



## JUICIO ELECTORAL

**EXPEDIENTE:** TECDMX-JEL-082/2019

**PARTE ACTORA:** [REDACTED]

**AUTORIDAD RESPONSABLE:** CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**MAGISTRADO PONENTE:** GUSTAVO ANZALDO HERNÁNDEZ

**SECRETARIAS:** LILIÁN HERRERA GUZMÁN Y EDNA LETZY MONTESINOS CARRERA

Ciudad de México, a veintinueve de octubre de dos mil diecinueve.

El Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México resuelve el Juicio Electoral promovido por Guadalupe Adriana Diego Hernández, en el sentido de **REVOCAR** la resolución emitida por el Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México el once de julio de dos mil diecinueve<sup>1</sup>, dentro del Recurso de Inconformidad [REDACTED].

### GLOSARIO

**Acto impugnado o Resolución impugnada**

Resolución emitida el once de julio de dos mil diecinueve por el Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en el Recurso de Inconformidad [REDACTED]

---

<sup>1</sup> En adelante todas las fechas se referirán a dos mil diecinueve, salvo otra precisión.

<b>Autoridad responsable</b>	o Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México
<b>Consejo General</b>	
<b>Código Electoral</b>	Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México
<b>Constitución Federal</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>Constitución Local</b>	Constitución Política de la Ciudad de México
<b>Dirección Ejecutiva</b>	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral y Geoestadística del Instituto Electoral de la Ciudad de México
<b>Instituto Electoral</b>	Instituto Electoral de la Ciudad de México
<b>Ley Procesal</b>	Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>Parte actora o parte promovente</b>	██████████
<b>Probable infractora o denunciada</b>	██████████
<b>Protocolo</b>	Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México
<b>Reglamento de Relaciones Laborales</b>	Reglamento en materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México
<b>Secretario Ejecutivo</b>	Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral de la Ciudad de México
<b>Suprema Corte</b>	Suprema Corte de Justicia de la Nación
<b>Tribunal Electoral u Órgano Jurisdiccional</b>	Tribunal Electoral de la Ciudad de México
<b>Unidad Técnica</b>	Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos

De lo narrado por la parte actora en su escrito inicial, así como de las constancias de autos, se advierten los siguientes:

## ANTECEDENTES

### I. Procedimiento Laboral Disciplinario.

**1. Queja.** El veintinueve de junio de dos mil dieciocho la parte actora presentó ante la Unidad Técnica queja en contra de la probable infractora, en su carácter de [REDACTED], adscrita a la [REDACTED], por hostigamiento y/o acoso laboral.

Los hechos medularmente denunciados fueron los siguientes: la prohibición expresa de hablar con una compañera de trabajo; la omisión de respuesta por medio de correo electrónico cuando existía una solicitud de explícita; inconsistencias en la contratación de personal del área de la denunciante, así como la imposibilidad de trabajar con este; exclusión del equipo de trabajo, al no ser tomada en cuenta para los acuerdos; inconsistencias relacionadas con otorgamiento de material de trabajo; someterla a comportamientos fuera de la norma; tolerar malos tratos de un subalterno; incrementar su carga de trabajo de manera desproporcionada y en ocasiones ignorarlo.

**2. Radicación y medidas de protección.** El dos de julio de dos mil dieciocho la Unidad Técnica radicó el expediente y decretó medidas de protección para la parte promovente, las que fueron comunicadas a la probable infractora y a la Titular de la Dirección Ejecutiva el seis siguiente.

El nueve de julio de dos mil dieciocho, la mencionada servidora pública informó a la Unidad Técnica sobre la determinación

adoptada al interior del área, a fin de dar cumplimiento a las medidas de protección.

**3. Inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario.** El veintinueve de octubre de dos mil dieciocho se decretó el inicio del Procedimiento identificado con la clave [REDACTED].

**4. Informe del estado de salud de la parte actora.** Mediante escrito de catorce de febrero la parte promovente hizo del conocimiento de la Unidad Técnica las alteraciones en su salud provocadas, según su dicho, por el acoso laboral denunciado. Asimismo, solicitó ser canalizada con los especialistas que se consideraran pertinentes para que dieran fe de su dicho y corroboraran los comprobantes médicos que anexó a su escrito; también, el reforzamiento de las medidas de protección.

**5. Modificación a las medidas de protección especial.** El quince y veintisiete de febrero la Unidad Técnica decretó medidas de protección especial, a fin de asignar a la parte promovente a una nueva área de adscripción. Fue canalizada a la Dirección General de los Centros de Justicia para Mujeres, dependiente de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

**6. Cierre del periodo probatorio.** Mediante Acuerdo de seis de marzo la Unidad Técnica cerró el periodo probatorio.

**7. Resolución.** El dieciséis de abril el Secretario Ejecutivo emitió resolución en el Procedimiento Laboral Disciplinario [REDACTED], en la que determinó no tener por acreditada la infracción y responsabilidad de la probable infractora.

## II. Juicio de la Ciudadanía.

**1. Presentación.** El veinte de mayo la parte actora presentó vía *per saltum* ante este Tribunal Electoral escrito de demanda, a fin de controvertir la resolución referida en el numeral que antecede, formándose el expediente TECDMX-JLDC-022/2019.

**2. Reencauzamiento.** El seis de junio el Pleno del Tribunal Electoral reencauzó el Juicio de la Ciudadanía con la finalidad de que fuera el Consejo General quien resolviera la controversia a través del Recurso de Inconformidad.

**3. Resolución impugnada.** En cumplimiento a lo anterior, el once de julio el Consejo General emitió resolución en el Recurso de Inconformidad [REDACTED], en la que confirmó la Sentencia dictada por el Secretario Ejecutivo el dieciséis de abril en el Procedimiento Laboral Disciplinario.

## III. Juicio Electoral.

**1. Demanda.** El dieciocho de julio la parte actora presentó escrito de demanda ante la Unidad Técnica, a efecto de impugnar la determinación referida en el párrafo que antecede.

**2. Recepción y turno.** El veinticinco de julio se recibió en este Órgano Jurisdiccional el medio de impugnación, así como diversa documentación remitida por la autoridad responsable.

Al día siguiente, el Magistrado Presidente ordenó integrar el expediente **TECDMX-JEL-082/2019** y turnarlo a su Ponencia para la

sustanciación y, en su oportunidad, formular el proyecto de resolución correspondiente, lo que se cumplimentó mediante el oficio TECDMX/SG/1324/2019, suscrito por el Secretario General.

**3. Radicación.** Mediante proveído de treinta de julio el Magistrado Instructor radicó el expediente y se reservó proveer sobre la admisión de la demanda y las pruebas ofrecidas por la parte actora.

**4. Comparecencia de tercero interesado.** Durante el plazo de setenta y dos horas para la publicación del medio de impugnación no compareció tercero interesado, según lo informado por la autoridad responsable.

**5. Admisión y cierre de instrucción.** En su oportunidad, el Magistrado Instructor admitió la demanda y decretó el cierre de instrucción, dado que no existían diligencias pendientes de realizar, quedando los autos en estado de dictar sentencia, conforme a las siguientes:

## **RAZONES Y FUNDAMENTOS**

### **PRIMERO. Competencia.**

Este Tribunal Electoral es competente para conocer y resolver el presente Juicio, toda vez que en su carácter de máximo órgano jurisdiccional electoral en la Ciudad de México, garante de la constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de todos los actos, acuerdos y resoluciones en la materia, le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable los medios de impugnación para

controvertir actos o resoluciones del Instituto Electoral, conforme a lo previsto en los artículos 102 y 103 fracción I de la Ley Procesal.

En el presente caso, la parte actora controvierte la resolución emitida por el Consejo General dentro de un Recurso de Inconformidad que confirmó la diversa del Secretario Ejecutivo, en la que se determinó que la persona a quien denunció en un Procedimiento Laboral Disciplinario, no era responsable de la infracción atribuida.

Precisado lo anterior, se citan las disposiciones normativas en que se sustenta la competencia y la decisión de este Tribunal Electoral.

- **Constitución Federal.** Artículos 1, 17, 122 Apartado A, fracciones VII y IX, en relación con el 116 fracción IV, incisos b), c) y l), y 133.

#### **Tratados Internacionales:**

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>2</sup>.** Artículos 2 y 14.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos, “Pacto de San José de Costa Rica”<sup>3</sup>.** Artículos 8.1 y 25.

#### **Legislación de la Ciudad de México:**

---

<sup>2</sup> Aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200 (XXI), el 16 de diciembre de 1966. Aprobado por el Senado el 18 de diciembre de 1980. Ratificado por México el 24 de marzo de 1981.

<sup>3</sup> Aprobada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos el 22 de noviembre de 1969. Aprobada por el Senado el 18 de diciembre de 1980. Ratificada por México el 24 de marzo de 1981.

- a) **Constitución Local.** Artículos 38 y 46 Apartado A, inciso g).
- b) **Código Electoral.** Artículos 1, 2, 30, 31, 32, 33, 165 fracción V, 179 fracción VII y 185 fracciones III y XVI.
- c) **Ley Procesal.** Artículos 1, 28 fracción I, 31, 32, 33, 36, 37 fracción I, 38, 102 y 103 fracción I.

**Otras legislaciones:**

- a) **Protocolo**
- b) **Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

**SEGUNDO. Cuestión Previa.**

Toda vez que de conformidad con el párrafo quinto del artículo 126 de la Ley Procesal, la vía para sustanciar y resolver un Juicio en el que se impugne una sanción determinada en un Procedimiento Laboral Disciplinario es el Juicio Especial Laboral, se estima necesario aclarar la razón por la que en el caso que nos ocupa no es procedente ese medio, sino el Juicio Electoral.

La razón de ser de esa disposición es que cuando una persona trabajadora del Instituto Electoral es sancionada con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario, se ven afectados sus derechos laborales.

De ahí que no se contemple la posibilidad de impugnar en esa vía cualquier resolución emitida en un Procedimiento Laboral Disciplinario, justamente porque cuando no se impone sanción, no hay afectación en el ámbito laboral.

En el caso, no se impuso sanción alguna a la presunta infractora, sino que es la denunciante en el Procedimiento Laboral Disciplinario la que impugna la resolución emitida en el Recurso de Inconformidad, justamente para que la denunciada sea sancionada.

La única posibilidad de que un caso de acoso laboral, como el que nos ocupa, sea conocido a través de la vía laboral, se da cuando la persona afectada pretende la rescisión de su contrato por causas imputables al empleador –sustentadas en el acoso laboral (*mobbing*)–; es decir, cuando tenga como fin acreditar la responsabilidad del patrón y por ende obtener la indemnización correspondiente.

Ello encuentra sustento en el criterio sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte en la tesis de rubro: “**ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE**”, en el que hace referencia a las posibles vías que tiene una persona que es afectada por acoso laboral, dependiendo de su pretensión, es decir, si quiere una medida para ella, o bien, si la consecuencia la quiere para la persona agresora.

De manera que, si la materia en el presente Juicio es la resolución emitida por el Consejo General en el Recurso de Inconformidad,

este Órgano Jurisdiccional debe verificar la legalidad de la misma a través de la vía idónea para ello, esto es, el Juicio Electoral.

### **TERCERO. Procedencia.**

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

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

Sirve de apoyo la Jurisprudencia TEDF1EL J001/1999 aprobada por este Tribunal Electoral, de rubro: **“IMPROCEDENCIA, CAUSALES DE SU ESTUDIO ES PREFERENTE Y DE OFICIO EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN PREVISTOS POR EL CÓDIGO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL”**<sup>4</sup>.

Al rendir su Informe Circunstanciado, la autoridad responsable no hizo valer alguna causa de improcedencia.

Tampoco este Órgano Jurisdiccional advierte de oficio que el medio de impugnación resulte improcedente, habida cuenta que la demanda satisface los requisitos previstos en la normativa procesal, como se explica enseguida:

---

<sup>4</sup> Consultable en: Compilación de Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1999-2012, Tribunal Electoral del Distrito Federal, pág. 13.

**a) Forma.** Cumple con los requisitos del artículo 47 de la Ley Procesal, ya que se presentó por escrito, en la misma se precisó el nombre de la parte actora, un domicilio en esta ciudad para oír y recibir notificaciones.

Asimismo, en el escrito se identificó la firma autógrafa de quien promueve, el acto reclamado, los hechos en que se basa la impugnación, los agravios que le causan a la parte actora la determinación de la autoridad responsable y los preceptos legales que considera vulnerados.

**b) Oportunidad.** El Juicio Electoral se promovió de manera oportuna, habida cuenta que la demanda se presentó dentro del plazo de cuatro días previsto en el artículo 42 de la Ley Procesal.

La resolución impugnada le fue notificada personalmente a la parte actora el doce de julio.<sup>5</sup> Por lo que el plazo de cuatro días para impugnar corrió del quince al dieciocho de julio, sin contar los días trece y catorce por ser sábado y domingo, respectivamente, y por tanto inhábiles.

De ahí que si la demanda se presentó el dieciocho de ese mes, resulta evidente su oportunidad.

**c) Legitimación.** Este requisito se cumple en la especie, ya que el medio de impugnación fue promovido por la parte actora en su

---

<sup>5</sup> La constancia de notificación obra a foja 252 del Cuaderno Accesorio III del expediente en que se actúa.

calidad de denunciante en el Procedimiento Laboral Disciplinario del que derivó la resolución impugnada.

Además, dicho carácter le fue reconocido por la autoridad responsable al rendir su Informe Circunstanciado.

Por tanto, la parte actora cuenta con legitimación para promover el Juicio en que se actúa, en términos de lo dispuesto por los artículos 43 fracción I y 46 fracción II de la Ley Procesal.

**d) Interés jurídico.** La parte actora tiene interés jurídico para promover el presente Juicio, al ser quien presentó el escrito de queja que derivó en la resolución emitida en el Recurso de Inconformidad.

