discapacidad o con enfermedades graves y progresivas, y que, ante esa falta de regulación, su solicitud fue remitida de un área a otra durante meses sin obtener una respuesta estable.

[36] Artículo 13 de la CDPD.

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Al respecto, esta Sala Superior considera que **le asiste la razón**.

Una omisión es impugnable cuando existe una norma que impone a la autoridad un deber de actuar y esta no lo cumple.[37]

En el caso, la CDPD obliga a los Estados a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos que reconoce, y a velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; asimismo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación considera discriminatoria la denegación de ajustes razonables y obliga a los poderes públicos federales a adoptarlos como medidas de nivelación.[38]

Por su parte, el Consejo General es el órgano facultado para expedir los reglamentos interiores necesarios para el debido ejercicio de las facultades del Instituto, así como el Estatuto que rige las relaciones de trabajo con su personal.[39]

De las constancias del expediente **no se advierte la existencia de algún instrumento normativo** que establezca ante qué instancia se solicita un ajuste razonable en el lugar de trabajo, en qué plazo debe resolverse, con qué criterios se valora, cómo se garantiza la participación de la persona solicitante y qué medidas provisionales proceden mientras se decide.

No pasa desapercibido que la responsable en su informe circunstanciado mencione la existencia del acuerdo INE/JGE162/2022, por el cual se emitieron disposiciones que permiten la flexibilidad laboral y la atención de necesidades derivadas de salud o discapacidad.

Sin embargo, a pesar de que en dichos Lineamientos se prohíba la discriminación por discapacidad o condiciones de salud, el propio caso evidencia la consecuencia de una ausencia normativa al momento de solicitar medidas razonables: la solicitud

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."*

---

[37] Jurisprudencia 41/2002, de rubro: OMISIONES EN MATERIA ELECTORAL. SON IMPUGNABLES.
[38] Artículos 4, párrafo 1, inciso a), y 27, párrafo 1, inciso i), de la CDPD; 9, fracción XXII Ter, 15 Bis y 15 Quáter, fracción I, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
[39] Artículo 44, párrafo 1, incisos a) y jj), de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

del actor transitó entre la UTCE, la DEA, la DEAJ y la JGE, que a su vez la remitieron al ISSSTE.

En efecto, la obligación del Consejo General no se agota con establecer disposiciones generales que prohíban la discriminación o permitan cierta flexibilidad en las condiciones laborales, sino que el mandato de igualdad sustantiva previsto en el artículo 1.º constitucional, en relación con los artículos 4, 5 y 27 de la Convención, exige adoptar medidas institucionales que hagan efectivo el derecho de las personas trabajadoras con discapacidad a desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad.

Ello comprende no solamente el reconocimiento formal de ese derecho, sino también la existencia de mecanismos accesibles, claros y eficaces que permitan solicitar, valorar e implementar los ajustes razonables que resulten necesarios.

En ese sentido, debe distinguirse entre la obligación inmediata de las autoridades administrativas de atender las solicitudes individuales de ajustes razonables y el deber institucional de establecer un marco normativo que garantice su implementación de manera uniforme.

La primera surge directamente de la Constitución y de la Convención y, por tanto, no puede condicionarse a la expedición de disposiciones reglamentarias. Sin embargo, la segunda tiene una finalidad distinta y complementaria, consistente en proporcionar certeza jurídica a las personas trabajadoras y a las autoridades del Instituto sobre las instancias competentes, los procedimientos aplicables, los plazos de respuesta y los criterios que deben observarse para garantizar el ejercicio efectivo de ese derecho.

Por ello, la existencia de disposiciones generales sobre flexibilidad laboral no resulta suficiente para tener por cumplida la obligación normativa reclamada, cuando estas no establecen un procedimiento específico para la atención de solicitudes de ajustes razonables por motivos de discapacidad.

Asimismo, si bien al resolver el SUP-REC-103/2026 esta Sala Superior vinculó al INE a emitir lineamientos que prevean la metodología para identificar e

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

implementar ajustes en los procedimientos laborales sancionadores, ese mandato se refiere a ajustes de procedimiento para el acceso a la justicia y no a **los ajustes razonables que deben implementarse en la relación de trabajo ordinaria**, por lo que no atiende el planteamiento del actor.

Lo anterior no implica que, mientras se emite la regulación, las áreas del Instituto puedan dejar de atender las solicitudes de ajustes razonables, pues se trata de una obligación de cumplimiento inmediato que deriva directamente de la Constitución y de la CDPD.

En consecuencia, se **vincula al Consejo General** para que, dentro de un **plazo de noventa días hábiles**, emita los **lineamientos para la recepción, valoración, tramitación y resolución de las solicitudes de ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas trabajadoras con discapacidad del Instituto**, retomando los estándares fijados en esta sentencia previa consulta a las personas con discapacidad, en términos del artículo 4, párrafo 3, de la CDPD.

