



## JUICIO ELECTORAL

**EXPEDIENTE:** TECDMX-JEL-204/2022

**PARTE ACTORA:** ÁNGEL JAVIER ALDANA GÓMEZ

**AUTORIDAD RESPONSABLE:**  
JUNTA ADMINISTRATIVA DEL  
INSTITUTO ELECTORAL DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

**MAGISTRADA PONENTE:** MARTHA ALEJANDRA CHÁVEZ CAMARENA

**SECRETARIADO:** GABRIELA MARTÍNEZ MIRANDA, LUIS OLVERA CRUZ Y FANNY LIZETH ENRÍQUEZ PINEDA

Ciudad de México, veintidós de noviembre de dos mil veintidós<sup>1</sup>.

El Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México<sup>2</sup>, en sesión pública de esta fecha, **resuelve revocar** la resolución controvertida por **Ángel Javier Aldana Gómez**<sup>3</sup>, emitida por la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México<sup>4</sup>, el once de abril, en el Recurso de Inconformidad identificado en el expediente **IECM-JA/RI/01/2021**<sup>5</sup>, y en vía de consecuencia, la resolución dictada en el Procedimiento

---

<sup>1</sup> En adelante, todas las fechas corresponden al año dos mil veintidós, salvo precisión en contrario.

<sup>2</sup> En adelante *Tribunal Electoral, TECDMX* u *órgano jurisdiccional*.

<sup>3</sup> En adelante *parte actora, promovente* o *impugnante*.

<sup>4</sup> En adelante *Junta Administrativa* o *autoridad responsable*.

<sup>5</sup> En adelante *recurso de inconformidad, resolución impugnada, acto impugnado* o *recurso de inconformidad 01/2021*.

Disciplinario **IECM-UTAJ/PD/03/2020**, para los efectos precisados en el apartado correspondiente de esta sentencia.

## **A N T E C E D E N T E S**

De la narración efectuada por la *parte actora* en su demanda, de los hechos notorios<sup>6</sup> invocados conforme al artículo 52 de la Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México<sup>7</sup>, así como de los autos que obran en el expediente, se advierte lo siguiente:

### **I. Ingreso, accidente y reincorporación al trabajo.**

#### **1. Ingreso al Instituto Electoral de la Ciudad de México<sup>8</sup>.**

La *parte actora* ingresó a laborar en el *Instituto Electoral*, el dieciséis de febrero de dos mil dieciocho, con el cargo de Asesor B<sup>9</sup> en la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas<sup>10</sup>.

**2. Accidente.** El diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve, el *promovente* tuvo un accidente de trabajo al interior del *Instituto Electoral*.

**3. Reincorporación al centro de trabajo.** Mediante correo electrónico, de cinco de agosto de dos mil veinte, el *impugnante* comunicó a la entonces Titular de la *Dirección*

---

<sup>6</sup> Entre otros, los contenidos en las sentencias TECDMX-JEL-279/2021, TECDMX-JEL-048/2022 y TECDMX-JEL-067/2022.

<sup>7</sup> En adelante *Ley Procesal*.

<sup>8</sup> En adelante el *Instituto Electoral* o *IECM*.

<sup>9</sup> Adscrito a la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas, siendo su jefa inmediata la Titular del área.

<sup>10</sup> En adelante la *Dirección Ejecutiva* o *DEAP*.

*Ejecutiva* que, a partir del seis de agosto siguiente se reincorporaría a sus labores.

## II. Procedimiento laboral disciplinario (IECM-UTAJ/PD/03/2020).

**1. Denuncia sobre violencia laboral.** El tres de septiembre de dos mil veinte, el *promoviente* denunció ante el *Instituto Electoral* a su jefa inmediata – [REDACTED]<sup>11</sup> – por ejercer acoso, violencia laboral<sup>12</sup>, discriminación y abuso de poder, a partir de su reintegración al centro de trabajo<sup>13</sup>.

Por lo que, mediante petición formal, solicitó la readscripción definitiva a otra área, así como la adopción de medidas de protección.

**2. Radicación.** El siete de septiembre de dos mil veinte, la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos del *Instituto Electoral*<sup>14</sup> emitió el acuerdo de radicación del procedimiento laboral disciplinario identificado con la clave **IECM-UTAJ/PD/03/2020**<sup>15</sup>.

**3. Medidas de protección.** Debido a que la *Unidad Jurídica* otorgó medidas de protección especiales a la *parte actora*, la

<sup>11</sup> En adelante *denunciada* o *persona denunciada*.

<sup>12</sup> Comprendiendo dicha expresión los términos acoso, violencia y hostigamiento laboral, y utilizándose para efectos de análisis en la presente sentencia de manera conjunta, separada e indistinta.

<sup>13</sup> Dichas conductas consistieron, en esencia, en excesiva y discriminatoria carga de trabajo, inequidad en la distribución de tareas y la instrucción de realizar actividades que no se encuentran en el catálogo de funciones del cargo de la *parte actora*

<sup>14</sup> En adelante *Unidad Jurídica* o *UTAJ*.

<sup>15</sup> En adelante *procedimiento laboral disciplinario*, *procedimiento disciplinario* o *procedimiento disciplinario 03/2020*.

entonces Titular de la *Dirección Ejecutiva* lo puso a disposición de la Secretaría Administrativa del *Instituto Electoral*<sup>16</sup>.

Derivado de lo anterior, mediante oficio **IECM/SA/1061/2020** de catorce de septiembre de dos mil veinte, el Secretario Administrativo del *Instituto Electoral* comisionó a la *parte actora*, de manera temporal, en el Órgano Desconcentrado 32<sup>17</sup>.

**4. Desechamiento.** El tres de septiembre de dos mil veintiuno, la *UTAJ* resolvió **desechar** el escrito de denuncia y, en consecuencia, decretó el **no inicio del procedimiento laboral disciplinario**. Lo anterior, en síntesis, porque no se advirtieron elementos mínimos de prueba que generaran un indicio respecto a la violencia laboral denunciada.

Respecto a las medidas de protección, en el acuerdo de desechamiento, se precisó que las mismas debían persistir hasta el dictado de la resolución que pusiera fin al asunto.

### **III. Recurso de Inconformidad.**

**1. Promoción del recurso.** El veinte de septiembre de dos mil veintiuno, el *promoviente* interpuso *recurso de inconformidad* en contra del acuerdo emitido por la *Unidad Jurídica*, mediante el cual se desechó su denuncia.

**2. Improcedencia del Recurso de Inconformidad**<sup>18</sup>. El ocho de octubre dos mil veintiuno, el Secretario de la *Junta*

---

<sup>16</sup> En adelante *Secretaría Administrativa*.

<sup>17</sup> En adelante *Dirección Distrital* o *DD32*.

<sup>18</sup> En adelante *recurso de inconformidad*.



*Administrativa* dictó acuerdo de improcedencia del *recurso de inconformidad 01/2021*, argumentando, en síntesis, que, éste procede, entre otros supuestos, en contra de las resoluciones emitidas en el procedimiento disciplinario por la Secretaría Ejecutiva del *Instituto Electoral*<sup>19</sup>.

#### IV. Juicio Electoral TECDMX-JEL-279/2021.

**1. Demanda y solicitud de medidas cautelares.** El dieciocho de octubre de dos mil veintiuno, la *parte actora* presentó ante la Oficialía de Partes de este *órgano jurisdiccional*<sup>20</sup>, escrito de demanda de Juicio Electoral, a fin de controvertir el acuerdo de improcedencia dictado en el *recurso de inconformidad*.

**2. Acuerdo Plenario de medidas cautelares.** El veinticinco de octubre de dos mil veintiuno, el Pleno de este *Tribunal Electoral* dictó acuerdo plenario por el cual se declararon procedentes las medidas cautelares solicitadas por la *parte actora* y se determinó que su comisión temporal en la *DD32* debía prevalecer hasta que el asunto causara estado.

**3. Sentencia.** El veintiocho de octubre de dos mil veintiuno, este *Tribunal Electoral* dictó sentencia en el sentido de **revocar** el acuerdo de improcedencia recaído al *recurso de inconformidad* y **ordenó** a la *Junta Administrativa* que, de no advertir alguna otra causal de improcedencia, **admitiera** el recurso y, en su caso, se resolviera conforme a Derecho correspondiera.

---

<sup>19</sup> En adelante *Secretaría Ejecutiva*.

<sup>20</sup> Mismo que fue turnado a la ponencia de la Magistrada Martha Leticia Mercado Ramírez.

**4. Procedimiento Contraloría.** El ocho de noviembre de dos mil veintiuno, el Contralor interno del *IECM*, informó a este *Tribunal Electoral* que en cumplimiento a la vista ordenada en la sentencia dictada en el expediente **TECDMX-JEL-279/2021**, dio inicio al Procedimiento de Investigación de Presuntas Responsabilidades radicado con el número de expediente CI/EIPR/35/2021.