**e) Definitividad.** El Juicio que nos ocupa cumple con este requisito, dado que la parte actora controvierte la resolución emitida en el Recurso de Inconformidad. De ahí que no haya otra instancia que deba agotarse, en términos del numeral 183 del Reglamento de Relaciones Laborales.<sup>6</sup>

**f) Reparabilidad.** La resolución que se combate aún puede ser revocada o modificada por este Órgano Jurisdiccional a través de la resolución que se dicte en el presente Juicio. Por ende, es factible ordenar la reparación de la violación alegada.

---

<sup>6</sup> Dicho precepto establece que la resolución recaída a los recursos de inconformidad podrá ser recurrida ante el Tribunal.

## **CUARTO. Materia de la impugnación.**

### **1. Pretensión, causa de pedir y resumen de agravios**

Este Tribunal Electoral, en ejercicio de la atribución dada por los artículos 89 y 90 de la Ley Procesal, procede a analizar de manera íntegra el escrito de demanda, a efecto de identificar los agravios, con independencia de que los motivos de inconformidad puedan encontrarse en un apartado o capítulo distinto a aquel que dispuso para tal efecto.

Ello, siempre y cuando la parte actora exprese con claridad la causa de pedir, como se razona en la Jurisprudencia 2/98 de Sala Superior, de rubro: **“AGRAVIOS. PUEDEN ENCONTRARSE EN CUALQUIER PARTE DEL ESCRITO INICIAL”**.<sup>7</sup>

En su caso, se suplirá la deficiencia en la expresión de la inconformidad para desprender el perjuicio que señala la parte actora y salvaguardar su garantía de acceso a la justicia.

Lo anterior encuentra sustento en la Jurisprudencia J.015/2002 de este Tribunal Electoral, de rubro **“SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA DE LA ARGUMENTACIÓN DE LOS AGRAVIOS. PROCEDE EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN CUYA RESOLUCIÓN CORRESPONDA AL TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL”**.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Consultable en el *Ius* Electoral.

<sup>8</sup> Consultable en: Compilación de Jurisprudencia y Tesis Relevantes 1999-2012, Tribunal Electoral del Distrito Federal, pág. 44.

**Pretensión.** Este Órgano Jurisdiccional advierte que la intención de la parte actora es que se revoque la resolución impugnada y se sancione a la probable infractora por hostigamiento y/o acoso laboral.

**Causa de pedir.** La parte actora la hace consistir en la indebida valoración de las pruebas ofrecidas y en la violación a los principios de exhaustividad, debido proceso e imparcialidad por parte de la autoridad responsable.

**Resumen de agravios.** En virtud de que no existe disposición legal que lo exija, se omite la transcripción de los agravios que formula la parte promovente y se expone una síntesis de los motivos de inconformidad.<sup>9</sup>

**A. Indebida valoración de pruebas.** Refiere la parte actora que no se otorgó valor convictivo a las pruebas que obran en los autos del Procedimiento Laboral Disciplinario [REDACTED].

Consideró que la autoridad responsable, al analizar el hecho 1, en el que precisa que la Unidad Técnica no consultó directamente a la testigo sobre la razón de su dicho e interés en el procedimiento, no perfeccionó debidamente la prueba, sin que tal omisión pueda ser atribuida a su persona.

En este sentido, agrega que la ciudadana [REDACTED] contestó por escrito el

---

<sup>9</sup> Sirve de criterio orientador la tesis aislada “AGRAVIOS. LA FALTA DE TRANSCRIPCIÓN DE LOS MISMOS EN LA SENTENCIA, NO CONSTITUYE VIOLACION DE GARANTÍAS”, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

requerimiento realizado por la Unidad Técnica, mismo que no fue valorado.

Asimismo, señala que con su escrito de alegatos presentó diversas pruebas supervenientes, respecto de las cuales no se pronunciaron en el Acuerdo de cierre de instrucción, limitándose a no admitirlas en términos del artículo 164 del Reglamento de Relaciones Laborales, sin previa valoración, lo que considera viola los principios de exhaustividad y debido proceso.

**B. Dilación en el dictado de las medidas de protección especiales.** Manifiesta la parte actora que presentó su queja el veintinueve de junio de dos mil dieciocho, y que fue hasta el veintisiete de febrero que emitieron medidas de protección especial para ponerla a disposición de la Secretaría Administrativa y que se le asignara una nueva adscripción, esto es, casi ocho meses después.

**C. Negativa de copias simples.** Expone la parte actora que el siete de marzo solicitó a la Unidad Técnica copias simples del expediente, y que ante la negativa de proporcionarle las mismas y la necesidad de presentar su Recurso de Inconformidad, el siete de mayo volvió a pedir las, siendo hasta ese momento que se las proporcionaron.

**D. Falta de diligencia del personal del Instituto Electoral.** Refiere la parte promovente que la Persona Consejera,<sup>10</sup> a la que acudió para plantearle la situación irregular, no se encontraba capacitada para brindar la asistencia jurídica requerida.

---

<sup>10</sup> De acuerdo con el Protocolo, el objetivo de la Persona Consejera es brindar la primera asistencia cuando la presunta víctima de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual así lo desee, con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad, objetividad y privacidad, proporcionándole la información respecto de las vías jurídicas a las cuales podrá acceder. Visible en la página 38 del citado instrumento.

**E. Valoración parcial y no sistemática de las pruebas.** Se duele que las pruebas no fueron analizadas y valoradas de manera conjunta con los hechos, lo que era necesario para acreditar que las conductas denunciadas ocurrieron de manera sistematizada y sucesiva; por ende, no resultaba procedente que la autoridad responsable hiciera una valoración individual y aislada.

Al respecto, la parte promovente considera que no se realizó un estudio pormenorizado de los motivos de agravio; lo que estima así porque en la página 25 de la resolución impugnada se refiere: *“que los elementos de prueba ofrecen versiones contradictorias sobre todo lo ocurrido el seis de abril de dos mil diecisiete en el evento y el traslado del personal, por lo que no es posible tener por acreditados los hechos expuestos por la recurrente”*.

Señala que la valoración realizada por la autoridad responsable es subjetiva, pues en todo momento justifica el actuar de la probable infractora y no valora que el hecho de que la comunicación entre la actora y la ciudadana [REDACTED] no era personal, sino a través de correo electrónico, teléfono y mensajes, lo que a su decir acredita el acoso laboral.

**F. Violación al principio de exhaustividad.** Indica la parte actora que no se valoraron las pruebas que ofreció en el Recurso de Inconformidad.

Adicionalmente, refiere que aun y cuando quedó probado su diagnóstico de trastorno depresivo mayor recurrente asociado a estresores laborales, y solicitó en el Recurso de Inconformidad la

valoración y dictaminación de un especialista de la salud mental a fin de que la autoridad responsable corroborara el daño causado por el acoso laboral, no lo hicieron.

**2. Justificación del acto reclamado.** En su Informe Circunstanciado la autoridad responsable sostuvo la legalidad de la resolución impugnada, por lo que solicitó su confirmación.

**3. Controversia a dirimir.** La cuestión medular a dilucidar en el presente Juicio consiste en determinar si la resolución de la autoridad responsable atendió adecuadamente los planteamientos formulados en el Procedimiento Laboral Disciplinario de origen y, por ende, se ajusta a los principios de legalidad y seguridad jurídicas.

**4. Metodología de análisis.** Por cuestión de método, primero se analizará el agravio que corresponde a la letra **F**; posteriormente, de manera agrupada, los identificados con las letras **A**, **B**, **C** y **D**; y finalmente el marcado con la literal **E** lo que no causa lesión alguna, de conformidad con la Tesis de Jurisprudencia sustentada por la Sala Superior publicada con el rubro “**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**”.<sup>11</sup>

#### **QUINTO. Marco Normativo.**

Dado que en el presente asunto se tratan cuestiones relacionadas con acoso laboral y con la probable alteración en la salud de la parte promovente como consecuencia de aquel, conviene precisar, previo al análisis puntual de la controversia, el marco normativo que lo

---

<sup>11</sup> Jurisprudencia 4/2000, consultable en la compilación 1997-2013, Jurisprudencia y Tesis en Materia Electoral, volumen 1, pág. 125.

regula, a fin de dar contexto y apoyo a la determinación de este Tribunal.

### **Derecho a la Salud**

El derecho a la salud está previsto en el artículo 4 párrafos cuarto y quinto de la Constitución Federal. En esencia, alude a que esta prerrogativa corresponde a toda persona y no se limita a la protección de la salud mediante el acceso a los servicios correspondientes, sino que implica tener un medio ambiente sano para su desarrollo y bienestar.

En cuanto al marco internacional, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como "Protocolo de San Salvador", dispone en su artículo 7 de las "Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo", Apartado F, la prohibición de todo trabajo que pueda poner en peligro la salud de las personas.

Por su parte, el numeral 10 de dicho documento, titulado "Derecho a la Salud", prevé que toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

Asimismo, en su numeral 2, el artículo en cita señala que para hacer efectivo el derecho a la salud los Estados Partes se comprometen a reconocerlo como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizarlo:

- La atención primaria de la salud, entendida como la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todas las personas
- La extensión de los beneficios de los servicios de salud a todas las personas sujetas a la jurisdicción del Estado
- La total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas
- La prevención y tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole
- La educación sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud
- La satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables

La Ley General de Salud, a su vez, dispone en su artículo 1 Bis que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

El numeral 2 de esta misma ley señala que el derecho a la protección de la salud tiene, entre otras, las siguientes finalidades:

- El bienestar físico y mental de la persona, para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades
- La prolongación y mejoramiento de la calidad de la vida humana
- El disfrute de servicios de salud y de asistencia social que satisfagan eficaz y oportunamente las necesidades de la población

En tanto, la Constitución Local es conteste con el reconocimiento de este derecho. Así, en el artículo 9, denominado Ciudad Solidaria, en su letra D, dispone en lo que al caso interesa que toda persona tiene derecho al más alto nivel posible de salud física y mental, con las mejores prácticas médicas, lo más avanzado del conocimiento científico y políticas activas de prevención, así como al acceso a servicios de salud de calidad.

Refiere que las autoridades de la Ciudad de México asegurarán progresivamente, de conformidad con la Constitución Federal y las leyes generales aplicables, la existencia de entornos salubres y seguros que mejoren la calidad de vida y la convivencia, y propicien modos de vida saludables.

Adicionalmente, la Primera Sala de la Suprema Corte, en la Jurisprudencia de rubro: “**DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. DIMENSIONES INDIVIDUAL Y SOCIAL**”<sup>12</sup>, sostuvo que la protección de la salud es un objetivo legítimo del Estado, al estar reconocido en el artículo 4 de la Constitución Federal.

La Primera Sala ha interpretado que el derecho aludido tiene dos dimensiones, a saber:

**Individual o personal**, que se traduce en la obtención de un determinado bienestar general, integrado por el estado físico, mental, emocional y social de la persona, del que deriva otro

---

<sup>12</sup>1a./J. 8/2019, Décima Época; registro: 2019358. Primera Sala, Jurisprudencia. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 63, febrero de 2019, Tomo I, pág. 486.

derecho fundamental, consistente en el derecho a la integridad físico-psicológica.

**Social o pública**, concebida como el deber del Estado de atender los problemas de ese rubro que afectan a la sociedad en general, así como establecer los mecanismos necesarios para que todas las personas tengan acceso a los servicios de salud, lo que comprende ejercer las acciones necesarias para alcanzar ese fin, tales como el desarrollo de políticas públicas, controles de calidad de los servicios, identificación de los principales problemas que afecten la salud pública del conglomerado social, entre otros.

Como se advierte de lo anterior, el derecho a la salud no solamente comprende el acceso a los servicios que deben ser proveídos por el Estado, sino que este debe llevar a cabo todos los actos tendentes a lograr el bienestar físico y psicológico de las personas que se encuentren dentro de su territorio.

### **Hostigamiento o acoso laboral**

A efecto de contextualizar, debe tenerse en cuenta que el derecho humano al trabajo se encuentra tutelado en los artículos 3, 5 y 123 fracción V, Apartado B, de la Constitución Federal, al establecer que a trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo. Como consecuencia, se prohíbe el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación de cualquier tipo<sup>13</sup> entre las personas que laboran.

---

<sup>13</sup> Por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

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

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ha descrito el derecho al trabajo como “esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana”<sup>14</sup>; también ha establecido que los elementos de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad son interdependientes y sustanciales en la implementación del derecho al trabajo, al igual que otros derechos económicos y sociales.

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

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

---

<sup>14</sup> Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 18: El Derecho al Trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), 2005, párr. 1.

En tanto, la “aceptabilidad y calidad” involucran el derecho de quien labora a condiciones justas y favorables, seguras, a constituir sindicatos; así como a elegir y aceptar libremente un empleo.<sup>15</sup>

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

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

Por su parte, el artículo 2 Apartado C), fracción XI, del Reglamento de Relaciones Laborales, define la equidad laboral como “la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación con el objeto de eliminar cualquier discriminación”.

De ahí que el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación deben ser garantizados a través de diferentes mecanismos institucionales, no sólo para prevenir afectaciones al mismo, sino también para sancionar las violaciones a dicho derecho.

Todo lo anterior merece una reglamentación que haga efectivo el ejercicio de los derechos que quedaron apuntados, partiendo de la idea de garantizar en todo momento el respeto a la dignidad

---

<sup>15</sup> *Ibid.*, párr. 12.

humana, de ahí que se promueva el derecho a vivir en un ambiente laboral libre de violencia, en el que se garantice la igualdad sustantiva y la no discriminación.

De manera que la ejecución de actos u omisiones que configuren acoso psicológico, hostigamiento, acoso moral, acoso sexual, así como otras formas de violencia, además de afectar directamente el derecho al trabajo digno y a la igualdad laboral, constituyen una responsabilidad pública sancionable.

Al respecto, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, en su artículo 15 fracción IV establece como obligación de las dependencias y Entidades fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral.

El Código Electoral, en su artículo 149 fracción X, prevé como obligación del personal del Instituto conducirse con espíritu de colaboración, rectitud y respeto ante sus superiores jerárquicos, compañeros y subordinados.