7. Efectos

Por lo expuesto anteriormente, respecto a la **medida cautelar solicitada en el PLS** iniciado por el actor, se determina lo siguiente:

a. Se **revoca** la resolución impugnada y, en plenitud de jurisdicción, se **modifica** el acuerdo de medidas cautelares INE/DEAJ/HASL/MC1/99/2026 de fecha ocho de septiembre de dos mil veintiséis.

a.1. El actor deberá **desarrollar sus actividades laborales bajo un esquema híbrido de trabajo**, en el que el trabajo a distancia será la modalidad ordinaria; y, excepcionalmente, cuando una actividad concreta no pueda realizarse a distancia, asistirá de manera presencial al lugar de trabajo, solo si es indispensable.

a.2. La **medida cautelar** otorgada tendrá **vigencia por el tiempo que dure la investigación** y, en caso de que se inicie el procedimiento laboral sancionador, hasta que se emita la resolución correspondiente.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*" Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto."*

b. Quedan **sin efectos** las obligaciones impuestas al actor en el acuerdo de medidas cautelares, entre ellas, la presentación del documento del ISSSTE al que se refería la resolución impugnada.

c. Se **vincula a la persona encargada de despacho** y a la coordinación **administrativa de la UTCE** para que, en un término no mayor a veinticuatro horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, ordenen las medidas administrativas necesarias para que el actor desarrolle sus actividades laborales bajo el esquema híbrido precisado, en el que el trabajo a distancia será la modalidad ordinaria.

d. La persona Encargada de Despacho de la UTCE deberá instruir a la persona superior jerárquica del actor para que mantenga comunicación institucional con este, a través de los medios electrónicos y demás herramientas informáticas institucionales disponibles, para la asignación, coordinación, supervisión y seguimiento de las actividades laborales que desarrolle bajo la modalidad remota o a distancia.

e. El personal de la UTCE, así como las demás áreas vinculadas al PLS derivado de la denuncia del actor, deberán abstenerse de realizar actos, manifestaciones, requerimientos o conductas relacionadas con los hechos materia de investigación que, directa o indirectamente, pudieran afectar la dignidad, integridad, estabilidad laboral o condiciones de trabajo del denunciante, particularmente aquellas que pudieran traducirse en un trato diferenciado injustificado derivado de su condición de salud.

Asimismo, las áreas del INE deberán abstenerse de requerir al actor documentación médica que ya obre en el expediente o en poder de alguna de sus áreas y, de estimar necesario algún documento adicional, deberán identificarlo de manera específica, fundada y motivada.

f. Se **vincula a la DEA** para que realice el seguimiento oportuno al cumplimiento de la medida cautelar dictada en esta sentencia, desde el ámbito de su competencia.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.

g. Se **vincula a la DEA y a la UTCE** para que, dentro de un plazo de **cinco días** hábiles y mediante un diálogo con el actor, determinen el ajuste razonable que deberá regir de manera definitiva su modalidad de trabajo, sin condicionarlo a dictámenes de incapacidad ni a documentos que la institución de seguridad social no expida.

h. Hágase del conocimiento de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Instituto Nacional Electoral la presente resolución, para los efectos conducentes.

Por lo que hace a la **omisión atribuida al Consejo General**, se determina lo siguiente:

1. Se vincula al **Consejo General** para que, dentro del plazo de **noventa días** hábiles, emita los lineamientos precisados en el punto 3 del apartado «b. Caso concreto» del estudio de fondo, previa consulta a las personas con discapacidad.

2. Las autoridades vinculadas deberán informar a esta Sala Superior sobre el cumplimiento de lo ordenado dentro de los tres días hábiles siguientes a que ello ocurra.

Por lo expuesto y fundado, se

VII. RESUELVE

PRIMERO. Se **revoca** la resolución impugnada, en los términos precisados en esta sentencia.

SEGUNDO. En plenitud de jurisdicción, se modifica el acuerdo de medidas cautelares, conforme a los efectos precisados en esta sentencia.

TERCERO. Se vincula a las autoridades señaladas al cumplimiento de la presente sentencia, conforme al apartado de efectos precisados en la misma.

CUARTO. Es **existente** la omisión atribuida al Consejo General del INE, por lo que se **vincula** a dicha autoridad en los términos de la ejecutoria.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

*“ Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. Por tanto, es totalmente modificable. * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.”*

Notifíquese como en Derecho corresponda.

En su oportunidad, archívese el presente expediente como asunto concluido y, en su caso, devuélvase la documentación exhibida.

Así lo resolvieron, por ******** de votos, las Magistraturas que integran la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Ante el secretario general de acuerdos, quien autoriza y da fe de que la presente resolución se firma de manera electrónica.

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 electoral.

NOTA PARA EL LECTOR

El presente proyecto de sentencia se publica a solicitud del magistrado ponente, en términos del Acuerdo General 9/2020 de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, por el que se establecen los lineamientos para la publicación de los proyectos de resolución por parte de los integrantes del Pleno de las Salas de este Tribunal Electoral.

PROYECTO DE RESOLUCIÓN

Este proyecto se circula para efectos de trabajo y discusión entre las ponencias. Su contenido no es obligatorio para ninguna de las magistradas ni magistrados de este TEPJF, incluyendo al Ponente. **Por tanto, es totalmente modificable.** * Consultar la nota para el lector adjunta a este proyecto.