#### **V. Nuevo trámite del *recurso de inconformidad*.**

**1. Admisión del recurso de inconformidad.** El tres de noviembre dos mil veintiuno, la *Junta Administrativa* dictó acuerdo de admisión a trámite<sup>21</sup> del *recurso de inconformidad* interpuesto por el *promovente*, en contra de la resolución de tres de septiembre del mismo año, emitida por la Titular de la *UTAJ* en el expediente del *procedimiento laboral disciplinario*.

**2. Sobreseimiento del recurso** El veintisiete de enero, el Secretario de la *Junta Administrativa* determinó **sobreseer** el *recurso de inconformidad*, en síntesis, porque la *persona denunciada*<sup>22</sup> en el procedimiento laboral disciplinario que motivó el citado recurso, causó baja como servidora pública del *Instituto Electoral* el pasado dieciséis de enero.

Finalmente, se determinó que, ante el sobreseimiento decretado, **se dejaban sin efecto las medidas de protección** establecidas a favor de la *parte actora* –

---

<sup>21</sup> Con la emisión del citado acuerdo de admisión, mediante Acuerdo Plenario de diez de noviembre de dos mil veintiuno, este *Tribunal Electoral* tuvo por cumplida la sentencia dictada el veintiocho de octubre del mismo año, en el juicio electoral **TECDMX-JEL-279/2021**.

<sup>22</sup> Laura Angélica Ramírez Hernández, Titular de la *DEAP* del *Instituto Electoral*



consistentes en su comisión temporal en la *Dirección Distrital* y se ordenó su reincorporación a su área de adscripción, es decir, la *DEAP*.

## VI. Juicio Electoral TECDMX-JEL-048/2022.

**1. Demanda.** El siete de febrero, el *promovente* presentó ante la Oficialía de Partes de este *órgano jurisdiccional*, escrito de demanda de Juicio Electoral, a fin de controvertir el acuerdo de sobreseimiento dictado en el *recurso de inconformidad*<sup>23</sup>.

Asimismo, en su escrito, el *impugnante* solicitó que este *Tribunal Electoral* dictara **medidas cautelares** a su favor, a efecto de que continuaran las medidas de protección.

**2. Acuerdo Plenario de medidas cautelares.** El diez de febrero, el Pleno de este *órgano jurisdiccional* dictó acuerdo plenario por el cual se declaró procedente la continuación de las medidas cautelares solicitadas por la *parte actora* y se determinó que su comisión temporal en la *DD32* debía prevalecer hasta que el asunto causara estado.

**3. Sentencia.** El veinticuatro de febrero, se determinó **revocar** el acuerdo de sobreseimiento del Secretario de la *Junta Administrativa*, puesto que se concluyó que era incompetente para tomar esa determinación, pues le correspondía a la *Junta Administrativa*.

## VII. Nuevo trámite del *recurso de inconformidad*.

---

<sup>23</sup> Mismo que fue turnado a la ponencia de la Magistrada Martha Leticia Mercado Ramírez.

**1. Sobreseimiento.** En cumplimiento a la citada sentencia, el dos de marzo, la *Junta Administrativa* determinó sobreseer el *recurso de inconformidad*, debido a que la *denunciada* ya no laboraba para el *IECM*.

Asimismo, determinó dejar sin efectos la comisión temporal de la *parte actora* para prestar servicios en la *Dirección Distrital*.

### **VIII. Juicio TECDMX-JEL-067/2022**

**1. Demanda.** El siete de marzo, la *parte actora* presentó demanda de juicio electoral para controvertir el citado acuerdo de sobreseimiento emitido por la *Junta Administrativa*, y además solicitó la continuación de las medidas cautelares<sup>24</sup>.

**2. Acuerdo Plenario de medidas cautelares.** El quince de marzo, este *órgano jurisdiccional* determinó que debían continuarse las medidas de protección, consistentes en que la *parte actora* se mantenga trabajando en un área distinta a la que oficialmente está adscrito.

**3. Sentencia.** El veinticinco de marzo, se determinó revocar la resolución emitida por la *Junta Administrativa* y se le ordenó a la *autoridad responsable*, emitir una nueva resolución debidamente fundada y motivada, precisando que, no podrá declarar improcedente o sobreseer el *recurso de inconformidad*, por el hecho de que la *persona denunciada* ya no sea trabajadora del *Instituto Electoral*, o por alguna de las causas que ya han sido abordadas en las sentencias de los

---

<sup>24</sup> Mismo que fue turnado a la ponencia de la Magistrada Martha Leticia Mercado Ramírez.



TECDMX-JEL-204/2022

juicios **TECDMX-JEL-279/2021** y **TECDMX-JEL-048/2022**, debiendo privilegiar una resolución de fondo.

#### **IX. Nuevo trámite del *recurso de inconformidad*.**

**1. Acto impugnado.** En cumplimiento a la sentencia de veinticinco de marzo, el once de abril, la *Junta Administrativa* determinó en el *recurso de inconformidad*, confirmar el Acuerdo de desechamiento y no inicio dictado por la *Unidad Jurídica* en el *procedimiento laboral disciplinario* y dejar sin efectos las medidas especiales establecidas a favor del *recurrente*.

#### **X. Juicio Electoral TECDMX-JEL-204/2022**

**a. Demanda.** El dieciocho de abril, el *impugnante* presentó demanda de juicio electoral para controvertir la determinación dictada por la *Junta Administrativa* en el *recurso de inconformidad*.

Asimismo, solicitó que este *Tribunal Electoral* dictara **medidas cautelares** a su favor, a efecto de que continuaran las medidas de protección.

**b. Recepción y turno.** El mismo día, el Magistrado Presidente interino de este *órgano jurisdiccional* ordenó integrar el expediente **TECDMX-JEL-204/2022** y turnarlo a la Ponencia de la **Magistrada Martha Alejandra Chávez Camarena** para su debida instrucción y, en su momento, presentar el proyecto de resolución correspondiente.

**c. Radicación.** El veinticinco de abril, la Magistrada Instructora radicó el juicio electoral citado al rubro en la Ponencia a su cargo.

**d. Acuerdo Plenario de medidas cautelares.** El veintiséis de abril, el Pleno de este *órgano jurisdiccional* dictó acuerdo plenario por el cual se declaró procedente la continuación de las medidas cautelares solicitadas por la *parte actora* y se determinó que su comisión temporal en la *DD32* debía prevalecer mientras la controversia derivada de los hechos denunciados adquiere la calidad de cosa juzgada.

**e. Promoción y requerimiento.** El nueve de agosto, la Magistratura instructora, tuvo por recibido el escrito de la *parte actora*, mediante el que realizó diversas manifestaciones relacionadas con un posible cambio de sede de la *DD32* y solicitó modificar su petición de readscripción o reubicación. En ese sentido, requirió al *Instituto Electoral* para que informara si efectivamente se tenía previsto dicho cambio y, en su caso, la fecha en que ello ocurrirá.

**f. Recepción de documentación y requerimiento.** El diecisiete de agosto, la Magistratura instructora, tuvo al Secretario Ejecutivo del *IECM* desahogando el requerimiento, señalando que si bien, se contempla un cambio de sede de la *Dirección Distrital*, a esa fecha no se tenía certeza respecto a cuándo se llevaría a cabo dicho cambio, así como el domicilio en el que serían reubicadas las referidas oficinas.



En consecuencia, requirió al citado Instituto, para que, una vez que tuviera conocimiento de ello, lo hiciera del conocimiento a este *órgano jurisdiccional*, en un plazo de veinticuatro horas siguientes a que contarán con dicha información.

**g. Desahogo de disco compacto.** El doce de septiembre, se llevó a cabo la diligencia de certificación del contenido de un disco compacto aportado por la *autoridad responsable*.

**h. Requerimiento.** A fin de contar con mayores elementos para resolver, el cuatro de noviembre, la Magistrada Instructora, requirió a la Contraloría Interna y a la *UTAJ*, ambas del *IECM*, diversa información.

**i. Desahogo de requerimientos.** En su oportunidad, la Contraloría Interna y la *UTAJ*, desahogaron el requerimiento que les fue formulado.

**j. Admisión y cierre de instrucción.** En su oportunidad, la Magistrada Instructora admitió a trámite la demanda y, dado que no existían diligencias pendientes de realizar, decretó el cierre de instrucción, quedando los autos en estado de dictar sentencia.

## CONSIDERACIONES

**PRIMERA. Competencia.** Este *Tribunal Electoral* es competente para conocer y resolver el presente Juicio, toda vez que le corresponde analizar la constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de todos los actos, acuerdos y resoluciones en la materia.

Por lo que 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*.