Y los artículos 20, 23 fracciones I y V, y 24 fracción VIII del Reglamento de Relaciones Laborales enuncian como derechos del personal contar con un entorno libre de violencia, en el que se impulse la igualdad, la no discriminación y la equidad. Además, establecen como obligaciones cumplir con los principios rectores de la función electoral y la normativa de la institución, atendiendo a los principios generales de no discriminación, igualdad de género y respecto a los derechos humanos; así como abstenerse de ejecutar, entre otros, actos de discriminación, violencia, acoso y violencia laboral.

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

Al respecto, la OIT declaró que: “Tradicionalmente la autoridad y el ejercicio de un control sobre otras personas en el lugar de trabajo se han considerado como formas legítimas de poder, ya que se derivan más bien de los cargos que las personas ocupan en una organización que de las propias personas”.<sup>16</sup>

No obstante, a decir de esa Organización, es necesario identificar factores que puedan rebasar la barrera de lo tolerable y permitido en las relaciones laborales, y que en su caso, configuren algún tipo de violencia laboral.

Si bien no hay una definición de este término, la OIT ha identificado algunos componentes<sup>17</sup>, entre ellos la violencia psicológica, que ha sido definida como *“el uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que puede dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación (bullying/mobbing), el atropello, el acoso y las amenazas”*.

Como concepto afín está el acoso moral o *mobbing*, definido como *“la forma negativa de comportamiento entre compañeros de trabajo*

---

<sup>16</sup> Organización Internacional del Trabajo, Documento base para el debate de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres, octubre de 2016, pág. 8.

Consultado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms\\_524929.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_524929.pdf)

<sup>17</sup> Puede darse a través de la violencia física, psicológica (donde se encuentra el acoso laboral), sexual y de género.

*o entre superiores y subordinados jerárquicos, consistente en que la persona en cuestión es humillada y agredida directa o indirectamente, repetidas veces, por una o más personas, con el propósito y con la consecuencia de alienarla.”<sup>18</sup>*

La OIT ha identificado el acoso laboral como un fenómeno que afecta de manera particular e importante la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras.<sup>19</sup>

Señala como características principales del acoso laboral las siguientes:

- La intencionalidad: que tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada
- La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado
- La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un periodo prolongado
- La asimetría de poder, pues la agresión proviene de otro(a) u otros(as) que tienen la capacidad de causar daño
- El fin último: la agresión tiene como finalidad que la persona trabajadora acosada abandone su trabajo<sup>20</sup>

La Primera Sala de la Suprema Corte considera que, doctrinalmente, la definición de *mobbing* con mayor completitud es

---

<sup>18</sup> Comisión Europea, 2001.

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo, Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana, San José, Costa Rica, 2011, párrs. 67-70. Consultado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_187682.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf).

<sup>20</sup> *Ibid.*

la siguiente: “es el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana– y durante un tiempo prolongado –más de seis meses– sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o persona (sic) acaben abandonando el lugar de trabajo”.<sup>21</sup>

Al respecto, en el “Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”<sup>22</sup> se establece que, tomando en cuenta diversos instrumentos normativos y el Acuerdo General de Administración III/2012 del tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de ese Tribunal<sup>23</sup>, el acoso laboral está definido como:

*“los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo”.*

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, en su artículo 10, establece que la violencia laboral

---

<sup>21</sup> Consultable en la resolución de Amparo 47/2013, tomado de Francisco Javier Abajo Olivares, *Mobbing Acoso Psicológico en el Ámbito Laboral, Argentina, Lexis Nexis, 2004, 2005.*

<sup>22</sup> Consultable en [https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=MANUAL\\_PARA\\_LA\\_INVESTIGACION\\_Y\\_SANCION\\_DE\\_ACOSO\\_LABORAL\\_SEXUAL.pdf](https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=MANUAL_PARA_LA_INVESTIGACION_Y_SANCION_DE_ACOSO_LABORAL_SEXUAL.pdf)

<sup>23</sup> Mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en el máximo Tribunal.

se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad jurídica de la víctima que impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Ese mismo ordenamiento, en su numeral 7 fracción I, define a la violencia laboral como aquella que puede ocurrir cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

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

Por su parte, el Protocolo comparte las conceptualizaciones de violencia laboral y, con base en ellas, concluye que los elementos comunes que se han de identificar para su configuración son:

- a) Que exista un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica
- b) Que sea un acto o una omisión en abuso de poder
- c) Que exista una afectación a los derechos humanos, como el derecho a la integridad personal (física y psicológica), el derecho a la salud, el derecho a la libertad personal y al libre

desarrollo físico, psicológico y sexual, que como consecuencia deje en estado de indefensión a la víctima

Además, en el caso del hostigamiento debe existir un elemento de subordinación, y en el acoso es preciso que se ponga en estado de indefensión y riesgo a la víctima, independientemente de que se presente en uno o varios eventos.

Para ejemplificar lo expuesto señala como conductas que constituyen violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual las siguientes:

1. Negativa ilegal a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo
2. Descalificación del trabajo realizado
3. Amenazas
4. Intimidación
5. Humillaciones
6. Explotación

En el ámbito jurisdiccional, la Primera Sala de la Suprema Corte estableció a través de su Jurisprudencia<sup>24</sup> qué se entiende por acoso laboral o *mobbing*, así como sus características, al tenor del siguiente texto:

**“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.** El acoso laboral (*mobbing*) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima,

---

<sup>24</sup> 1a. CCLII/2014 (10a.), consultable en el Semanario Judicial de la Federación. También sirve de referencia la Jurisprudencia de la Primera Sala de la Suprema Corte de rubro: **“ACOSO LABORAL (MOBBING). CARGA PROBATORIA CUANDO SE DEMANDA LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL EN LA VÍA CIVIL”.**

con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.”

Para ejemplificar lo antedicho, la OIT<sup>25</sup> ha identificado los diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral, en los términos siguientes:

1. Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna.
2. Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales.
3. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
4. Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
5. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.

---

<sup>25</sup> A través del documento titulado “Legislación y Jurisprudencia Comparadas sobre Derechos Laborales de las Mujeres: Centroamérica y República Dominicana”, página 67, consultable en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_187682.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf)

6. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
7. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona.
8. Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
9. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
10. Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”.

### **Juzgar con perspectiva de género**

Si bien la presente controversia se centra en una cuestión de acoso laboral con un posible impacto en la esfera del derecho a la salud, y lo cierto es que quien promueve no hace referencia a que las conductas denunciadas estén relacionadas con un tema de género y tampoco este Tribunal advierte *prima facie* que tenga una implicación con esa temática, lo cierto es que la resolución del Secretario Ejecutivo de dieciséis de abril se dictó con perspectiva de género, a fin de no establecer en la víctima cargas desproporcionadas en materia probatoria.

En consecuencia, este Órgano Jurisdiccional juzgará el presente asunto también con perspectiva de género, en virtud de que ya le fueron aplicados esos estándares, en consonancia con el Protocolo.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Protocolo, página 59. Consultable en <http://www.iecm.mx/www/sites/paridad>

De cualquier forma, esa perspectiva encuentra plena coincidencia con la visión de derechos humanos que todas las autoridades están obligadas a observar.

Al respecto, juzgar con esta perspectiva implica partir del reconocimiento de la situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres.

En otras palabras, esa obligación exige una actuación que remedie los potenciales efectos discriminatorios que el ordenamiento jurídico y las prácticas institucionales puedan tener en detrimento de las personas, principalmente de las mujeres.<sup>27</sup>

La perspectiva de género es acorde con las obligaciones constitucionales y convencionales de este Tribunal Electoral respecto a los derechos humanos, en específico de proteger, respetar y garantizar los derechos a la igualdad y no discriminación, ya que este método permite identificar la existencia de alguna distinción indebida, exclusión o restricción basada en el género que impida el goce pleno de sus derechos.

De acuerdo con la Jurisprudencia de la Primera Sala de la Suprema Corte<sup>28</sup>, debe resolverse considerando los siguientes elementos:

---

<sup>27</sup> Tesis 1a. XXVII/2017 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro **“JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN”**, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

<sup>28</sup> Tesis de Jurisprudencia 1a./J.22/2016 (10a.), de rubro **“ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”**, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

a) La existencia de situaciones de poder relacionadas con algún género, que se traduzcan en un desequilibrio entre las partes de la controversia

b) Se revisarán los hechos y valorarán las pruebas sin estereotipos o prejuicios de género, con la finalidad de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de género

c) Se valorarán las pruebas que haya reunido para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género

d) Si detectara una situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionará la neutralidad del Derecho aplicable y analizará el impacto de la resolución para lograr que sea justa e igualitaria, de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género

e) Aplicará los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas

f) Empleará lenguaje incluyente, es decir, evitará que el uso de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Lo anterior es coincidente con lo resuelto por la Suprema Corte en el Amparo en Revisión 554/2013 y el Protocolo para juzgar con perspectiva de género, consultable en [https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_REVDIC2015.pdf](https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo_perspectiva_de_genero_REVDIC2015.pdf)

**SEXTO. Estudio de fondo.**

Conforme a la metodología de estudio, en primer lugar se analizará el agravio marcado con la letra **F**, en el que la parte actora se duele de que no se valoraron las pruebas que ofreció en el Recurso de Inconformidad, y de que en dicho recurso no se realizó la valoración y dictaminación de un especialista en salud mental que solicitó.

En estima de este Órgano Jurisdiccional el motivo de disenso es **fundado**, como se explica enseguida.

El artículo 17 de la Constitución Federal establece que toda resolución emitida por las autoridades jurisdiccionales debe ser pronta, completa e imparcial, en los términos que fijen las leyes.

En ese sentido, el principio procesal de exhaustividad se cumple **si se hace el estudio total de los argumentos planteados, si se resuelven todos y cada uno de estos y si se analizan todas las pruebas**. Al respecto, resulta aplicable la Jurisprudencia emitida por la Sala Superior, identificada con la clave 12/2001, cuyo rubro es del tenor siguiente: **“EXHAUSTIVIDAD EN LAS RESOLUCIONES. CÓMO SE CUMPLE”**.<sup>30</sup>

Conforme al principio de exhaustividad, todas las autoridades electorales, tanto administrativas como jurisdiccionales, están obligadas a estudiar la totalidad de las cuestiones o pretensiones sometidas a su conocimiento y no únicamente algún aspecto concreto, por más que lo crean suficiente para sustentar una

---

<sup>30</sup> Jurisprudencia 12/2001, consultable en el *Ius Electoral*.

decisión desestimatoria, pues solo ese proceder exhaustivo asegurará el estado de certeza jurídica.

Lo expuesto es acorde con la Jurisprudencia 43/2002, emitida por la Sala Superior, de rubro: **“PRINCIPIO DE EXHAUSTIVIDAD. LAS AUTORIDADES ELECTORALES DEBEN OBSERVARLO EN LAS RESOLUCIONES QUE EMITAN.”**<sup>31</sup>

Más aún, el principio de exhaustividad está íntimamente vinculado al de legalidad, cuya finalidad es que todas las leyes, actos y resoluciones electorales se sujeten invariablemente a lo previsto en la Constitución Federal y, en su caso, las disposiciones legales aplicables, tanto para proteger los derechos de las y los justiciables, como para efectuar la correcta revisión de los actos y resoluciones de las autoridades electorales, lo que encuentra sustento en la Jurisprudencia 21/2001, emitida por la Sala Superior, que lleva el rubro: **“PRINCIPIO DE LEGALIDAD ELECTORAL.”**<sup>32</sup>

En suma, el principio de exhaustividad en materia electoral presupone que tanto autoridades administrativas como jurisdiccionales estudien todas y cada una de las cuestiones o pretensiones sometidas a su conocimiento, y ajustándose a ese proceder, den cumplimiento al principio de legalidad, al efectuar una correcta revisión de sus actos y resoluciones.

Por ello, a fin de determinar si la resolución impugnada cumple con los principios de exhaustividad y legalidad, es menester analizar si se valoraron las pruebas ofrecidas por la parte actora en el Recurso de Inconformidad y si la autoridad responsable atendió su solicitud.

---

<sup>31</sup> Compilación 1997-2013 Jurisprudencia y Tesis en Materia Electoral, Jurisprudencia, volumen 1 pág. 536.

<sup>32</sup> Compilación 1997-2013 Jurisprudencia y Tesis en Materia Electoral, Jurisprudencia, volumen 1 pág. 537.

En cuanto a las pruebas en el Recurso de Inconformidad, el segundo párrafo del artículo 180 del Reglamento de Relaciones Laborales dispone que solo podrán ofrecerse los medios de prueba consignados en el diverso 166.

El último precepto referido establece que se admitirá como prueba todo aquello que se ofrezca como tal, siempre que no vaya contra el Derecho y que se relacione directamente con los hechos materia de la queja.

Y el último párrafo del artículo 180 dispone que cuando se promueva el recurso en contra de la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario, solo podrán ofrecerse y admitirse aquellas pruebas de las que tuvo conocimiento el recurrente durante la secuela del citado procedimiento.

De las constancias que integran el expediente TECDMX-JLDC-022/2019<sup>33</sup> se advierte que la parte actora anexó a su escrito de demanda —reencauzado por este Tribunal Electoral a Recurso de Inconformidad— como medios de prueba, entre otros:

- Copia simple de la valoración médica que le realizaron el veintiséis de marzo en el Hospital Psiquiátrico “Fray Bernardino Álvarez”
- Cuatro licencias médicas expedidas a su nombre por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado los días diez, quince, veintitrés y treinta de abril

---

<sup>33</sup> El que se hace valer como un hecho notorio en términos del artículo 52 de la Ley Procesal.