Lo anterior se actualiza en el caso particular, puesto que el *promovente* controvierte la resolución de once de abril, emitido por la *Junta Administrativa* en el **recurso de inconformidad 01/2021**, que a su vez confirmó la determinación dictada en el **procedimiento disciplinario 03/2020**. Es decir, se impugna la legalidad de un acto emitido por una autoridad electoral.

Lo anterior, con fundamento en los artículos 17, 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b), c) y l), 122, Apartado A, fracciones VII y IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos<sup>25</sup>; 38 y 46, Apartado A, inciso g) de la Constitución Política de la Ciudad de México<sup>26</sup>; 30, 165, y 179, fracciones VII y VIII del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México<sup>27</sup>; y 31, 37, fracción I, 85, 88, 91, 102 y 103 de la *Ley Procesal*.

## **SEGUNDA. Cuestiones previas.**

**I. Aclaración de la vía del presente juicio.** De conformidad con el artículo 126 de la *Ley Procesal*, la vía para sustanciar y resolver un juicio en el que se controvierta una sanción determinada en un procedimiento laboral disciplinario es el juicio especial laboral, por lo que se estima necesario aclarar

---

<sup>25</sup> En adelante *Constitución Federal*.

<sup>26</sup> En adelante *Constitución local*.

<sup>27</sup> En adelante *Código Electoral*.

la razón por la que en este caso **es procedente el juicio electoral**.

La razón de ser de la disposición citada es que cuando una persona trabajadora del *Instituto Electoral* es sancionada con motivo de un procedimiento laboral disciplinario, pueden verse 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.

Por ello, en el caso, no se trata del supuesto de la imposición de una sanción a la *persona denunciada*, sino que es la parte denunciante en el procedimiento laboral disciplinario la que impugna la determinación emitida en el *recurso de inconformidad*, justamente para que, en su caso, la *denunciada* sea sancionada por presuntas conductas de violencia laboral, acoso, discriminación y abuso de poder que le atribuye.

Al respecto, debe considerarse el criterio sostenido por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>28</sup> en la tesis 1a. CCL/2014 (10a.) de rubro: **“ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE”**<sup>29</sup>, en el que hace referencia a las posibles vías que tiene una

---

<sup>28</sup> En adelante *Suprema Corte* o *SCJN*.

<sup>29</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>

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.

En este contexto, para que un caso relativo a violencia laboral sea conocido a través de la vía electoral es necesario que se afecte el desarrollo de actividades de una persona que pertenece a una autoridad electoral, porque ello puede impactar o trascender a la función electoral.

Al respecto, resulta aplicable *mutatis mutandis* la tesis **LXXXV/2016**, de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación<sup>30</sup>, de rubro: **“ACOSO LABORAL. CONSTITUYE UN IMPEDIMENTO PARA EL EJERCICIO DEL CARGO, CUANDO SE ACREDITA EN CONTRA DE ALGÚN INTEGRANTE DE UN ÓRGANO ELECTORAL”**<sup>31</sup>.

Pues en tal tesis se razona que las acciones que se presenten entre quienes integran un órgano electoral con la finalidad de incidir, de manera injustificada, en la actuación, desempeño o toma de decisiones de las y los funcionarios electorales, constituyen una transgresión a los principios de profesionalidad, independencia y autonomía que deben regir el ejercicio de la función electoral y un impedimento para el libre ejercicio del cargo.

De manera que, si la materia en el presente Juicio es la determinación emitida por la *Junta Administrativa* en el

---

<sup>30</sup> En adelante *Sala Superior*.

<sup>31</sup> Consultable en: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>



*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, **puesto que se controvierte la determinación de una autoridad electoral, en el marco de la posible existencia de acoso laboral, cuestión que, como se vio, puede afectar el desempeño de las autoridades electorales.**

Las citadas razones son coincidentes con lo determinado en los juicios electorales **TECDMX-JEL-279/2021**, **TECDMX-JEL-048/2022** y **TECDMX-JEL-067/2022**.

## **II. Normativa aplicable**

La resolución controvertida fue dictada con fundamento en el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del *Instituto Electoral*<sup>32</sup>, aprobado mediante el acuerdo **IECM/ACU-CG-022/2017** del *Consejo General*, el cuatro de agosto de dos mil diecisiete.

Sin embargo, no pasa inadvertido para este *Tribunal Electoral* que se realizó una reforma al citado Reglamento el treinta y uno de enero pasado, mediante el acuerdo **IECM-JA012-22**, lo que se hace valer como un hecho notorio, de conformidad con el artículo 52 de la *Ley Procesal*.

En este contexto, es importante señalar que en dicha reforma reglamentaria se incluyeron modificaciones tanto al procedimiento laboral disciplinario, como en la sustanciación de los recursos de inconformidad, por lo cual debe tenerse en

---

<sup>32</sup> En adelante *Reglamento laboral*, *Reglamento laboral 2017* o *RRL*.

cuenta que la *parte actora* presentó el citado recurso el veinte de septiembre de dos mil veintiuno.

De tal modo, es necesario precisar que **este asunto será analizado a la luz del *Reglamento Laboral* que se encontraba vigente al momento de que el *promoviente* presentó el *recurso de inconformidad*.**

Ello, también porque la presentación del escrito por el que se inició el *procedimiento disciplinario* y la actuación de la *autoridad responsable* al emitir la resolución controvertida se sustentaron en dicha normativa .

Al respecto, resulta relevante precisar que, en la aplicación de las leyes, se distinguen tres momentos:

1. Cuando éstas se encuentran vigentes y rigen un hecho realizado bajo esa vigencia;
2. Cuando las leyes se aplican a un hecho efectuado antes de su entrada en vigor (aplicación retroactiva); y,
3. Cuando se aplican después que concluyó la vigencia de las mismas (aplicación ultractiva).

Lo anterior conforme al criterio previsto en la tesis de Tribunales Colegiados de Circuito **II.2o.T.Aux.2 A** de rubro: **“ULTRACTIVIDAD DE LAS LEYES. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE RECLAMA UN DERECHO CREADO O RECONOCIDO POR UNA NORMA ADMINISTRATIVA QUE NO RIGIÓ LA RELACIÓN JURÍDICA PRETENDIDAMENTE GENERADORA DE ÉL, SINO QUE NACIÓ UNA VEZ**

**TERMINADA ÉSTA Y POSTERIORMENTE DEJÓ DE ESTAR EN VIGOR, DE MODO QUE YA NO ERA APLICABLE CUANDO EL INTERESADO HIZO SU RECLAMACIÓN”<sup>33</sup>.**

Por ello, se insiste, el presente asunto será analizado a la luz del *Reglamento laboral 2017*, pues el mismo es el que se encontraba vigente al momento de la presentación de la denuncia o queja que originó el *procedimiento laboral disciplinario* y el *recurso de inconformidad*, y resulta que éstos se modificaron sustancialmente con la reforma referida.

Ahora bien, cabe señalar que el principio de irretroactividad de la ley, previsto en el artículo 14, de la *Constitución Federal*, establece que “**a ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna**”.

De la porción normativa se advierte que no se prohíbe la retroactividad de las normas jurídicas, solamente se limita, pues el artículo de referencia determina que en caso de tener que aplicar una norma jurídica general con efectos retroactivos, se debe hacer de tal forma que no se perjudique a persona alguna.

Por tanto, en caso de que las personas resultaran afectadas negativamente en sus intereses, la disposición no podrá aplicarse retroactivamente, conforme al criterio orientador sustentado por la Primera Sala de la *Suprema Corte* en la Jurisprudencia **1a./J. 78/2010**, de rubro: “**RETROACTIVIDAD**

---

<sup>33</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>

**DE LA LEY Y APLICACIÓN RETROACTIVA. SUS DIFERENCIAS**<sup>34</sup>.

Asimismo, en la jurisprudencia I.8o.C. J/1 de Tribunales Colegiados de Circuito de rubro: “**RETROACTIVIDAD DE LAS NORMAS PROCESALES**”<sup>35</sup> se prevé que las normas procesales son aquellas que instrumentan los procedimientos y son las que establecen las atribuciones, términos y los medios de defensa con que cuentan las partes para que, con la intervención de la autoridad competente, obtengan la sanción correspondiente para proteger sus derechos.

Por tanto, para que una ley se considere retroactiva se requiere que obre sobre el pasado y que lesione derechos adquiridos bajo el amparo de leyes anteriores, lo que no sucede con las normas procesales, de manera que en el caso al aplicarse la normativa previa a la reforma en comento no se lesiona derecho alguno de las partes involucradas en el *recurso de inconformidad*.

En este contexto, las reglas aplicables a la sustanciación y resolución del *recurso de inconformidad* ahora controvertida son las que integran la normativa vigente en el momento de presentarse el escrito inicial del *procedimiento laboral disciplinario* y del *recurso de inconformidad*.

Cabe señalar que esa determinación no causa perjuicio a la *persona denunciada* del *procedimiento laboral disciplinario*, ya que el solo hecho de iniciar y sustanciar un procedimiento en

---

<sup>34</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>

<sup>35</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>



su contra no constituye un acto mediante el cual se supere la presunción de inocencia que debe prevalecer a su favor, ni mucho menos que prejuzgue sobre su culpabilidad.

Es decir, durante la sustanciación del *recurso de inconformidad* bajo estudio persiste en favor de la *denunciada* el derecho de presunción de inocencia, en términos del artículo 20 de la *Constitución Federal*.

Señalado todo lo anterior, toda vez que en su informe circunstanciado la *autoridad responsable* no hizo valer causal de improcedencia alguna, a continuación, se analizarán los requisitos de procedencia del juicio electoral en que se actúa.

**TERCERA. Procedencia.** A continuación, se analizarán los requisitos de procedencia correspondientes a este juicio.

**I. Forma.** La demanda fue presentada por escrito, y en ella constan el nombre y firma de quien promueve, se identifica el acto reclamado, los hechos de la impugnación, y los agravios contra el acto controvertido.

**II. Oportunidad.** Se cumple este requisito porque, en términos de los artículos 41 y 42 de la *Ley Procesal*, el plazo para interponer un medio de impugnación es de cuatro días contados **a partir de que se tenga conocimiento del acto** que se considera genera afectación **o se hubiese notificado de conformidad con lo dispuesto en la norma aplicable.**

Ahora bien, de las constancias que obran en autos, se advierte que la resolución controvertida fue emitida por la *autoridad*

*responsable* el **once de abril** y notificada a la *parte actora* el **doce siguiente**, mientras que la demanda fue presentada el **dieciocho de abril**.

En ese sentido, la demanda fue interpuesta dentro del plazo de cuatro días hábiles, el cual transcurrió del **trece al dieciocho de abril**, sin considerar el sábado dieciséis y el domingo diecisiete por ser inhábiles<sup>36</sup>, debido a que no se trata de un asunto vinculado a un proceso electoral o de participación ciudadana; por lo que, si ésta se presentó el último día, la misma resulta oportuna.

**III. Legitimación.** El juicio es promovido por parte legítima, conforme a los artículos 43 fracción I, 46, fracción II, y 103, fracciones I y VI de la *Ley Procesal*, toda vez que la *parte actora* es un ciudadano y promovente del *recurso de inconformidad* cuya resolución se analiza, calidad que además es reconocida por la *autoridad responsable* en su informe circunstanciado.

**IV. Interés jurídico.** La *Sala Superior* estableció que, por regla general, existe interés jurídico si en la demanda se aduce la infracción de algún derecho sustancial que puede ser reparado por el órgano jurisdiccional correspondiente<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Véase art. 41 de la *Ley Procesal*, el cual establece "...Durante el tiempo que transcurra entre los procesos referidos en el primer párrafo del presente artículo, el cómputo de los términos se hará contando solamente los días hábiles debiendo entenderse por tales, todos los días a excepción de los sábados, domingos y los inhábiles que determinen las leyes..."

<sup>37</sup> Jurisprudencia **7/2002** de rubro: "**INTERÉS JURÍDICO DIRECTO PARA PROMOVER MEDIOS DE IMPUGNACIÓN. REQUISITOS PARA SU SURTIMIENTO**".



En el caso, se considera que la *parte actora* tiene interés porque se trata de quien inició el **procedimiento laboral disciplinario** por presunta violencia y acoso laboral y presentó el **recurso de inconformidad** a través del cual, la *autoridad responsable* confirmó el desechamiento del escrito de denuncia y, en consecuencia, el no inicio del *procedimiento disciplinario*.

Determinación que ahora combate, pues en su consideración, la misma carece de una debida motivación y fundamentación, exhaustividad, violentando el principio *pro persona* y *pro operario*.

**V. Definitividad.** Este juicio cumple con el requisito indicado, dado que no se advierte la existencia de alguna instancia previa que deba agotarse para controvertir la resolución impugnada.

**VI. Reparabilidad.** La determinación adoptada por la *autoridad responsable* no se ha consumado de modo irreparable, ya que la resolución es susceptible de ser revocada o modificada por este órgano jurisdiccional.

En vista de lo anterior, al encontrarse satisfechos los requisitos de procedencia de este juicio electoral, lo conducente es analizar el fondo de las cuestiones planteadas.

**CUARTA. Resolución impugnada, síntesis de agravios, litis, pretensión, causa de pedir y metodología.**

**I. Resolución impugnada.**

Previo a señalar la *resolución impugnada*, a fin de contextualizar la controversia, es importante señalar que la *parte actora* presentó una queja para el inicio de un *procedimiento laboral disciplinario* en contra de la *persona denunciada* por actos que desde su perspectiva podrían actualizarse como acoso y violencia laboral.

Al respecto, la *Unidad jurídica* determinó no iniciar el citado procedimiento puesto que consideró que no existían elementos mínimos respecto a la existencia de las violaciones denunciadas. En contra de tal determinación, el *promoviente* presentó *recurso de inconformidad* el cual, mediante diversas resoluciones fue desechado o sobreseído, mismas que fueron revocadas por este *Tribunal Electoral* en los juicios **TECDMX-JEL-279/2021**, **TECDMX-JEL-048/2022** y **TECDMX-JEL-067/2022**.

El **once de abril**, la *Junta Administrativa* en cumplimiento a la última de las sentencias, emitió una nueva determinación en el *recurso de inconformidad*, en el sentido de declarar infundados los motivos de agravio de la parte actora, confirmar la resolución emitida por la UTAJ en el procedimiento laboral disciplinario y dejar sin efectos las medidas dictadas en favor del *impugnante*. La citada resolución de la *autoridad responsable* se trata de la determinación impugnada en este juicio.

**II. Síntesis de agravios.** A continuación, se presentan los motivos de inconformidad que se encuentran en la demanda,

los cuales fueron clasificados considerando la temática expuesta en los mismos:

**Afectación al derecho al debido proceso y adecuada defensa.**

**a. Indebida notificación.**

- La notificación de la *resolución impugnada* se realizó a su correo electrónico institucional, cuando acorde a los artículos 65 y 66 de la *Ley Procesal*, las resoluciones que resuelven el fondo deben notificarse personalmente, sin que sea obstáculo la contingencia, pues el personal de la *UTAJ* labora de manera presencial de 9:00 a 17:00 horas, aunado a que desde el siete de marzo, el color del Semáforo Epidemiológico se encuentra en verde.

- La resolución está incompleta al faltarle diversas páginas, situación que vulnera su derecho humano al debido proceso, en su vertiente a contar con una adecuada y oportuna defensa, ya que con tal irregularidad se le impidió conocer en su integridad y totalidad el documento, mermando con ello el plazo y oportunidad del derecho a impugnar.

**b. Omisión de dar respuesta a petición.**

- El trece de abril, solicitó por escrito ante la *UTAJ*, copia certificada de la *resolución impugnada*, sin que a la fecha de presentación de la demanda (dieciocho de abril) haya recibido contestación formal y oficial, transgrediendo su derecho de petición y al debido proceso legal en su vertiente del derecho

de toda persona justiciable a contar oportunamente con una adecuada defensa.

Actuación que refleja que la *autoridad responsable* se aparta de los principios de imparcialidad, probidad, debida diligencia, legalidad, profesionalismo y objetividad rectores de la actuación de toda persona servidora pública, según lo prevé el artículo 7 de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos de la Ciudad de México.

**Indebida motivación y fundamentación, falta de exhaustividad, indebido estudio de los agravios y actualización de vicio lógico de petición de principio**

**c. Análisis *restrictivo y limitado* de la petición de readscripción.**

En relación con el agravio relativo a la “*Omisión y violación a mi derecho de Petición de Readscripción formal definitiva a otra Área, e indebido reencauzamiento a la Unidad Jurídica de Asuntos Jurídicos (sic)*”, la *autoridad responsable* de forma restrictiva y limitada desvirtúa el mismo bajo dos argumentos, el primero, que la solicitud de cambio de adscripción se presentó ante una autoridad incompetente, pues tendría que haberse realizado ante la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo<sup>38</sup>, y el segundo, que no procede la petición a partir de un requerimiento realizado a la persona titular de la *UTCFyD* cuya respuesta fue que no era viable ni procedente la misma.

---

<sup>38</sup> En adelante *UTCFyD*.

Sin embargo, la petición de adscripción o reubicación es abordada de manera errónea e incongruente, pues primero tenía que analizar la vulneración a sus derechos humanos, laborales y de salud, así como el peligro a su integridad y dignidad derivado de los actos de violencia, acoso y hostigamiento laboral denunciados dentro del *procedimiento laboral disciplinario* y posteriormente como efectos restitutorios y reparadores tenía que atender la petición de readscripción o reubicación como fue ordenado en el **TECDMX-JEL-067/2022**.