Al respecto, en la resolución impugnada se argumentó lo siguiente:

**“VI. MEDIDA DE PROTECCIÓN.**

Como anexos del medio de impugnación presentado por la *recurrente* ante el *Tribunal Electoral* el veinte de mayo de dos mil diecinueve, se exhibió copia simple del oficio IECM/UTAJ/358/2019, de fecha veintisiete de febrero de dos mil diecinueve, relativo a la solicitud de canalización para atención médica de la *recurrente* al Director General de los Centros de Justicia para las Mujeres de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México, copia simple de un informe médico de fecha veintiséis de marzo de dos mil diecinueve, expedido por institución de salud pública; así como copias simples de cuatro licencias médicas expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, de fechas diez, quince, veintitrés y treinta de abril de dos mil diecinueve. Del análisis realizado a dichas documentales se advierte que no podían ser valoradas como elementos de prueba sobre los hechos denunciados en términos de lo dispuesto por el último párrafo del artículo 180 del *Reglamento Laboral*, toda vez que estas constancias fueron emitidas con posterioridad al cierre de instrucción del Procedimiento Laboral Disciplinario.

No obstante, **este Consejo General considera que las mismas sí generan indicios suficientes que hacen presumir la existencia de un estado de salud que requiere ser atendido a fin de no agravarse**, por lo cual se estima conveniente instruir a la Junta Administrativa del *Instituto Electoral* para que explore, a través de los mecanismos de movilidad previstos en el *Reglamento Laboral*, la reubicación permanente de la *recurrente* a un área de trabajo que le permita desarrollarse profesionalmente, y aportar a la consecución de los objetivos institucionales, acorde con su perfil y experiencia.

Por lo anterior, mientras ello sucede, se debe conservar la medida de protección decretada por la *Unidad Técnica*.”

De lo trasunto se advierte que la autoridad responsable, efectivamente, como lo refiere la parte actora, no valoró las pruebas que ofreció en el Recurso de Inconformidad para efectos de su pronunciamiento de fondo, aun y cuando fueron tomadas en cuenta para dictar la medida de protección; de ahí lo fundado de este motivo de disenso.

Al respecto, este Órgano Jurisdiccional estima que a pesar de que las pruebas en comento fueron aportadas por la parte actora con posterioridad al cierre de instrucción del Procedimiento Laboral Disciplinario, tuvo conocimiento de ellas durante la secuela del mismo y las aportó al promover el Recurso de Inconformidad; por lo que la autoridad responsable, en términos del último párrafo del artículo 180 del Reglamento de Relaciones Laborales, tenía **la obligación de analizarlas en el fondo del asunto.**

Es así, porque de conformidad con las constancias que obran en autos, el Procedimiento Laboral Disciplinario inició el veintinueve de octubre de dos mil dieciocho y la sentencia en el mismo se dictó el dieciséis de abril; de manera que si el informe médico aportado por la parte actora al promover el Recurso de Inconformidad es de veintiséis de marzo, es evidente que tuvo conocimiento del mismo en la secuela del procedimiento.

Máxime que el caso que nos ocupa se trata de una denuncia de acoso laboral en el que la afectada afirma que como consecuencia del mismo su salud ha sido mermada; y las pruebas que aportó arrojan indicios de que, tal y como ella lo asevera, sufre un padecimiento mental.

En esta línea, la OIT ha identificado el acoso laboral como un fenómeno que afecta de manera particular e importante la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras, y de acuerdo con la Constitución Local es deber de las autoridades de la Ciudad la protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, así

como el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.

Además, se considera importante hacer referencia a que, mediante escrito de catorce de febrero, la parte actora hizo del conocimiento de la Unidad Técnica su estado de salud derivado, según su dicho, del acoso laboral motivo de su denuncia, por lo que solicitó: “... *me canalicen con los especialistas médicos que consideren pertinentes para que den fe y legalidad tanto de mi palabra, como de los comprobantes médicos que los especialistas particulares me hicieron llegar por correo electrónico y por vía Whatsapp, mismos de los que anexo copia... Asimismo... le solicito, de manera comedida, que refuerce las medidas cautelares o realice los procedimientos que considere para proteger mi integridad como trabajadora y que deje de afectarse mi salud.*” **(El énfasis es propio)**

En consecuencia, el quince de febrero la Unidad Técnica canalizó a la denunciante para que recibiera atención médica y psicológica; también, se dictaron medidas de protección especial en el sentido de ordenar a la Dirección Ejecutiva la readscribiera dentro de la misma Dirección, y el seis de marzo se cerró el periodo probatorio y se abrió el periodo de alegatos.

Lo anterior evidencia que la Unidad Técnica cerró el periodo probatorio antes de que la parte actora acudiera a recibir atención médica en una institución pública y se encontrara en posibilidad de presentar el informe médico correspondiente; ello, a pesar de que en el escrito de catorce de febrero la denunciante solicitó claramente ser canalizada con especialistas médicos para que corroboraran su

dicho y los informes médicos particulares, de lo que es fácil deducir su intención de ser valorada por una instancia pública para presentar el informe respectivo como prueba en el Procedimiento Laboral Disciplinario.

Se corrobora con el hecho de que posteriormente aportó como prueba el reporte de la valoración médica que le realizaron el veintiséis de marzo en el Hospital Psiquiátrico “Fray Bernardino Álvarez”.<sup>34</sup>

Además, debe considerarse que de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 150 del Reglamento de Relaciones Laborales, las autoridades competentes para el Procedimiento Laboral Disciplinario deben suplir los fundamentos de Derecho, recabar elementos probatorios y dictar las medidas necesarias para mejor proveer.

En el mismo sentido, el Protocolo<sup>35</sup> establece como una de las obligaciones de la autoridad instructora ordenar la práctica de las diligencias necesarias para allegarse de los elementos de prueba, ante la falta o insuficiencia de las probanzas de la víctima, así como realizar las investigaciones necesarias, asegurando que no se configure una victimización secundaria.

Así que la Unidad Técnica, en cumplimiento de esa disposición y ante el indicio arrojado por los informes médicos privados que aportó la denunciante —que su salud estaba disminuida—, debió realizar todas las diligencias necesarias para establecer si el estado

---

<sup>34</sup> Cuya copia simple obra a foja 76 del Cuaderno Accesorio III del expediente en que se actúa.

<sup>35</sup> Protocolo, Pág. 56. Consultable en <http://www.iecm.mx/www/sites/paridad>

de salud que refería era provocado por el acoso laboral que argumentó, como ella lo afirmó.

Al respecto, se trae a cuenta el “Protocolo de Actuación para quienes imparten Justicia en casos que involucren derechos de personas con discapacidad” de la Suprema Corte,<sup>36</sup> como un criterio de actuación orientador, derivado de que la parte actora refirió en su demanda que como consecuencia de las conductas denunciadas<sup>37</sup> se actualizó diversa sintomatología que no le permitía ejercer sus labores de manera ordinaria.

Con base en el citado instrumento, este Tribunal considera que para que el Instituto Electoral estuviera en aptitud de determinar la actualización de la conducta infractora —acoso laboral— y que esto pudiera ser generador de sus padecimientos era necesario contar con una valoración de tipo médico.

Ello es así, porque la acreditación de las conductas como las que se denunciaron, dada su naturaleza, son por sí de difícil comprobación, lo que impone la obligación de atender cuidadosamente la información que proporciona quien acusa —en este caso, los informes médicos— y otorgar valor a la prueba indirecta, esto es, aquella que se refiere a las consecuencias más que a la conducta en sí.

---

<sup>36</sup> Consultable en

<https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/Protocolo%20DiscapacidadISBN.pdf>

<sup>37</sup> En dicho Protocolo se dispone que, de acuerdo con el artículo 1, párrafo 1, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “están inmersas aquéllas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás”.

De ahí que una determinación de tal envergadura ameritaba contar con las pruebas idóneas —como podría ser la dictaminación médica— a fin de llegar a una conclusión sólida.

Sirve como criterio orientador lo previsto en el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual de la Suprema Corte, que indica que dada la naturaleza del acoso laboral, las distintas expresiones en que ocurre y la diversidad de sus consecuencias, la información que puede auxiliar a probar su existencia en un caso concreto provendrá de diversas fuentes, tales como los peritajes en las materias que sean necesarias.

En la resolución impugnada, al analizar el agravio hecho valer por la parte actora relativo a que el Secretario Ejecutivo resolvió con parcialidad pues ignoró un diagnóstico médico que aportó como prueba, la autoridad responsable señaló lo siguiente:

“Al respecto, debe precisarse que en los autos del expediente obra el escrito presentado por la *recurrente* el catorce de febrero de dos mil diecinueve en el cual hizo del conocimiento de la *unidad Técnica* que su salud se encontraba mermada describiendo diversa sintomatología que atribuyó al acoso laboral que a su dicho seguía padeciendo, por lo cual solicitó el reforzamiento de la medida de protección, así como la canalización a especialistas médicos que pudieran dar fe y legalidad a sus manifestaciones.

Como anexo del escrito anteriormente mencionado, en ese momento la *recurrente* agregó impresiones de pantalla de una cuenta de correo electrónico, una conversación de Whatsapp, la impresión de un resumen médico en el cual no se aprecia la firma del médico tratante, así como la impresión de un resumen clínico aparentemente emitido por una especialista y en el cual tampoco se aprecia su rúbrica.

Al respecto, este Consejo General debe reconocer que si bien dichas documentales fueron consideradas para el reforzamiento de la medida de protección que derivó en un cambio de adscripción temporal de la *recurrente* a otra área del *Instituto Electoral*, las mismas no fueron analizadas dentro de la resolución emitida por el

Secretario Ejecutivo ya que no están vinculadas con los veinte hechos expuestos en el escrito inicial de queja, ni se abordaban como un escrito de ampliación de demanda.

Fortalece lo anterior el hecho de que en su escrito de fecha catorce de febrero de dos mil diecinueve, la *recurrente* presentó las documentales privadas con el único fin de reforzar las medidas de protección y realizar los procedimientos necesarios para garantizar su integridad, lo cual fue atendido por la *Unidad Técnica* de manera inmediata, a través del Acuerdo de fecha quince de febrero de dos mil dieciocho (sic), las cuales persisten al día de la fecha, consistentes en la readscripción de la recurrente y la canalización a una institución de salud pública, de ahí que se estime **INFUNDADO** su agravio.

Con base en las consideraciones anteriores, este Consejo General **CONFIRMA** la resolución emitida por el *Secretario Ejecutivo* el dieciséis de abril de dos mil diecinueve en el Procedimiento Laboral Disciplinario IECM-UTAJ/SE/PD/05/2018.”  
**(El subrayado es propio).**

Del anterior argumento se observa que aun y cuando la autoridad responsable advirtió que, efectivamente, las documentales aportadas por la parte actora como anexo de su escrito de catorce de febrero<sup>38</sup> no fueron analizadas al resolver el Procedimiento Laboral Disciplinario, lo que hace fundado el agravio, equivocadamente justificó el actuar del Secretario Ejecutivo señalando que se debió a que no estaban vinculadas con los hechos expuestos en la queja, declarándolo infundado.

Ello, sin considerar que si bien los informes médicos privados no se encontraban relacionados con ninguno de los hechos denunciados, lo cierto es que tenían relación directa con la conducta infractora, porque daban cuenta indiciariamente del estado de salud mental de la parte actora; de modo que se hacía imprescindible determinar, antes de resolver el Procedimiento Laboral Disciplinario, si su estado de salud era atribuible o no a la conducta que denunció.

---

<sup>38</sup> Visibles de la foja 332 a la 337 del Cuaderno Accesorio II del expediente en que se actúa.

De ahí que este Tribunal Electoral considere que lo procedente era que la autoridad responsable, al analizar el fondo del Recurso de Inconformidad, valorara el reporte de la evaluación médica realizada a la recurrente el veintiséis de marzo, en conjunto con los reportes médicos privados que no fueron valorados por el Secretario Ejecutivo, y revocara la resolución emitida por este el dieciséis de abril.

Por lo que hace al motivo de disenso relativo a que la autoridad responsable no atendió la solicitud que la parte actora hizo en su Recurso de Inconformidad, de dicho escrito se advierte que la parte actora solicitó en el petitorio CUARTO que: *“... solicite la valoración y dictaminación de un especialista de la salud mental, para que conste en mi expediente el daño causado por el acoso laboral en comento.”*

Al respecto, de las constancias que integran el Recurso de Inconformidad no se advierte que la autoridad sustanciadora haya ordenado la realización del dictamen respecto al estado mental de la impugnante, así como la causa del mismo, lo que en estima de este Tribunal Electoral es indispensable para resolver el Procedimiento Laboral Disciplinario.

Por consiguiente, en la resolución impugnada no se advierte pronunciamiento alguno respecto a la petición de la recurrente, lo que se traduce en una violación al principio de exhaustividad en perjuicio de la parte actora; de ahí lo fundado del agravio.

En consecuencia, lo procedente es revocar la resolución impugnada, para los efectos que se precisarán más adelante.

Ahora bien, aun y cuando el agravio que ha sido materia de análisis es suficiente para revocar la resolución impugnada, lo cierto es que este Tribunal está constreñido a analizar, conforme al principio de exhaustividad, la totalidad de los argumentos planteados y las pretensiones sometidas a su conocimiento.<sup>39</sup>

En razón de lo anterior, se procede al análisis de los agravios marcados con las letras **A, B, C y D**, relativos a la indebida valoración de pruebas, al retraso en el dictado de las medidas de protección especiales, negativa de entregarle a la parte actora las copias solicitadas y la falta de diligencia de la Persona Consejera.

Este Órgano Jurisdiccional considera que los agravios referidos son **inoperantes**, por las razones que a continuación se exponen.

De acuerdo con la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación<sup>40</sup> y diversas autoridades judiciales, al expresar cada concepto de agravio se deben exponer argumentos pertinentes para demostrar la ilegalidad del acto que se combate, de manera que si no se hace no es posible modificarlo. Ello ocurre principalmente cuando:

- Se dejan de controvertir, en sus puntos esenciales, las consideraciones del acto o resolución impugnada
- Se aduzcan argumentos genéricos o imprecisos, de tal forma que no se pueda advertir la causa de pedir

<sup>39</sup> Jurisprudencia 12/2001 de rubro: “EXHAUSTIVIDAD EN LAS RESOLUCIONES. CÓMO SE CUMPLE”, consultable en el *Ius* Electoral.