Pues la *autoridad responsable* parte de la premisa equivocada de que la petición de cambio de adscripción fue de manera unilateral y sin motivo alguno, perdiendo de toda óptica que derivó de la denuncia presentada el siete de septiembre de dos mil veinte<sup>39</sup>, por la ejecución sistemática y sucesiva de actos de violencia laboral, hostigamiento, discriminación, acoso laboral y abuso de poder en su contra, mismos que vulneran sus derechos humanos, laborales, de salud, así como, dignidad e integridad física y emocional, que dio origen al *procedimiento laboral disciplinario*, así como al *recurso de inconformidad* y a los tres juicios electorales<sup>40</sup>.

Siendo que la *Junta Administrativa* en términos del artículo 83 fracción XXI inciso a) del *Código Electoral* y 90 del *RRL*, tiene atribuciones para autorizar los cambios de adscripción, tratándose de casos de violencia laboral de las personas trabajadoras del *IECM*, de manera que, la petición de

---

<sup>39</sup> Ante el Secretario Administrativo como Secretario de la Junta Administrativa.

<sup>40</sup> **TECDMX-JEL-279/2021, TECDMX-JEL-048/2022 y TECDMX-JEL-067/2022.**

readscripción va aparejada de forma indisoluble con la denuncia de violencia laboral, acoso y hostigamiento, lo cual actualiza el supuesto previsto en el artículo 85 fracción V del *RRL* para su readscripción.

Por otra parte, lo aseverado por la *autoridad responsable* en el sentido de que debió seguir el procedimiento previsto en los Lineamientos para la readscripción del personal de la rama administrativa<sup>41</sup>, conculcaría en primer término, el principio constitucional de jerarquía normativa, pues el *Código Electoral* y el *RRL*, son de rango normativo superior a los Lineamientos y en estos no se establece como obligación de la persona trabajadora víctima de violencia laboral presentar su solicitud de cambio de adscripción ante la *UTCFyD*.

En segundo término, el artículo 7 de los *Lineamientos* que invoca la *autoridad responsable* contempla únicamente como formulismo el llenado de un formato con el visto bueno de la persona titular y cumplir con determinados requisitos que cumple a cabalidad, sin embargo, respecto al visto bueno de la persona Titular de la *DEAP* es incuestionable que la misma resultaba inaplicable, pues precisamente el cambio de adscripción fue con motivo de actos ejecutados por ésta.

De ahí que, en todo caso, los Secretarios Ejecutivo y Administrativo, así como la *UTAJ* y la propia *Junta Administrativa*, que conocieron de su denuncia y en consecuencia de su cambio de adscripción, estaban según lo disponen los artículos 250, 251 y 252 del *RRL*, en la obligación

---

<sup>41</sup> En adelante *Lineamientos para la readscripción*.

de orientar a la parte actora en calidad de víctima para seguir el procedimiento previsto en los Lineamientos que aduce la autoridad responsable.

En ese sentido, la *autoridad responsable* pierde de vista que la materia central de su petición era investigar y analizar con todo el acervo probatorio, los actos de violencia laboral en diversas modalidades que fueron denunciados y en consecuencia proceder al cambio de adscripción como efectos restitutorios de sus derechos humanos, laborales y a la salud, ya sea a través del *procedimiento laboral disciplinario* o a través del *recurso de inconformidad* que conoce la *Junta Administrativa*, en atención al principio *pro persona*, como se señaló en el juicio **TECDMX-JEL-067/2022** y según lo disponen los artículos 266 y 268 del *RRL*.

Aunado a que, los artículos 1, 10 inciso e) de la *Constitución local*, 20 fracciones X y XI y 24 fracción VIII del *RRL*, el Protocolo para la atención de casos de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual en el *Instituto Electoral*<sup>42</sup>, así como las Normas Oficiales en Igualdad Laboral y No Discriminación **NXM-R-025-SCFI-2015** y **NOM-035-STPS-2018**, suscritas por el propio Instituto, establecen la reparación a la violación a los derechos humanos y el derecho a la protección de estos.

Entre los que se encuentran, contar con un entorno laboral libre de violencia que atente contra la dignidad e integridad

---

<sup>42</sup> En adelante *Protocolo para la atención de la violencia laboral* o *Protocolo*.

física y emocional y recibir medidas de apoyo o protección en caso de que se actualice la misma.

De manera que en ese marco de protección se contemple como medida de protección y reparación de los derechos violados de la víctima, el derecho de cambio de adscripción o readscripción a otra área, según el artículo 13 fracción IV de los *Lineamientos para la readscripción*, cuya autoridad competente y facultada para los casos de violencia laboral es la *Junta Administrativa*.

Por tanto, cuando la *autoridad responsable* refiere que resultaba obligatorio canalizar su petición de readscripción a la *UTCFyD* con base en los *Lineamientos para la readscripción*, perdió de toda óptica que ello no era obstáculo para tutelar y reparar sus derechos humanos, laborales y de salud violados, cuya consecuencia como víctima es el cambio de adscripción.

Es decir, la petición no deriva de una solicitud, sino de una denuncia y el *recurso de inconformidad* antes referidos, siendo que la *Junta Administrativa*, en términos del artículo 83 del *Código Electoral* y 90 del *RRL*, tiene atribuciones para autorizar los cambios de adscripción, tratándose de casos de violencia laboral de las personas trabajadoras del *Instituto Electoral*.

**d. Indebida motivación y fundamentación y falta de exhaustividad respecto a la solicitud de readscripción.**

La *autoridad responsable* se limitó a determinar improcedente su cambio de adscripción, a partir del requerimiento a la *UTCyD* quien en su dictamen manifestó que no era viable ni procedente tal petición, debido a que, en los órganos desconcentrados únicamente hay plazas del Servicio Profesional Electoral Nacional<sup>43</sup> y no de la rama administrativa, aunado a no existir plazas disponibles.

Sin embargo, no justifica ni fundamenta por qué requirió a la *UTCyD* dictaminara su petición de readscripción únicamente por lo que hace a la *DD32*, y no así respecto a la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos<sup>44</sup> o la Unidad de Vinculación con Organismos Externos<sup>45</sup>, que también había señalado como opciones para su readscripción, reflejando una falta de diligencia y exhaustividad.

Aunado a que, en las Direcciones Distritales existe un área jurídica integrada por la persona Secretaria del Órgano Desconcentrado, cuyas funciones son de índole estrictamente jurisdiccional, acordes con su perfil, por lo que el hecho de que el personal pertenezca al *SPEN* no resulta válida y razonable para obstaculizar su derecho de petición (cambio de adscripción), a fin de reparar sus derechos humanos vulnerados.

Siendo que durante el tiempo que ha estado comisionado en la *DD32* ha desempeñado tareas y actividades de índole jurisdiccional, además de que, cuenta con el perfil y

---

<sup>43</sup> En adelante *SPEN*.

<sup>44</sup> En adelante *Unidad de Género*.

<sup>45</sup> En adelante *Unidad de Vinculación*.

experiencia para desempeñar labores productivas en otra de las áreas en donde ha solicitado su readscripción, esto es la *Unidad de Género*.

Por lo que a partir de obstáculos e impedimentos de naturaleza burocrática y administrativa, pasó por alto la reparación a sus derechos humanos violentados y la afectación a su integridad y dignidad como persona y trabajador, inobservando el principio *pro persona* que impone la obligación de establecer mecanismos efectivos y eficaces que garanticen, protejan y reparen la violación a los derechos humanos de las personas, máxime tratándose de actos de violencia laboral, hostigamiento, abuso de poder, discriminación y violación al derecho a la salud

Siendo que debió ponderar su petición de readscripción desde una visión protectora y reparadora de sus derechos humanos, considerando lo previsto en la fracción IV del artículo 13 de los *Lineamientos para la readscripción*, que señala como un supuesto de procedencia cuando la integridad del personal esté afectada o se encuentre en riesgo evidente.

**e. Omisión y deficiente análisis, indebida valoración y vicio lógico de petición de principio, en el recurso de inconformidad.**

**e1.** La *autoridad responsable* fue omisa en pronunciarse respecto al agravio consistente en que la *UTAJ* soslayó realizar una investigación del clima hostil, negativo y de animadversión que impera en la *DEAP*.

En ese mismo sentido, omitió realizar actuaciones y diligencias para verificar la legalidad de la actuación de la *UTAJ*, además de no analizar el acervo probatorio aportado en el *procedimiento laboral disciplinario* y en el *recurso de inconformidad* en relación con las conductas infractoras denunciadas, las cuales valoradas de manera conjunta, concatenadas y administradas, entre sí, dan indicios suficientes y razonables, bajo las reglas de la lógica, sana crítica y la experiencia, de la ejecución sistemática y sucesiva de violencia laboral, acoso y hostigamiento.