<sup>40</sup> Criterio sostenido en el expediente SUP-JDC-296/2018.

- Los conceptos de agravio se limitan a repetir casi textualmente los expresados en el medio de impugnación de origen, sin aducir nuevos argumentos, a fin de combatir las consideraciones medulares de la autoridad responsable al resolver el acto que se controvierte
- Los agravios, a pesar de ser fundados, sean insuficientes para trascender en el fallo
- Se trate de agravios novedosos, que debieron ser planteados en una instancia previa

En los mencionados supuestos, la consecuencia directa de la inoperancia es que las consideraciones expuestas por la autoridad responsable continúen rigiendo y se mantenga intocado el sentido de la sentencia controvertida, porque los conceptos de agravio carecerían de eficacia alguna para revocarla o modificarla.

Cabe destacar que la carga impuesta en modo alguno se puede ver como una simple exigencia, sino como un deber de que los argumentos constituyan una secuela lógica, concatenada y coherente para controvertir de forma frontal, eficaz y real, los argumentos de la resolución controvertida.

#### **a) Agravios inoperantes al ser una reiteración de los expuestos en el Recurso de Inconformidad o por ser genéricos**

En este supuesto se encuentran los motivos de disenso hechos valer por la parte actora relativos a que no se otorgó valor convictivo

a las pruebas que obran en los autos del Procedimiento Laboral Disciplinario [REDACTED]; que no se valoró el escrito presentado por la testigo [REDACTED] a requerimiento de la Unidad Técnica; que con su escrito de alegatos presentó diversas pruebas supervenientes, respecto de las cuales no se hizo un pronunciamiento en el Acuerdo de cierre de instrucción; que la Persona Consejera a la que acudió a plantear la falta no fue diligente y que no le fue proporcionada la copia del expediente en la primera oportunidad.

Ello, porque constituyen una reiteración de lo planteado en la instancia previa, es decir, en la que combatió la resolución emitida por el Secretario General el dieciséis de abril en el Procedimiento Laboral Disciplinario, cuyo acto ya no es motivo de revisión en esta etapa de la cadena impugnativa, al haber sido sustituida procesalmente por la resolución impugnada.

De este modo, si la materia de *litis* en el presente Juicio es la resolución impugnada, esta debe examinarse a través de los agravios dirigidos en su contra; por lo que si estos no combaten los razonamientos en que se apoya aquella o están encaminados a controvertir una resolución diversa, resultan inoperantes.<sup>41</sup>

Enseguida se demuestra en un cuadro comparativo que, para combatir la resolución impugnada, se reiteraron los agravios con los que se controvertió la emitida en el Procedimiento Laboral Disciplinario:

---

<sup>41</sup> Sirve de criterio orientador la Jurisprudencia 2a./J. 45/2012 (10a.), emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de rubro: “**RECLAMACIÓN. LOS AGRAVIOS QUE CONTROVIERTEN UNA RESOLUCIÓN DIVERSA AL ACUERDO DE PRESIDENCIA RECURRIDO O NO LO COMBATEN DEBEN DECLARARSE INOPERANTES**”, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

Agravio contra la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario	Agravio contra la resolución del Recurso de Inconformidad
<p>“...no se les otorgó valor convictivo a las pruebas que obran en autos, por lo que la resolución reclamada resulta violatoria de las garantías de legalidad y seguridad jurídica...”<sup>42</sup></p>	<p>“...y al no otorgarse el valor convictivo a las pruebas que obran en autos, y a las que presenté en el recurso de inconformidad, por tratarse de pruebas que no tenía antes del cierre de instrucción, estas no fueron valoradas...”<sup>43</sup></p>
<p>“...la misma Unidad Técnica mediante oficio [REDACTED] de 16 de agosto de 2018, hace un requerimiento a la citada ciudadana Griselda Paola Hernández Villaverde, solicitando lo siguiente:</p> <p>“(...) En un Plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente en que se le comunique esta determinación informen, bajo su más estricta responsabilidad, cómo es el trato que recibe por parte de la Ciudadana Susana Hernández Polo, precisando si dicha ciudadana ha incurrido en algún tipo de violencia hacia su persona, o bien, hacia la de sus compañeros de trabajo, refiriendo en caso afirmativo los hechos suscitados”</p> <p>Dicha respuesta al requerimiento obra a fojas de la 549 a la 552 del expediente, en el cual se detalla el tipo de violencia que padeció por parte de la ciudadana [REDACTED], así como describe las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos 1, 5 y 6 de la resolución que se impugna, confirmando los hechos denunciados por la suscrita. Sin que a dicha contestación al requerimiento le de el valor probatorio, pues fue la propia Unidad Técnica quién le realizó esos cuestionamiento, además que dicha ciudadana es testigo directo y ocular de los hechos,</p>	<p>“...la misma Unidad Técnica mediante oficio [REDACTED] de 16 de agosto de 2018, hace un requerimiento a la citada ciudadana Griselda Paola Hernández Villaverde, solicitando lo siguiente:</p> <p>“(...) En un Plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente en que se le comunique esta determinación informen, bajo su más estricta responsabilidad, cómo es el trato que recibe por parte de la Ciudadana Susana Hernández Polo, precisando si dicha ciudadana ha incurrido en algún tipo de violencia hacia su persona, o bien, hacia la de sus compañeros de trabajo, refiriendo en caso afirmativo los hechos suscitados”</p> <p>Dicha respuesta al requerimiento obra a fojas de la 549 a la 552 del expediente, en el cual se detalla el tipo de violencia que padeció por parte de la ciudadana [REDACTED], así como describe las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos 1, 5 y 6 de la resolución que se impugna, confirmando los hechos denunciados por la suscrita. Sin que a dicha contestación al requerimiento le de el valor probatorio, pues fue la propia Unidad Técnica quién le realizó esos cuestionamiento, además que dicha ciudadana es testigo directo y ocular de los hechos, ya que su</p>

<sup>42</sup> Visible a foja 5 reverso del Cuaderno Accesorio III del expediente en que se actúa.

<sup>43</sup> Visible a foja 16 del Cuaderno Principal del expediente en que se actúa.

<p>ya que su conocimiento es directo y presencial”<sup>44</sup></p>	<p>conocimiento es directo y presencial...”<sup>45</sup></p>
<p>“El seis de marzo del año en curso, dicha autoridad instructora emitió acuerdo de alegatos, mismos que presenté en tiempo y forma el once de marzo del año en curso. Para este efecto, presente pruebas supervenientes de las cuales en el acuerdo de cierre de instrucción no se pronunciaron de las mismas, solamente se limitaron a no admitirlas en términos del artículo 164, sin hacer una valoración previa de ellas. Por lo que dicha autoridad violentó el principio de exhaustividad y debido proceso”<sup>46</sup></p>	<p>“El seis de marzo del año en curso, dicha autoridad instructora emitió acuerdo de alegatos, mismos que presenté en tiempo y forma el once de marzo del año en curso. Para este efecto, presente pruebas supervenientes de las cuales en el acuerdo de cierre de instrucción no se pronunciaron de las mismas, solamente se limitaron a no admitirlas en términos del artículo 164, sin hacer una valoración previa de ellas. Por lo que dicha autoridad violentó el principio de exhaustividad y debido proceso”<sup>47</sup></p>
<p>“... de conformidad al <b>“Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México”</b> en su capítulo VII contempla una figura denominada “Persona Consejera” a la cual la suscrita se acercó a plantear dicho Acoso laboral, y esa persona no se encontraba capacitada para poderme dar asistencia jurídica... Es evidente la falta de compromiso, y debida diligencia por parte del Instituto para darle atención a quejas en materia de acoso laboral, pues como se observa en la página electrónica del Instituto solamente son cuatro personas de las cuales dos no se encuentran en oficinas centrales, sino en Direcciones Distritales”<sup>48</sup></p>	<p>“... de conformidad al <b>“Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México”</b> en su capítulo VII contempla una figura denominada “Persona Consejera” a la cual la suscrita se acercó a plantear dicho Acoso laboral, y esa persona no se encontraba capacitada para poderme dar asistencia jurídica... Es evidente la falta de compromiso, y debida diligencia por parte del Instituto para darle atención a quejas en materia de acoso laboral, pues como se observa en la página electrónica del Instituto solamente son cuatro personas de las cuales dos no se encuentran en oficinas centrales, sino en Direcciones Distritales”<sup>49</sup></p>
<p>“...que mediante oficio de fecha siete de marzo de dos mil diecinueve, solicité a la Unidad Técnica que me proporcionara copias simples del expediente ██████████, en el cual soy parte y que es motivo del presente medio, y al ver la negativa</p>	<p>“...que mediante oficio de fecha siete de marzo de dos mil diecinueve, solicité a la Unidad Técnica que me proporcionara copias simples del expediente ██████████, en el cual soy parte y que es motivo del presente medio, y al ver la negativa</p>

<sup>44</sup> Visible a foja 7, anverso y reverso del Cuaderno Accesorio III del expediente en que se actúa.  
<sup>45</sup> Visible a foja 11 del Cuaderno Principal del expediente en que se actúa.  
<sup>46</sup> Visible a foja 5, anverso del Cuaderno Accesorio III del expediente en que se actúa.  
<sup>47</sup> Visible a foja 7 del Cuaderno Principal del expediente en que se actúa.  
<sup>48</sup> Visible a foja 3, reverso del Cuaderno Accesorio III del expediente en que se actúa.  
<sup>49</sup> Visible a fojas 4 y 5 del Cuaderno Principal del expediente en que se actúa.

de dicha unidad de proporcionarme las mismas y para poder estar en aptitud de poder presentar mi medio de defensa, dos meses después en fecha siete de mayo del año en curso, nuevamente solicité las copias, y es al día siguiente que me las proporcionaron” <sup>50</sup>	de dicha unidad de proporcionarme las mismas y estar en aptitud de poder presentar medio de defensa, es decir el recurso de inconformidad, dos meses después, el siete de mayo del año en curso, nuevamente solicité las copias, y es al día siguiente, que me las proporcionaron” <sup>51</sup>
--	--

De la confronta que antecede se desprende que hay plena identidad entre los agravios esgrimidos para combatir la resolución del Secretario Ejecutivo y la diversa del Consejo General.

En esa línea, debe destacarse que en el Juicio que nos ocupa no se analiza si la determinación primigenia fue dictada legalmente o no, sino que corresponde revisar si el Consejo General se ocupó de verificar correctamente los planteamientos que le fueron hechos valer en la etapa impugnativa que antecede a esta.

De modo que, al advertirse que los motivos de disenso señalados son una reiteración literal o casi literal de los planteados para controvertir la resolución dictada en el Procedimiento Laboral Disciplinario, este Tribunal Electoral se encuentra impedido para estudiarlos, dado que no se combaten frontalmente las consideraciones de la resolución impugnada mediante argumentos jurídicos concretos que denoten la causa de pedir.<sup>52</sup>

<sup>50</sup> Visible a foja 6, anverso del Cuaderno Accesorio III del expediente en que se actúa.

<sup>51</sup> Visible a foja 7 del Cuaderno Principal del expediente en que se actúa.

<sup>52</sup> Sirven de criterio orientador las Jurisprudencias de la Primera Sala de la Suprema Corte 1a./J. 85/2008 y del Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Segundo Circuito II.2o.C. J/11, de rubros: “**AGRAVIOS INOPERANTES EN LA REVISIÓN. SON AQUELLOS QUE SÓLO PROFUNDIZAN O ABUNDAN EN LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN, SIN COMBATIR LAS CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA RECURRIDA**”, “**CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. RESULTAN INOPERANTES SI SON UNA REPETICIÓN DE LOS AGRAVIOS EN APELACIÓN**” así como la Tesis XXVI/97 de Sala Superior de rubro: “**AGRAVIOS EN RECONSIDERACIÓN. SON INOPERANTES SI REPRODUCEN LOS DEL JUICIO DE INCONFORMIDAD**”.

En cuanto al agravio relacionado con que la Persona Consejera a la que se acercó la parte promovente a plantear las conductas infractoras no se encontraba capacitada para brindarle la asistencia jurídica correcta, lo que evidencia la falta de compromiso, y debida diligencia por parte del Instituto Electoral para darle atención a quejas en materia de acoso laboral, su inoperancia también radica en que la parte promovente expone de manera genérica lo suscitado al acudir a solicitar orientación jurídica, esto es, que el personal del Instituto Electoral no fue diligente y que por ello tuvo que acudir a la Unidad Técnica.

De su narrativa no se advierten las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que ocurrió la supuesta falta de preparación en el actuar de la Persona Consejera.

Ello es así, pues no señala ante qué oficina acudió, el nombre de la persona que la atendió, en qué consistió específicamente la falta de diligencia, es decir, la actitud y la atención recibida, sino que únicamente se limita a señalar que *“no se encontraba capacitada para darme asistencia jurídica”*.

Tampoco evidencia cuál es el perjuicio que le generó que solamente haya cuatro Personas Consejeras para atender este tipo de denuncias y que únicamente dos de ellas se encuentren en oficinas centrales. De ello no se prueba la incapacidad o insuficiencia de personal para dar la atención debida.

Apoya lo anterior la Tesis Aislada de rubro **“AGRAVIOS INOPERANTES. EL FUNDAMENTO LEGAL PARA DECLARARLOS ASÍ, ESTÁ EN EL ARTÍCULO 83 DEL CÓDIGO**

**DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL**<sup>53</sup>, que sostiene que no basta la mención genérica de un tema en vía de agravio para que el órgano jurisdiccional tenga que realizar el pronunciamiento, sino que es preciso que la persona solicitante indique el hecho, la omisión y el motivo de la infracción legal, lo cual supone que de no reunir esa condición mínima, los agravios se califiquen de inoperantes, deficientes o ineficaces.