**e2.** De igual forma, omitió analizar el agravio consistente en la indebida reversión de la carga probatoria y violación al principio de exhaustividad y debido proceso atribuido a la *UTAJ*, hecho valer en el *recurso de inconformidad*, retomando la afirmación de esta última en el sentido de no haberse ofrecido elementos probatorios suficientes para acreditar las conductas denunciadas, violentando con dicho criterio los principios pro persona, de progresividad, debida diligencia y presunción de veracidad.

**f. Indebida motivación y fundamentación, falta de exhaustividad en la resolución del recurso de inconformidad.**

**f1.** La *autoridad responsable*, al analizar el agravio relativo a la indebida valoración de pruebas, motivación y actuación en frontal violación al debido proceso, principio de exhaustividad y derecho a la salud, violenta los artículos 1, 14 y 16 de la *Constitución Federal* y principios del debido proceso legal y

exhaustividad, pues lo aborda de manera ambigua y subjetiva, validando de forma genérica los argumentos de la *UTAJ*.

Sin señalar ningún argumento válido y razonable que lo justifique, además de que no despliega dentro de sus atribuciones, ninguna actuación, diligencia o inspección en relación al cúmulo de pruebas aportadas en el *recurso de inconformidad*, perdiendo de óptica el estándar convencional, nacional y la línea jurisprudencial relativa a no imponer cargas probatorias irracionales, excesivas y desproporcionadas a la víctima, partiendo del principio de veracidad en favor de éste.

Ello, pues concluye que fue correcto el actuar de la *UTAJ*, ya que, del análisis de las diligencias realizadas -sin precisar cuáles-, así como de los documentos aportados, no obran indicios que generen elementos para estimar que le asiste la razón en torno a los actos de violencia laboral, pues se advierte que los hechos denunciados corresponden a las acciones de la entonces directora de la *DEAP*, que correspondían a las funciones de la *parte actora*, sin exponer ni justificar con alguna razón válida y coherente dicha conclusión.

Dejando de considerar las manifestaciones de la *parte actora* con las que buscó controvertir cada argumento de la *UTAJ* y hacer notar que dichas funciones no se encuentran en el catálogo de puestos y perfiles del *Instituto Electoral* y que las mismas no pueden ser desproporcionadas, diferenciadas o inequitativas, aunado a que, antes de su accidente no le

habían sido instruidas tales funciones, perdiendo de vista el volumen y extensión de las instrucciones.

**f2.** La *autoridad responsable* tampoco realizó ninguna actuación y diligencia, no obstante haber solicitado la inspección y compulsación de las pruebas aportadas, para efecto de que constatará el número y extensión de documentos, así como los plazos de entrega irrazonables que la *denunciada* le instruía para que realizara su análisis, observaciones y la elaboración de notas y tarjetas informativas respecto a cada uno de los documentos de las órdenes del día de todas las Comisiones y Comités que tiene el *Instituto Electoral*, así como de todas las sesiones de la *Junta Administrativa*.

Circunstancias que, desde su perspectiva, denotan en conjunto con las otras conductas la clara intención de ejercer violencia, acoso y hostigamiento laboral, tratos discriminatorios, diferenciados e inequitativos.

**f3.** Por otra parte, resulta inexacto, restrictivo y limitado el argumento de la *autoridad responsable* para estimar infundado el agravio hecho valer en el *recurso de inconformidad*, respecto a la omisión en que incurrió la *UTAJ* de valorar las pruebas testimoniales ofrecidas -relacionadas con la obstaculización de su trámite de riesgo de trabajo-.

Lo anterior ya que, para la *Junta Administrativa*, la *UTAJ* no estaba en condiciones de valorar dichas pruebas, ni ninguna otra, esto en razón a que solo podrían haberse podido analizar de haberse decretado el inicio del procedimiento, pues ello implicaría un pronunciamiento de fondo. Lo cual, es contrario

a la regulación del referido procedimiento contemplado en el *RRL*, de la que se desprende el desarrollo de una investigación preliminar con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar los elementos necesarios que permitan determinar el inicio o no del mismo.

**f4.** La *autoridad responsable* desvirtúa el agravio relacionado con la omisión de la *UJAT* de realizar investigación del clima laboral en su área de trabajo, bajo el argumento de que la autoridad instructora tenía la libertad y contaba con las facultades para determinar qué tipo de diligencias podría recabar para investigar las conductas denunciadas, y que derivado de las pruebas aportadas, no se acreditaba el hostigamiento aducido.

Lo cual, no es acorde con lo establecido en el artículo 163 del *RRL* que contempla que la autoridad instructora podrá realizar visitas en las áreas de trabajo relacionadas con una denuncia, como parte de la investigación preliminar, sin que sea necesario decretar el inicio del procedimiento. Siendo que, dicha investigación era útil e idónea para la investigación de los hechos, en razón a que durante dos mil veinte, la entonces titular de la *DEAP* ejerció las conductas denunciadas en contra de otras personas trabajadoras, lo que derivó en que más de la mitad del personal causara baja, siendo relevante conocer las razones de esas bajas y cambios de área.

**f5.** Asimismo, de forma ambigua e inexacta la *autoridad responsable* aduce que no era factible otorgar valor probatorio pleno a las documentales presentadas por la *parte actora*,

justificando la actuación de la *UTAJ*, cuando lo que se hizo valer como agravio es que dichas pruebas no fueron ni siquiera valoradas, no obstante que a través de las mismas se buscaba acreditar el trato diferenciado, inequitativo y discriminatorio por parte de la entonces titular de la *DEAP*.

Pues fue la única persona servidora pública, de más de treinta en el área, que fue comisionada por dos días consecutivos para apoyar en la aplicación de exámenes en un horario de 8:00 a 20:00 horas, cuando se le solicitó que designara a tres personas.

**f6.** Por otra parte, de manera incongruente e indebidamente motivada y fundamentada, la *autoridad responsable* señala que la *UTAJ* no estaba obligada a prestar atención y dar vista al Comité de Seguimiento de actos de Violencia, Hostigamiento y Acoso Laboral<sup>46</sup>, en atención a que para ello, era necesario el levantamiento de un acta administrativa o una denuncia, siendo que justamente se presentó esta última. Asimismo, pretende señalar que con la comisión temporal a la DD32 se satisface la obligación de las autoridades del Instituto Electoral a brindar asesoría y atención integral en su calidad de víctima.

Cuando acorde al *RRL*, al *Protocolo para la atención de la violencia laboral* y a las Normas Oficiales **NXM-R-025-SCFI-2015** y **NOM-035-STPS-2018**, así como al Manual de Buenas Prácticas para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral de la

---

<sup>46</sup> En adelante *Comité de Seguimiento*.

Suprema Corte de Justicia de la Nación<sup>47</sup>, la *UTAJ* desde el momento en que conoció de su denuncia, como autoridad de primer contacto tenía la obligación de brindar la asesoría y atención especializada y canalizarlo de inmediato a la *ombudsperson* o persona consejera, así como a la *Unidad de Género* y hacer del conocimiento al *Comité de Seguimiento*.

**f7.** Adicionalmente, es omisa en torno al agravio relativo a la obligación de la *UTAJ* de realizar diligencias de investigación para efecto de llevar a cabo la inspección en torno al número de personas servidoras públicas que integran la *DEAP* y sus perfiles, con el propósito de evidenciar el trato diferenciado e inequitativo y que no tomó en cuenta, su situación de vulnerabilidad.

Aunado a que, la *UTAJ* dejó de observar los principios que debe atender en todas las etapas del procedimiento laboral, esto es, *pro persona*, enfoque y respeto a los derechos humanos, debida diligencia y debido proceso, respecto a la dignidad e integridad personal, legalidad, exhaustividad y no revictimización, además de que, acorde con el *RRL*, la autoridad instructora podrá iniciar una investigación preliminar con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos necesarios y que, la falta de aportación de pruebas por alguna persona interesada, en ningún supuesto será motivo para decretar la improcedencia de la denuncia.

---

<sup>47</sup> En adelante *Manual de la SCJN*.

### **g. Violación al derecho humano a la salud.**

La *Junta Administrativa* omite pronunciarse respecto al agravio relativo a la falta de valoración por parte de la *UTAJ* de las constancias médicas, de las que, en su consideración, se advierte su condición vulnerable derivado del accidente de trabajo y la obligación de que se tuvieran consideraciones y cuidados hacia su persona, por lo que, violenta su derecho a la protección de la salud.