**b) Agravio inoperante porque no trasciende al resultado del fallo**

La parte promovente refiere que el hecho de que la autoridad responsable al analizar el hecho 1 concluyera que la Unidad Técnica no consultó directamente a la testigo sobre la razón de su dicho e interés en el procedimiento, y que por ende la prueba no había sido debidamente perfeccionada, es una falta que no pueda ser atribuida a su persona.

Al respecto, este Tribunal Electoral considera que el agravio es inoperante, pues aun cuando el indebido perfeccionamiento de la prueba no es hecho atribuible a la parte actora, dado que su desahogo corresponde a la autoridad instructora, lo cierto es que ello no le depara perjuicio porque, incluso con esa deficiencia, sí se le otorgó valor probatorio, como enseguida se evidencia.

En la resolución impugnada, la autoridad responsable refirió que al analizar la prueba testimonial rendida por [REDACTED] [REDACTED] pudo advertirse que durante su desahogo, si bien se le

---

<sup>53</sup> Tesis Aislada I.3o.C.452 C, emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Civil del Primer Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

conminó a conducirse con verdad, la Unidad Técnica no le consultó directamente sobre la razón de su dicho o interés en el procedimiento, en términos de lo establecido en el artículo 815 fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria; de ahí que estimara que dicha probanza no fue debidamente perfeccionada.

En efecto, del desahogo de la prueba testimonial a cargo de [REDACTED]<sup>54</sup> se advierte que no se le preguntó la razón de su dicho; pero la respuesta que, en su caso, se hubiera dado, serviría para que la autoridad se cerciorara si efectivamente la testigo tomó conocimiento de los hechos sobre los cuales declaraba, es decir, debía señalar las circunstancias en que los presenció.

No obstante, la omisión de expresar de manera sacramental la razón de su dicho no es suficientemente grave para invalidar un testimonio, cuando por las circunstancias del caso es natural la presencia del o la testigo, por ejemplo, como en el caso sucede, que laboren en el lugar donde sucedieron los hechos.

Sirve de criterio orientador la Tesis Aislada emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito, de rubro: **“TESTIGOS. CUÁNDO NO ES TRASCENDENTAL LA OMISIÓN DE PRONUNCIARSE SOBRE LA RAZÓN DE SU DICHO”**.

En este sentido, se advierte que la autoridad responsable sí estudió los argumentos esgrimidos por las partes, así como la prueba testimonial a cargo de [REDACTED],

---

<sup>54</sup> Verificable a través del acta de audiencia de veintiséis de febrero, misma que se encuentra agregada a foja 383 del Cuaderno Accesorio II del expediente en que se actúa.

analizando su declaración y concluyendo que no podía otorgarle valor probatorio, en razón de lo siguiente:

- Existía estrecha relación entre la testigo y la denunciante
- Los problemas que la testigo externó haber tenido con la probable infractora y la omisión de narrar el hecho relativo a la supuesta prohibición en su escrito de veintisiete de agosto de dos mil diecisiete, hicieron presumir que tenía interés en beneficiar con su declaración a la denunciante
- La testigo no dio circunstancias de tiempo y modo

Por ello, la autoridad responsable, en uso de su arbitrio y tomando en cuenta las circunstancias, objetivas y subjetivas, mediante un proceso lógico y un correcto raciocinio, estimó que se trató de una testigo singular, que al no estar corroborado su dicho con otros elementos de prueba que le pudieran dar el alcance pretendido por la parte actora, consideró que no era apta para acreditar el hecho atinente.

De manera que lo mencionado por la autoridad responsable, en el sentido de que la prueba en comento no había sido perfeccionada, no le generó perjuicio a la parte actora, pues tal como quedó evidenciado, de cualquier forma le otorgó un valor probatorio.

En razón de lo anterior, el motivo de disenso es **inoperante**, pues la sola circunstancia de que resulte fundada la inconformidad no obliga a la persona que juzga a emitir el fallo en sentido favorable a quien reclama y a su consecuente modificación o revocación, ya que es

probable que a pesar de ser fundados los agravios sean insuficientes para trascender al resultado del fallo y, por tanto, para beneficiar a los intereses de quien se inconforma, lo que por esa única razón no le causa perjuicio, siempre y cuando las consideraciones y fundamentos que rijan la sentencia se encuentren apegados a derecho, como aconteció en el caso.

Sirve de criterio orientador la tesis de rubro: **“AGRAVIOS EN LA APELACIÓN. PUEDEN DECLARARSE FUNDADOS PERO INSUFICIENTES PARA TRASCENDER AL RESULTADO DEL FALLO Y BENEFICIAR A LOS INTERESES DEL INCONFORME (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE PUEBLA)”**.<sup>55</sup>

### **c) Agravio inoperante al tratarse de una cuestión novedosa**

La parte actora refiere que presentó su escrito de queja el veintinueve de junio de dos mil dieciocho, y que fue hasta el veintisiete de febrero que se emitieron medidas de protección especial con el fin de ponerla a disposición de la Secretaría Administrativa y con ello asignarla a una nueva adscripción, lo que implicó una dilación de ocho meses para su dictado.

Este agravio es inoperante, al ser un aspecto novedoso que no fue planteado en su oportunidad al impugnar la resolución dictada por el Secretario Ejecutivo.

Se afirma lo anterior, toda vez que en el escrito de demanda presentado por la parte actora para combatir la resolución dictada

---

<sup>55</sup> Tesis VI.2o.C.30 C (10a.), emitida por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Sexto Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

en el Procedimiento Laboral Disciplinario, narra que el veintisiete de febrero la Unidad Técnica emitió un acuerdo de medidas de protección especial, a efecto de ponerla a disposición de la Secretaría Administrativa para que fuera asignada a una nueva adscripción y que, en atención a ello, al momento de presentar la demanda ya se encontraba laborando en la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos.

Incluso agregó que la Unidad Técnica, mediante oficio [REDACTED] de veintisiete de febrero, la canalizó a la Dirección General de los Centros de Justicia para las Mujeres, de la Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México.

De lo anterior es posible advertir que al menos desde la fecha de presentación de la demanda para combatir la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario –veinte de mayo–, la parte actora estuvo en posibilidad de hacer valer las irregularidades que estimara pertinentes respecto a la deficiencia o demora en el dictado de las medidas de protección.

Ello es así, porque la medida a que hace referencia en su narrativa –cambio de adscripción– fue dictada desde el quince de febrero mediante un acuerdo<sup>56</sup> en el que se ordenó que, sin dilación alguna, se le readscribiera dentro de la Dirección Ejecutiva.

Posteriormente, a través de Acuerdo de veintisiete siguiente,<sup>57</sup> se ordenó ponerla a disposición de la Secretaría Administrativa.

---

<sup>56</sup> Visible a foja 338 del Cuaderno Accesorio II del expediente en que se actúa.

<sup>57</sup> Visible a foja 396 del Cuaderno Accesorio II del expediente en que se actúa.

La atención a esta última medida se corrobora con el oficio IECM/DEOEyG/0145/2019 de veintiocho de febrero, en el que la Directora Ejecutiva de Organización Electoral y Geoestadística informa a la parte actora que a partir del uno de febrero se le pondrá a disposición de la citada Secretaría.<sup>58</sup>

Con lo anterior se corrobora que desde la interposición de la demanda para combatir la resolución dictada por el Secretario Ejecutivo en el Procedimiento Laboral Disciplinario, estuvo en aptitud de hacer valer sus inconformidades respecto al dictado de medidas de protección, tomando en cuenta que estas se emitieron en febrero, la resolución se emitió el dieciséis de abril y la demanda se presentó el veinte de mayo.

De ahí que no se advierte que la supuesta irregularidad se hubiere aducido y que la autoridad responsable omitiera pronunciarse, sino que, como se precisó, se trata de aspectos novedosos. Por ello, lo procedente es declararlos **inoperantes**.

Resulta orientador el criterio contenido en la Jurisprudencia sustentada por la Primera Sala de la Suprema Corte de rubro: **“AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON AQUELLOS QUE SE REFIEREN A CUESTIONES NO INVOCADAS EN LA DEMANDA Y QUE, POR ENDE, CONSTITUYEN ASPECTOS NOVEDOSOS EN LA REVISIÓN”**.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Verificable a foja 407 del Cuaderno Accesorio II del expediente en que se actúa, del que además se aprecia estampado el nombre de la parte actora y una firma, con la leyenda “Recibí el 28.02.19”.

<sup>59</sup> Jurisprudencia 1a./J. 150/2005, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

Ahora examinaremos el agravio identificado con la letra **E**, en el que la parte actora se duele de que las pruebas no fueron analizadas y valoradas de manera conjunta con los hechos y que ello le afecta porque, a su parecer, quedó acreditado que las conductas de la probable infractora ocurrieron de manera sistematizada y sucesiva, por lo que no podían valorarse las pruebas de manera individual y aislada.

También señala que no se realizó un estudio pormenorizado de los motivos de agravio; lo que estima así porque, por ejemplo, en la página 25 de la resolución impugnada se refiere *“que los elementos de prueba ofrecen versiones contradictorias sobre todo lo ocurrido el seis de abril de dos mil diecisiete en el evento y el traslado del personal, por lo que no es posible tener por acreditados los hechos expuestos por la recurrente”*.

Y que la valoración realizada por la autoridad responsable es subjetiva, pues en todo momento justifica el actuar de la probable infractora, y no valora que el hecho de que la comunicación entre la actora y la ciudadana Susana Hernández Polo no era personal, sino a través de correo electrónico, teléfono y mensajes, acredita el acoso laboral.

Dichas inconformidades, a juicio de este Tribunal, son **infundadas**, con base en lo siguiente:

En principio, es preciso señalar que la manifestación de la parte actora relativa a que las pruebas no fueron analizadas y valoradas de manera conjunta con los hechos, debe entenderse como que la autoridad responsable no valoró correctamente las pruebas con el

objeto de concatenarlas y con ello evidenciar la responsabilidad atribuida a la presunta responsable.

Al respecto, las pruebas son útiles para ilustrar el criterio de la persona juzgadora. De hecho, su aporte implica un derecho así denominado, “Derecho a la prueba”, que involucra<sup>60</sup>:

- La posibilidad de solicitar, aportar y controvertir las que obran en cada juicio
- Garantizar que si se ofrecen, sean desahogadas; siempre que cumplan con los requisitos para su admisión
- Sobre todo implica que se valoren **y tengan incidencia lógica y jurídica, proporcional a su importancia dentro del conjunto probatorio (que la persona que juzga las valore racionalmente) y con ello se cumpla con la finalidad de la prueba**

En abono a lo anterior, las pruebas en un juicio deben contar con las siguientes características:

**Pertinencia.** Sólo deben ofrecerse, admitirse y valorarse las pruebas que tengan relación directa con el supuesto que debe decidirse.

**Diligencia.** Deben solicitarse por la persona legitimada para hacerlo, en la forma y momento legalmente previsto para ello y el medio de prueba debe estar autorizado por el ordenamiento.

---

<sup>60</sup> Tesis I.3o.C.102 K (10a.), del Tercer Tribunal Colegiado En Materia Civil Del Primer Circuito de rubro: “**DERECHO A LA PRUEBA. SU RESPETO Y ALCANCE (NOTAS DISTINTIVAS)**”, consultable en el Semanario Judicial de la Federación.

**Relevancia.** La actividad probatoria sea decisiva en términos de acción o la defensa.

En el caso concreto, el Consejo General revisó si la valoración de las pruebas realizada por el Secretario Ejecutivo respecto de los hechos denunciados y las probanzas para acreditar cada uno de ellos, era correcta.

Así, en atención al principio de idoneidad y pertinencia, y considerando que los actos que le generaron molestia en la instancia anterior fueron conductas que la parte actora describe de manera específica y separada, aun cuando su pretensión era acreditar un hecho sistematizado, la autoridad responsable concluyó que la valoración de pruebas fue correcta.

Al respecto, determinó lo siguiente:

Hecho a acreditar	Lo que analizó la responsable	Pruebas tomadas en cuenta	Decisión
1. Que la probable infractora le prohibió hablar con una compañera de trabajo, la cual según su dicho, también sufrió maltrato	Si la indagatoria demostró si la probable infractora desplegó la conducta como superior jerárquica, para inhibir la comunicación entre dos personas, sin justificación	Testimonial a cargo de [REDACTED]	Se coincide con la decisión del Secretario Ejecutivo porque la testigo no fue idónea para acreditar los hechos
2. No hay respuesta por correo electrónico, incluso cuando hay solicitud de información y/o instrucciones para realizar actividades	Si la indagatoria demostró si la probable infractora ignoró las peticiones de información, con independencia de si se llevaron a cabo por	Impresión de correos electrónicos, perfeccionados con inspecciones	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo, pues si bien no hay respuesta por correo a todas las comunicaciones

Hecho a acreditar	Lo que analizó la responsable	Pruebas tomadas en cuenta	Decisión
institucionales	cualquier medio y si con ello se impidió la adecuada realización del trabajo		, ello no implica que se ignorara a la recurrente
3. Se contrataron personas de su estructura discrecionalmente, así como su posterior recontractación.  Aunado a que una de ellas hacía labores en otra área y no se le permitía laborar con ella	Si la indagatoria demostró que frente a la eventual contratación, la recurrente fue excluida del proceso de selección y si se le impidió trabajar con una persona que orgánicamente estaba bajo su supervisión	Documental consistente en “Cronogramas Completos Proyectos Especiales” y confesionales a cargo de [REDACTED] y [REDACTED] y testimonial de este último	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque no hay evidencia suficiente para comprobar los hechos
4. La probable infractora celebró acuerdos directamente con las personas Jefas de Departamento dependientes de esta y que le aportó a ella información escasa	Si la indagatoria demostró si la probable infractora no consideró en forma sistemática a la recurrente en la celebración de acuerdos, generando aislamiento	Captura de pantalla de una conversación entre la recurrente y otra persona. Intercambio de correos electrónicos entre la recurrente y probable infractora	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque la parte recurrente fue ambigua al narrar los hechos, sin especificar circunstancias y porque no hay prueba que acreditara la sistematicidad en la conducta irregular
5. La probable infractora le señaló que debía acostumbrarse a los gritos y malos tratos de su subalterno	Si la indagatoria demostró que la probable infractora permitiera comportamientos que pudieran vulnerar derechos humanos	Testimonial de [REDACTED]  Confesional a cargo de [REDACTED]	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque no hay evidencia suficiente para comprobar los hechos, porque no se acreditaron las circunstancias

Hecho a acreditar	Lo que analizó la responsable	Pruebas tomadas en cuenta	Decisión
			en que presuntamente ocurrieron
6. La Recurrente sufre de exclusión, al no darle el mismo trato personal ni laboral	Si la indagatoria demostró que la recurrente recibiera trato diferenciado, generando discriminación	Correos electrónicos de una conversación entre la probable infractora y la recurrente. Testimoniales a cargo de [REDACTED], [REDACTED] y [REDACTED]	Los elementos de prueba ofrecen versiones contradictorias, por lo que no se pueden tener por acreditados los hechos
7. La probable infractora no le indica los plazos con tiempo para el requerimiento de materiales	Si la indagatoria demostró si la probable infractora fue omisa en comunicar los plazos relativos al cumplimiento de la Circular 30	Captura de pantalla de correo electrónico	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque la prueba sólo acredita que se tuvo una comunicación con diversas personas
8. la probable infractora no le proporciona a la recurrente los materiales a tiempo	Si la indagatoria demostró un comportamiento sistemático de no proporcionar herramientas necesarias	Documentales privadas en las que la recurrente solicita apoyo de la probable infractora	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque no hay evidencia suficiente para comprobar los hechos
9. La probable infractora no hace del conocimiento de la recurrente los requerimientos de información	Si la indagatoria demostró la omisión de comunicar a la recurrente los requerimientos de información	Correos electrónicos	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque de la prueba no se corroboró el hecho
10. La probable infractora somete a la recurrente a tener comportamientos fuera de la norma	Si la indagatoria demostró que la probable infractora sistemáticamente obligara a la recurrente a	Correo electrónico en el que la recurrente remitió una Acta Circunstanciada de hechos, así como la propia Acta	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque no se advierte un comportamiento

Hecho a acreditar	Lo que analizó la responsable	Pruebas tomadas en cuenta	Decisión
	realizar actividades contrarias a la norma		de la probable infractora para que la recurrente cumpla con sus obligaciones
11. La probable infractora no toma con seriedad el manejo de datos personales ni normas de seguridad para el Sistema Electrónico por Internet y se burla de su preocupación	Si la indagatoria demostró si la probable infractora minimizó el interés de la recurrente sobre el cumplimiento de la normatividad	Confesional y Testimonial de [REDACTED]	Coincidió con la decisión del Secretario Ejecutivo porque no se corroboró que fuera testigo único
12. La probable infractora no se toma en serio la evaluación, además de que no lee los documentos que genera la recurrente	Si la indagatoria demostró si la probable infractora ignoró el trabajo de la recurrente	Correos electrónicos de conversaciones entre la probable infractora y la recurrente	La valoración del Secretario Ejecutivo fue correcta
13. La probable infractora le pide al recurrente documentos que no revisa o innecesarios, con intención de incrementar su carga de trabajo	Si la indagatoria demostró si la probable infractora sometió a la recurrente a realizar trabajos innecesarios	Tres correos electrónicos.  Confesional de Marco Aurelio Altamirano Juárez	Las pruebas no son idóneas ni suficientes para acreditar los hechos
14. La probable infractora le pide a la recurrente documentos para aprobar y solo los presenta, lo que puede retrasar los proyectos institucionales	Si la indagatoria demostró si la probable infractora incurrió en omisiones en cuanto a la ruta que deben seguir los documentos de trabajo	Correos electrónicos	La determinación del cauce de la documentación corresponde a las personas titulares de área, por lo que en el caso, a la probable infractora no le corresponde lo atribuido
15. La probable	Si la indagatoria	Dos capturas de	La valoración

Hecho a acreditar	Lo que analizó la responsable	Pruebas tomadas en cuenta	Decisión
infractora falsea información para que la regañen	demostró si la probable infractora generó información incorrecta o falsa respecto al desempeño de la recurrente	conversaciones entre la probable infractora y la recurrente y entre esta y la titular de la Dirección Ejecutiva	del Secretario Ejecutivo fue correcta
16. El CITIECM estuvo trabajando tres meses desactualizado, a pesar de que la recurrente le pidió a la probable infractora circular un catálogo que funge como insumo principal del sistema	Si la indagatoria demostró si la probable infractora fue omisa en actualizar un documento técnico	Correo electrónico de la recurrente a la probable infractora	La valoración del Secretario Ejecutivo fue correcta porque no se evidenció el hecho
17. La probable infractora no le da trámite a sus documentos	Si la indagatoria demostró si la probable infractora fue omisa en canalizar los documentos generados por la recurrente	Correo electrónico con una cadena de comunicación entre la recurrente y la probable infractora	La valoración del Secretario Ejecutivo fue correcta porque no se evidenció el hecho
18. La probable infractora le pide a la recurrente quedarse a esperar a Jefes de departamento para que terminen sus documentos, pero a ella no la esperan	Si la indagatoria demostró si la probable infractora sometió a la recurrente a horas de trabajo extraordinarias	No se aportó elemento de prueba alguno	Del análisis del hecho 13 se corroboró que al menos el 6 de abril de 2018 se quedó laborando la recurrente hasta las 23:30 horas. Lo que no es suficiente para acreditar el hecho
19. La probable infractora no respeta su trabajo, no le da importancia, no recuerda cuando le envía documentos	Si la indagatoria demostró si la probable infractora restó valor a las actividades de la recurrente	Correos electrónicos entre la recurrente y la probable infractora	La valoración del Secretario Ejecutivo fue correcta porque no se evidenció el hecho

Hecho a acreditar	Lo que analizó la responsable	Pruebas tomadas en cuenta	Decisión
20. La probable infractora no le permite trabajar con su estructura de trabajo	Si la indagatoria demostró si la probable infractora inhibió al personal subordinado de la recurrente para trabajar con ella, generando su aislamiento	Correos electrónicos entre la recurrente, la probable infractora y [REDACTED]  Testimoniales de [REDACTED] y [REDACTED]	La valoración del Secretario Ejecutivo fue correcta porque no se evidenció el hecho y porque se evidenció la parcialidad de las testimoniales

Lo anterior corrobora que la autoridad responsable valoró los elementos de prueba de acuerdo con la forma en que fueron ofrecidos por la parte actora, pero sobre todo tomando en cuenta la pertinencia de cada probanza en relación con cada hecho.

Es decir, el Consejo General analizó si conforme a la valoración hecha por el Secretario Ejecutivo podía seguir surtiendo efectos su determinación o, bien, si como la parte actora adujo, podía llegarse a una conclusión diversa, como consecuencia de que quedaran demostrados los hechos.

Así, concluyó que las pruebas aportadas o recabadas, tal como lo había resuelto el Secretario Ejecutivo, eran insuficientes o no idóneas para acreditar las conductas atribuidas a la probable infractora.

Se estima que fue correcta la determinación de la autoridad responsable en el sentido de que las pruebas que deben tomarse en cuenta son las que tienen relación directa con lo que trata de probar y no, como lo pretende la parte actora, valorar todas las pruebas para cada uno de los hechos narrados en su queja.

Además, si la intención de la parte promovente era evidenciar que se actualizaba el acoso laboral, con base en la sistematicidad de las conductas irregulares, la autoridad responsable no podía arribar a una conclusión diversa, al no contar con los elementos de prueba suficientes para acreditar al menos uno de los hechos denunciados.

En ese sentido, la consecuencia lógica fue que no se acreditaron los elementos necesarios para que se actualizara el acoso u hostigamiento laboral.

También es posible evidenciar que es inexacto lo planteado por la parte actora en cuanto a que la valoración realizada por la autoridad responsable es subjetiva, pues contrario a lo que refiere respecto del hecho 2, consistente en que no había respuesta por correo electrónico, incluso cuando hubiera solicitud de información y/o instrucciones para realizar actividades institucionales, la responsable determinó que con base en las documentales privadas que fueron admitidas, perfeccionadas y desahogadas, era posible comprobar únicamente el intercambio de comunicaciones entre la parte actora y la probable infractora.

Que si bien se aprecia una intermitencia en las comunicaciones por correo electrónico, con ello no era posible acreditar que la probable infractora ignorara las peticiones de información o revisión que le formulaba la parte actora y, menos aún, que este posible comportamiento derivara en detrimento de la calidad del trabajo.

Igualmente, refirió que era coincidente en la valoración hecha por el Secretario Ejecutivo en cuanto a que no existía disposición legal o

reglamentaria que obligara a las personas servidoras públicas a utilizar el correo electrónico como único medio de comunicación y que la falta de respuesta a uno de ellos pueda ser catalogada como una infracción a la norma laboral, máxime que por la cercanía de las oficinas era dable realizar la retroalimentación por cualquier otra vía, como personal, telefónica o interpósita persona.

Se considera que la autoridad responsable determinó que no se acreditaba el hecho teniendo como base las pruebas aportadas, es decir, correos electrónicos institucionales, perfeccionados a través de inspecciones, porque de lo único que dieron cuenta es de que existía comunicación entre la parte actora y la probable infractora por esa vía; pero son insuficientes para probar, como lo pretende la parte actora, que era la única vía por la que tenían comunicación.

En mérito de lo anterior, se estima que no constituyen apreciaciones subjetivas ni una determinación arbitraria, pues encontraron asidero en las constancias que obraban en el expediente, mismas que fueron valoradas en atención a la lógica y experiencia, entendidas, la primera, como una disciplina que tiene reglas y principios que son parte de la cultura general de la humanidad, y la segunda, como un conocimiento mínimo que atañe tanto al individuo como al grupo social, que acumula conocimientos ordinarios del quehacer cotidiano en las actividades genéricas.

Concluyendo que no se evidenciaba la intención de excluirla de la organización o del equipo de trabajo.

Con base en lo anterior, el Consejo General refirió que no se contó con los elementos suficientes para acreditar las conductas de tracto

sucesivo, por lo que no se reunieron los elementos constitutivos de la figura de acoso laboral, que son:

- a) El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir;
- b) Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros de ambiente de trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos;
- c) Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede constituir acoso;
- d) Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

Este Tribunal Electoral considera que, derivado de la valoración que revisó la autoridad responsable, no se podía arribar a una conclusión diferente, pues las pruebas ofrecidas por la parte actora no fueron suficientes para acreditar alguno de los hechos que adujo. Lo que, por ende, no pudo dar lugar a acreditar tampoco los elementos que componen al hostigamiento o acoso laboral; entre ellos, la sistematicidad.

Con base en el marco normativo precisado en apartados precedentes, particularmente lo apuntado por la Suprema Corte en el sentido de que para acreditar el hostigamiento o acoso laboral la violencia debe ser sistemática y recurrente, lo que implica que sea al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses—.

De este modo, se concluye que de los hechos narrados por la parte actora, así como de las pruebas que obran en autos, no se desprende alguna conducta desplegada por la denunciada que se considere irregular, ni mucho menos sistemática y recurrente, elementos necesarios para acreditar el hostigamiento o acoso laboral.

Como se mencionó en párrafos precedentes, al resultar fundado el agravio identificado con la letra **F**, relativo a la violación al principio de exhaustividad, dado que la responsable no valoró las pruebas ofrecidas por la parte actora al presentar su escrito de inconformidad, y no atender lo solicitado en él, lo procedente es revocar la resolución impugnada, para los efectos que enseguida se precisan:

### **Efectos**

- La autoridad responsable deberá valorar el informe de la evaluación médica realizada a la parte actora el veintiséis de marzo, al analizar el agravio que esta hizo valer relativo a que el Secretario Ejecutivo resolvió con parcialidad, pues ignoró el diagnóstico médico que aportó, y por los razonamientos vertidos en párrafos anteriores, deberá revocar la resolución de dieciséis de abril emitida por el Secretario Ejecutivo.
- Deberá ordenar la realización de un dictamen que determine si el estado de salud de la parte actora se debe al acoso laboral que denunció o a una causa diversa. Para tal fin deberá realizar las diligencias necesarias a efecto de obtenerlo con las instituciones del sector público que estime pertinentes,

incluso estará en posibilidad de considerar aquellas que han tenido una participación durante la tramitación del procedimiento.

- Los actos referidos deberán ejecutarse en un plazo razonable.<sup>61</sup>
- Una vez concluidas las diligencias ordenadas, el Instituto Electoral deberá informar a este Tribunal Electoral dentro del plazo de tres días hábiles, contados a partir de que ello ocurra, remitiendo las constancias que así lo acrediten.

Lo anterior, porque el Derecho a la salud se traduce en la obtención de un determinado bienestar general, integrado por el estado físico, mental, emocional y social de la persona, del que deriva el derecho fundamental consistente en el derecho a la integridad físico-psicológica.

De manera que, el Instituto Electoral en cumplimiento a su obligación como autoridad del Estado para proteger eficazmente a las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los psicosociales y ergonómicos, así como el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar, debe tomar en cuenta el dictamen que establezca la causa del estado de salud mental de la parte actora.

Finalmente, por lo que respecta a la solicitud de la parte actora relativa a que este Tribunal Electoral realice un estudio exhaustivo

---

<sup>61</sup> En términos del Protocolo, un plazo razonable es aquél que tiene como finalidad asegurar que la controversia se decida prontamente, tomado como elementos para su determinación, principalmente, la conducta de las autoridades implicadas en la materia de análisis, para evitar con ello una posible segunda victimización. Páginas 40 y 58 del Protocolo.

de cada hecho con todas las pruebas que obran en autos y las presentadas con el Recurso de Inconformidad, la misma no es procedente.