Asimismo, la *autoridad responsable* utiliza en varias ocasiones el término “*supuesto accidente de trabajo*”, lo que refleja falta de probidad, objetividad e imparcialidad, no obstante, el cúmulo de documentales públicas expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado<sup>48</sup>, en relación con su lesión producida en el accidente acontecido al interior del *IECM* y del que fueron testigos más de siete personas funcionarias de diversas áreas, por lo que es inadmisibles la utilización de dicha expresión.

**III. Litis.** El listado de agravios citados se puede sintetizar en los siguientes temas:

1. Resolver si la notificación de la *resolución impugnada* fue acorde a la normatividad aplicable y si la solicitud de una copia de la misma fue atendida o no.

---

<sup>48</sup> En adelante *ISSSTE*.

2. Determinar si la *autoridad responsable* analizó desde una perspectiva garantista y exhaustiva la petición de cambio de adscripción formulada por la *parte actora*.

3. Resolver si la *Junta Administrativa* y la *UTAJ* proporcionaron la orientación adecuada al *promoviente* para formular por las vías idóneas la denuncia y solicitud de cambio de adscripción.

4. Analizar si fue correcto que la *autoridad responsable* confirmara la determinación de la *UTAJ*, sobre la base de que los elementos aportados por la *parte actora* fueron insuficientes y que no se encontraba obligada a realizar mayores diligencias para recabar elementos sobre la violencia laboral denunciada.

5. Determinar si la *Junta Administrativa* realizó un estudio exhaustivo de los motivos de agravio hecho valer y si la *resolución impugnada* se encuentra debidamente fundada y motivada.

**IV. Pretensión y causa de pedir.** La **pretensión** del *promoviente* radica en que el *Tribunal Electoral* revoque la *resolución impugnada* y se determine en plenitud de jurisdicción su cambio de adscripción, lo cual implicaría resolver respecto al *procedimiento laboral disciplinario*.

Asimismo, la **causa de pedir** la hace consistir en la vulneración a sus derechos humanos relacionados con actos de violencia ejercidos a partir de sufrir un accidente de trabajo, así como a la violación de derechos procesales durante la

sustanciación del *procedimiento laboral disciplinario* y el *recurso de inconformidad* promovidos.

**V. Metodología.** Los motivos de agravio se examinarán en el orden descrito en la síntesis, por lo tanto, en primer término, se analizarán aquellos contenidos en el punto **a**<sup>49</sup>, enseguida los relativos al **b**<sup>50</sup>, pues los mismos están vinculados al estar relacionados con cuestiones procesales.

Posteriormente, se estudiarán de manera conjunta los agravios identificados como **c**<sup>51</sup> y **d**<sup>52</sup>, pues ambos están encaminados a cuestionar el análisis y determinación respecto a su petición de readscripción.

A continuación, se examinarán conjuntamente las inconformidades descritas en los apartados **e**<sup>53</sup> y **f**<sup>54</sup>, pues estas van enfocadas a controvertir la revisión de la *Junta Administrativa* respecto a la actuación de la *UTAJ* en la sustanciación del *procedimiento disciplinario*, finalizando con el agravio identificado con la letra **g**.

Cabe señalar que el orden y la forma de análisis planteado no causa perjuicio a las partes, dado que lo relevante es que se estudien en su totalidad, como se razona en la Jurisprudencia

---

<sup>49</sup> Denominado: Indebida notificación.

<sup>50</sup> Denominado: Omisión de dar respuesta a petición.

<sup>51</sup> Denominado: Análisis restrictivo y limitado de la petición de readscripción.

<sup>52</sup> Denominado: Indebida motivación y fundamentación y falta de exhaustividad respecto a la solicitud de readscripción.

<sup>53</sup> Denominado: Omisión y deficiente análisis, indebida valoración y vicio lógico de petición de principio, en el recurso de inconformidad, que comprende los agravios e1 y e2.

<sup>54</sup> Denominado: Indebida motivación y fundamentación, falta de exhaustividad en la resolución del recurso de inconformidad, que comprende los agravios f1, f2, f3, f4, f5, f6 y f7.

4/2000 de *Sala Superior* de rubro: “**AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN**”<sup>55</sup>.

**QUINTA. Estudio de fondo.** Previo al análisis de los motivos de agravio, toda vez que los mismos van encaminados principalmente a cuestionar la resolución emitida en el *recurso de inconformidad* a partir de la actuación de la *Junta Administrativa* en la revisión de la instrucción y determinación dictada por la *UTAJ* en el *procedimiento disciplinario*, se estima pertinente establecer el marco normativo respecto a la investigación de denuncias en materia de violencia laboral<sup>56</sup> y la readscripción, al ser los tópicos en torno a los cuales gira la *litis*.

#### **I. Marco jurídico sobre la violencia laboral y readscripción.**

El artículo 1 de la *Constitución Federal* impone el deber jurídico de todas las autoridades —en el ámbito de sus respectivas competencias— de prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier violación a los derechos humanos. Por otra parte, el derecho humano al trabajo se encuentra tutelado en los artículos 3, 5 y 123, fracción V, apartado B del mismo ordenamiento, prohibiéndose el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación de cualquier tipo entre las personas que laboran en un mismo centro de trabajo.

Por su parte, los artículos 3 y 3 bis de la Ley Federal del Trabajo establecen que es de interés social garantizar un

---

<sup>55</sup> Consultable en: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>

<sup>56</sup> Comprendiendo dicha expresión los términos acoso, violencia y hostigamiento laboral, y utilizándose para efectos de análisis en la presente sentencia de manera conjunta, separada e indistinta.

ambiente laboral libre de violencia y reconoce al hostigamiento como una conducta que puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral y generar una sanción, definiéndolo como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

A su vez, el artículo 10 de la Ley General de Víctimas reconoce que la víctima de acoso laboral tiene acceso a los mecanismos de justicia de los cuales disponga el Estado, incluidos los procedimientos judiciales y administrativos.

En el rubro internacional, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a igual salario por trabajo igual y a la protección contra el desempleo.

En ese mismo orden de ideas, los artículos I, II y XVI del Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, reconocen el derecho al trabajo en condiciones dignas.

Por su parte, el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo<sup>57</sup>, dispone en su artículo 1, que para efectos del mismo, el

---

<sup>57</sup> En adelante OIT.

término discriminación comprende, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación y que los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

Además, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas<sup>58</sup> 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>59</sup>, y 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, así como 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 de

---

<sup>58</sup> En adelante *ONU*.

<sup>59</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, párrafo. 1.

éste, su accesibilidad física y el derecho de procurar, obtener y difundir información sobre los medios para obtener tal acceso.

En tanto, la “*aceptabilidad y calidad*” involucran el derecho de laborar en condiciones justas, favorables y seguras; la posibilidad de constituir sindicatos; así como elegir y aceptar libremente un empleo<sup>60</sup>.

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>61</sup>

A decir de esa Organización, es necesario identificar factores que puedan rebasar la barrera de lo tolerable y permitido en las relaciones laborales, que pueden configurar algún tipo de violencia laboral.

Si bien no hay una definición de este término, se han identificado algunos de sus componentes, como lo son aspectos físicos, psicológicos, sexuales y de género.

---

<sup>60</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, párrafo. 12.

<sup>61</sup> Consultable a través del link: [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).

Como concepto afín, está el de *mobbing*, definido como “*la forma negativa de comportamiento entre compañeros de trabajo 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>62</sup>.

La OIT también ha reconocido que el acoso laboral es un fenómeno que afecta de manera particular e importante a la salud física y psicológica de las personas trabajadoras<sup>63</sup>, señalando como sus características principales<sup>64</sup> las siguientes:

- Intencionalidad. Tiene como fin minar la autoestima y la dignidad de la persona acosada.
- Repetición de la agresión. Se trata de un comportamiento constante y no aislado.
- Longevidad de la agresión. El acoso se suscita durante un periodo prolongado.
- Asimetría de poder. La agresión proviene de una o varias personas que tienen la capacidad de causar daño.
- Fin último. La agresión tiene como finalidad que la persona trabajadora acosada abandone su trabajo.

---

<sup>62</sup> Comisión Europea, 2001.

<sup>63</sup> Consultable a través del link: [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>64</sup> Consultable a través del link: [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).

Para ejemplificar lo previamente enunciado, dicho organismo internacional ha identificado los diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento o acoso laboral<sup>65</sup>, que son las que se enumeran a continuación:

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 una presión indebida o arbitraria contra la persona que pretende 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 terceras personas.
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. Ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle “invisible”.

### **Criterios de la *Suprema Corte*.**

---

<sup>65</sup> Consultable a través del link: [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).