Ello, en atención a que de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Relaciones Laborales, la autoridad competente para sustanciar el Procedimiento Laboral Disciplinario es la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos del Instituto Electoral, la que desarrollará y desahogará todas las etapas procedimentales para poner el expediente en estado de resolución. Y, por lo que hace a su resolución, le corresponde a la Secretaría Ejecutiva de dicho Instituto.

En cuanto al Recurso de Inconformidad, su instrucción corresponde a la Secretaría de la Junta Administrativa del Instituto Electoral, en tanto la resolución a dicha Junta. Sin que pase inadvertido que, en el caso bajo estudio, a quien le correspondió resolver el citado recurso fue al Consejo General, con base en las consideraciones expuestas en el Acuerdo Plenario de seis de junio.

Este Tribunal Electoral únicamente puede conocer de la resolución recaída al Recurso de Inconformidad, al ser su atribución, de acuerdo con el artículo 179 fracción VII del Código Electoral, la verificación de que los actos y resoluciones de las autoridades electorales se ajusten a la ley, lo que hará a través de la confrontación de los agravios que se hagan valer con la resolución impugnada.

Por lo expuesto y fundado, se:

**RESUELVE**

**ÚNICO.** Se **revoca** la resolución emitida por el Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México el once de julio de dos mil diecinueve, dentro del Recurso de Inconformidad [REDACTED], para los efectos señalados en el Considerando SEXTO de esta Resolución.

**NOTIFÍQUESE personalmente** a la parte actora; **por oficio** a la autoridad responsable, acompañando copia certificada de la presente Sentencia, y **por estrados**.

Publíquese en el sitio de Internet de este Tribunal Electoral, [www.tecdmx.org.mx](http://www.tecdmx.org.mx), una vez que esta Sentencia haya causado estado.

**Archívese** el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así, por **unanimidad** de votos, lo resolvieron y firman las Magistradas y los Magistrados integrantes del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, con el voto aclaratorio que emite la Magistrada Martha Alejandra Chávez Camarena, mismo que corre agregado a la presente sentencia como parte integrante de ésta. Todo, ante el Secretario General, quien autoriza y da fe.

**INICIA VOTO ACLARATORIO QUE CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 185 FRACCIÓN I DEL CÓDIGO DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO; 100 PÁRRAFO SEGUNDO FRACCIÓN III DEL**

**REGLAMENTO INTERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, FORMULA LA MAGISTRADA MARTHA ALEJANDRA CHÁVEZ CAMARENA, EN EL JUICIO ELECTORAL IDENTIFICADO CON LA CLAVE DE EXPEDIENTE TECDMX-JEL-082/2019.**

Con el debido respeto a mis pares, me permito formular **voto aclaratorio**, ya que, si bien estoy de acuerdo con el sentido de **revocar** la resolución emitida por el Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México de once de julio de dos mil diecinueve, dentro del Recurso de Inconformidad **IECM-ST-COSSPEN-RI-02/2019**, en la que se **confirmó** lo resuelto en Procedimiento Laboral Disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/05/2018**, lo cierto es que no coincido con la totalidad de las consideraciones que sustentan dicha determinación.

En efecto, concuerdo con el análisis relativo a la transgresión al principio de exhaustividad respecto del desahogo y valoración de pruebas aportadas por la parte actora, consistentes en la evaluación médica realizada a la parte actora el veintiséis de marzo de esta anualidad, así como, la realización del dictamen a efecto de determinar si el estado de salud de dicha actora se debe al acoso laboral que denunció o bien, a una causa diversa.

**- Cuestión previa.**

Ahora bien, aun cuando en el considerando Segundo, identificado como cuestión previa, se refiere a que la única posibilidad en caso de acoso laboral sea conocido a través de la vía laboral, es cuando se demanda la rescisión del contrato por causas imputables al

empleador sustentadas en dicha conducta (mobbing), es decir, cuando tenga como fin acreditar la responsabilidad del patrón y, por ende, obtener la indemnización correspondiente, no obstante lo anterior, en mi consideración debe tenerse en cuenta lo siguiente:

De la lectura a los artículos 102 y 103 de Ley Procesal, se aprecia que el **Juicio Electoral** procede en contra de actos y resoluciones de los órganos distritales, unidades técnicas, direcciones ejecutivas, del Consejo General o Consejos Distritales del Instituto Electoral.

Por otro lado, de la lectura del artículo 126 de la Ley Procesal, se advierte que el **Juicio Especial Laboral** tiene por objeto garantizar que todas las personas servidoras públicas del Instituto Electoral y del Tribunal Electoral, puedan demandar **cuando se vean afectadas en sus derechos laborales** o que por cualquier causa sean sancionadas laboral o administrativamente.

Ahora bien, en el caso específico, considero que analizar por la vía laboral la controversia planteada por la actora, conllevaría por parte de este órgano jurisdiccional realizar interpretaciones más favorables para las personas servidoras públicas, en razón de que, durante el procedimiento se les otorga la garantía de audiencia a las partes involucradas, a fin de proteger de manera más amplia sus derechos.

Además, no debe pasar desapercibido que, en el caso particular, la posible afectación a la esfera jurídica de la parte actora, se relaciona con el derecho a un ambiente laboral, libre de violencia.

No obstante, dado el sentido de la sentencia que nos ocupa y, a efecto de garantizar el principio de celeridad, acceso a la justicia pronta y expedita, en términos de los artículos 14, 16, 17, 20 y 21 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo procedente es conocer de dicha causa a través del **Juicio Electoral**.

- **Valoración de la testimonial.**

Sobre el particular, si bien es cierto, en la sentencia se hace referencia al Protocolo para la Atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN, así como el Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y/o el Acoso Sexual en la SCJN, lo cierto es que se trata de una referencia a dichos documentos, sin embargo, no se lleva a cabo un análisis bajo esa perspectiva.

Lo anterior es así, pues en el Protocolo de la Suprema Corte se determinó que la argumentación jurídica con perspectiva de género, requiere de un ejercicio que va más allá de la aplicación de una norma al caso concreto; implica cuestionar la supuesta neutralidad de las normas, la determinación de un marco normativo adecuado para resolver de la forma más apegada al derecho a la igualdad, revisar la legitimación de un trato diferenciado y esgrimir las razones por las que es necesario aplicar cierta norma a determinados hechos.

Asimismo, conlleva un compromiso judicial con la evolución del Derecho, con la lucha contra la impunidad y la reivindicación de los derechos de las víctimas.

En ese sentido, en primer término, este Tribunal Electoral tenía que analizar el contexto en el que se desarrollaron los hechos, asimismo, valorar si las personas involucradas se encuentran en una situación de vulnerabilidad y si entre las mismas, subyace una relación asimétrica de poder, que permite suponer la existencia de un estado de desventaja.

Lo anterior, resulta necesario a fin de estar de condiciones de ordenar a la autoridad responsable que lleve a cabo la valoración con base en los parámetros que involucran los referidos Protocolos.

Pues a partir de esta visión, estaría en condiciones de determinar los hechos, leer las pruebas y con ello determinar cuál es el derecho aplicable y, por tanto, si existe un daño, una víctima y una responsabilidad.

De ahí que, en el caso particular, en mi consideración, existen y persisten vicios procesales respecto de la valoración de la prueba testimonial a cargo de [REDACTED], ya que desde la resolución primigenia se calificó como no apta para acreditar el hecho.

Tal como se advierte de la determinación impugnada el Consejo General coincide con la valoración realizada por el Secretario Ejecutivo en la resolución del procedimiento disciplinario laboral, en el sentido de que existieron fricciones laborales entre dicha testigo [REDACTED] y la probable infractora.

Con base en lo anterior, es que, desde mi perspectiva, dicha valoración no se ajustó a los parámetros establecidos en los Protocolos antes referidos, máxime que la actora ante esa instancia, manifestó que dicha testimonial había sido indebidamente valorada al basarse en valoraciones subjetivas.

Además, no pasa desapercibido que se trata de una denuncia relacionada con la posible realización de infracciones derivadas de hostigamiento y/o acoso laboral, por lo que considero que sus manifestaciones debieron ser analizadas bajo una perspectiva de Derechos Humanos de manera transversal, ya que en el caso convergen derechos que pueden verse vulnerados, como en el caso lo es, el derecho a la salud y el derecho al trabajo digno y a la igualdad laboral.

**- Inicio oficioso de procedimiento disciplinario.**

Por último, advierto que la prueba testimonial ofrecida por la parte actora a cargo de [REDACTED], contiene situaciones relacionadas con los hechos denunciados y, otros hechos que implican la existencia de un posible hostigamiento y/o acoso laboral cometido en su perjuicio por la parte denunciada.

En efecto, dicha testigo refirió que tuvo conocimiento de que la denunciada dio instrucciones a un compañero de trabajo que no le entregara ningún documento inherente a las actividades que ella desarrollaba desde el año dos mil, así como, que otro de sus compañeros, le había afirmado que la denunciada no la quería en esa área y, una vez que concluyera la Presidencia de la Comisión

de Organización Electoral y Geoestadística a cargo del Consejero Electoral, sería despedida al no ser de la simpatía de aquélla y que realizaría diversas acciones para que la testigo renunciara.

Situaciones que señaló, hizo del conocimiento de la Licenciada Delia Guadalupe del Toro López, Directora Ejecutiva de Organización Electoral y Geoestadística de dicho Instituto.

Manifestaciones de las que advierto que dicha testigo posiblemente fue o ha sido objeto de actos que pueden constituir hostigamiento y/o acoso laboral por parte de la misma denunciada, respecto de los cuales la ahora responsable dejó de advertir que **la autoridad instructora** fue omisa en actuar conforme a lo dispuesto en el **Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México.**

Pues como se indicó en la resolución impugnada, respecto de los hechos narrados por [REDACTED] el Consejo General, advirtió que la testigo también tuvo algunas fricciones laborales con la denunciada, no obstante, indicó que no se ha iniciado un procedimiento laboral disciplinario.

Ahora bien, el citado Protocolo prevé, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Reglamento en materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México, si a juicio de la o el Superior Jerárquico, una funcionaria o funcionario se despliega alguna conducta contraria a las obligaciones y prohibiciones relacionadas con conductas de

violencia laboral, hostigamiento y/o acoso, procederá a instrumentar un acta administrativa.

Acto en el cual deberán asentarse los hechos, la declaración de la persona afectada, si la hubiere y, de las testimoniales de cargo que se propongan, debiendo desahogar las fases precisadas en el Protocolo referido.

Procedimiento disciplinario que puede iniciarse **de oficio o a instancia de parte**, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 156 del aludido Reglamento.

Lo que además es acorde con el criterio definido por la Sala Regional Ciudad de México, al resolver el expediente **SCM-JDC-1653/2017**, en el que destacó que, existe la **obligación de las autoridades del Estado mexicano de garantizar el acceso a la justicia de aquéllas personas, respecto de las cuales se percate de la existencia de una vulneración en sus derechos, como lo es en el caso específico, la realización de conductas posiblemente constitutivas infracciones derivadas de hostigamiento y/o acoso laboral.**

Por tanto, considero que la autoridad responsable debió iniciar de oficio un procedimiento al advertir las fricciones laborales también por cuanto hace a la testigo, al advertirse una posible vulneración a sus derechos laborales.

Lo que considero, garantizaría a la testigo el acceso a la justicia a una persona, que como en el caso, puede ser objeto de conductas infractoras derivadas de hostigamiento y/o acoso laboral, respecto

de los cuales deben llevarse a cabo las investigaciones y diligencias pertinentes para que, de ser acreditadas, se imponga la sanción correspondiente.

En ese orden de ideas, es importante destacar que a mi consideración si bien es cierto, los agravios manifestados en el recurso de inconformidad fueron reiterados en el juicio electoral que nos ocupa, es posible advertir principio de agravio, el cual bajo la figura de la suplencia de la queja resultaba procedente su análisis, de conformidad con lo establecido en los artículos 89 y 90 de la Ley Procesal.

Por consiguiente, aun cuando comparto el sentido de la sentencia, en cuanto a la **revocación de la resolución impugnada** por los motivos expuestos en la presente ejecutoria, considero que también resulta procedente revocar a fin de que la testimonial a cargo de [REDACTED] sea analizada a la luz de los Protocolos y el Reglamento citados, ordenando el inicio de las investigaciones relacionadas con la posible existencia de conductas infractoras derivadas de hostigamiento y/o acoso laboral señaladas por la testigo, para que finalmente, se emita la resolución que en derecho corresponda.

**CONCLUYE VOTO ACLARATORIO QUE CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 185 FRACCIÓN I DEL CÓDIGO DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DE LA CIUDAD DE MÉXICO; 100 PÁRRAFO SEGUNDO FRACCIÓN III DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, FORMULA LA MAGISTRADA MARTHA ALEJANDRA CHÁVEZ CAMARENA, EN EL JUICIO ELECTORAL**



**IDENTIFICADO CON LA CLAVE DE EXPEDIENTE TECDMX-JEL-082/2019.**

**GUSTAVO ANZALDO HERNÁNDEZ  
MAGISTRADO PRESIDENTE**

**ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ  
MAGISTRADO**

**MARTHA ALEJANDRA  
CHÁVEZ CAMARENA  
MAGISTRADA**

**MARTHA LETICIA MERCADO  
RAMÍREZ  
MAGISTRADA**

**JUAN CARLOS SÁNCHEZ LEÓN  
MAGISTRADO**

**PABLO FRANCISCO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
SECRETARIO GENERAL**

**LICENCIADO PABLO FRANCISCO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, SECRETARIO GENERAL DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CERTIFICO QUE LA PRESENTE FOJA CON FIRMAS AUTÓGRAFAS, FORMA PARTE INTEGRAL DE LA SENTENCIA EMITIDA EN EL EXPEDIENTE TECDMX-JEL-082/2019, DE VEINTINUEVE DE OCTUBRE DE DOS MIL DIECINUEVE.**