En este rubro, la Primera Sala de la *Suprema Corte* al resolver el **Amparo 47/2013**<sup>66</sup>, consideró que, doctrinalmente, el *mobbing* 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 personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

En la misma ejecutoria, el máximo tribunal del país estableció que:

- El acoso laboral o *mobbing*, se presentan conductas, en el entorno laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o para satisfacer la necesidad, que presente la o el hostigador de agredir, controlar o destruir.
- En cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; así, se tiene que hay *mobbing*:
  - a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre personas compañeras del

---

<sup>66</sup> Consultable en:

<https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=158005>

ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.

b) Vertical descendente. Sucedecuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.

c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la jefa o jefe victimizado.

- Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de alguna persona empleada o de la jefa o jefe mismo.
- La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización 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 la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Lo anterior, quedó establecido en la tesis **1a. CCLII/2014 (10a.)**, de rubro: **“ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA”**<sup>67</sup>.

Igualmente ha señalado que, el acoso laboral deriva de actos o comportamientos, en un evento o en varios, en el entorno laboral o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad o seguridad de las personas<sup>68</sup>.

Por otra parte, en la tesis **1a. CCL/2014 (10a.)** de rubro: **“ACOSO LABORAL (MOBBING). LA PERSONA ACOSADA CUENTA CON DIVERSAS VÍAS PARA HACER EFECTIVOS SUS DERECHOS, SEGÚN LA PRETENSIÓN QUE FORMULE”**<sup>69</sup>, la Primera Sala de la SCJN razonó que partiendo de la base que la verificación de ese tipo de comportamiento genera daños y afectaciones en la persona trabajadora acosada, esta posee una serie de soluciones o alternativas legales para demandar lo que estime necesario y según lo que pretenda obtener.

En ese sentido:

- Si pretende la rescisión del contrato por causas imputables a la persona empleadora -sustentadas en el acoso laboral (mobbing)- ese reclamo debe verificarse en la vía laboral;

---

<sup>67</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>

<sup>68</sup> Acuerdo III/2012 del Comité de Gobierno y Administración de la SCJN

<sup>69</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>

- Si, por otro lado, sufre una agresión que pueda considerarse como delito, tendrá la penal para lograr que el Estado indague sobre la responsabilidad y, en su caso, sancione a sus agresores;
- Asimismo, **podrá incoar la vía administrativa si pretende, por ejemplo, que se sancione a la persona servidora pública que incurrió en el acto ilícito,** o
- La civil, si demanda una indemnización por los daños sufridos por esa conducta.

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

Por otra parte, sirve de criterio orientador el Acuerdo General de Administración Número **III/2012**, emitido<sup>70</sup> por el Comité de Gobierno y Administración de la *Suprema Corte*, en el que se emiten las bases para investigar y sancionar el acoso laboral, y se establece que los actos o comportamientos humillantes u ofensivos que atentan contra una persona en el trabajo tienen como resultado interferir en el rendimiento laboral y pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta.

---

<sup>70</sup> El 3 de julio de 2012.

Algunas formas de expresión del acoso laboral son a través de<sup>71</sup>: 1. medidas organizacionales<sup>72</sup>; 2. aislamiento social<sup>73</sup>; 3. ataques a la vida privada de la persona<sup>74</sup>; 4. violencia física<sup>75</sup>; 5. agresiones verbales<sup>76</sup> y 6. agresiones psicológicas.<sup>77</sup>

Asimismo, en sus artículos 3 y 5, el referido Acuerdo, establece que el órgano competente de llevar a cabo la investigación deberá, entre otras cuestiones:

- Analizar la conducta denunciada como acoso laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias del empleo, cargo o comisión, así como de las funciones asignadas a quien se queja.
- Aplicar el “estándar de la persona razonable” como mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual<sup>78</sup>.

---

<sup>71</sup> Véase. Lugo Garfias, María E. 2017. Acoso laboral “Mobbing”. CNDH.

<sup>72</sup> Designar trabajos degradantes, sin valor o utilidad; designar tareas por debajo de sus cualificaciones, habilidades o competencias habituales; c. no asignar ningún tipo de trabajo; o tácticas de desestabilización como cambios de puesto sin previo aviso, intentos de desmoralizar o retirar ámbitos de responsabilidad sin justificación.

<sup>73</sup> Restringir comunicación por parte del superior o compañeros; ignorar, o confrontar a compañeros de trabajo

<sup>74</sup> Críticas constantes a la vida privada o íntima, burlarse de algún defecto personal, ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas, o, descalificar la apariencia o forma de vestir con gestos de reprobación o verbalmente.

<sup>75</sup> Amenazas, o, maltrato físico.

<sup>76</sup> Gritar o insultar; críticas al trabajo de las personas, o, amenazas verbales.

<sup>77</sup> Críticas negativas o privar de responsabilidades a trabajadores que muestren competencias o aptitudes profesionales; evaluar el trabajo de forma inequitativa; desvalorizar sistemáticamente el esfuerzo o éxito profesional; menospreciar personal o profesionalmente; descalificar en privado y en público de algo que sea o no trascendente.

<sup>78</sup> En consecuencia, determinar que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

- Evaluar las relaciones de poder, formales o informales, entre las personas involucradas.
- **Considerar cuáles son los medios de prueba idóneos y procurar hacerse de ellos de manera oficiosa,** sin esperar a que sea la persona denunciante quien los ofrezca o promueva.

En cumplimiento al Acuerdo General de Administración Número **III/2012**, el Comité de Gobierno y Administración de la *Suprema Corte*, el dos de octubre de dos mil doce, aprobó el Manual de Buenas Prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la *SCJN*<sup>79</sup>, el cual establece que el acoso laboral y/o sexual constituye una forma de violencia favorecida por la discriminación estructural contra ciertos grupos en situación de vulnerabilidad. Es decir, cuando ciertas personas son más vulnerables por razones sociales, económicas o por su pertenencia a grupos histórica y sistemáticamente desaventajados, resulta más fácil que sean objeto de acoso en el ambiente de trabajo.

Aunque la desigualdad estructural entre mujeres y hombres ha determinado que éstas se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad para sufrir violencia basada en el género, los hombres, así como otros grupos y personas en situación de vulnerabilidad, son igualmente susceptibles de padecer violencia en el ámbito de las relaciones laborales.

Por lo que, en la investigación de este tipo de casos, se aplicará la perspectiva de igualdad de oportunidades, lo cual

---

<sup>79</sup> En adelante *Manual de Buenas Prácticas de la SCJN*.

implica la remoción de todas las barreras y obstáculos que, de forma injusta y arbitraria, impiden a las personas diseñar un proyecto de vida digna, y se entenderá que la violencia laboral es uno de estos obstáculos.

Aunado a que, de acuerdo con el principio de respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el acoso laboral y/o sexual serán conducidas de manera que durante ellas no se revictimice a quien denuncia, **ya sea desestimando su relato**, sometiéndole a interrogatorios innecesarios, **estableciendo en su perjuicio cargas probatorias desproporcionadas o ajenas a la naturaleza de los hechos**, o confrontándole de manera inadecuada con la persona denunciada.

### **Criterios de la *Sala Superior*.**

La *Sala Superior* ha considerado<sup>80</sup> que el acoso laboral es una forma de discriminación constituida por acciones que tienen por fin menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso integridad física de las personas para aislarlas, o bien, generar una actitud propicia para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor.

Así, las acciones que se presenten entre quienes integran un órgano electoral con el fin de incidir, injustificadamente, en el desempeño o toma de decisiones de personas funcionarias electorales, constituyen una infracción al profesionalismo, la

---

<sup>80</sup> En la sentencia dictada en el expediente SUP-JDC-4370/2015.

independencia y la autonomía que rigen el ejercicio de la función electoral y un impedimento para el libre ejercicio del cargo<sup>81</sup>.

De tal modo, la acción de acosar consiste en hostigar, importunar, o asediar, traduciéndose en una o varias conductas con la que se persigue dañosamente a una persona de manera insistente y continuada, ocasionándole molestias.

Dichas actuaciones si son tomadas de forma aislada podrían parecer insignificantes, pero su repetición constante tiene otros efectos perjudiciales, de ahí la importancia de su sistematicidad.

En el asunto **SUP-JDC-9/2019**, la *Sala Superior* ha razonado que el acoso laboral es una práctica, presente en los sectores público y privado, en el cual, el comportamiento recurrente y sistemático, en algunos casos, puede gozar de apoyo o encubrimiento tácito de la organización, creando un ambiente intimidatorio, humillante o desagradable para la persona trabajadora.

En ese sentido, ha establecido que la autoridad resolutora debe determinar, en primer momento, si los hechos denunciados configuran el elemento material del acoso laboral, lo que quiere decir que se debe acreditar, como presupuesto esencial, la existencia de conductas que agredan u hostiguen a la persona afectada.

---

<sup>81</sup> Tesis LXXXV/2016 de rubro: "ACOSO LABORAL. CONSTITUYE UN IMPEDIMENTO PARA EL EJERCICIO DEL CARGO, CUANDO SE ACREDITA EN CONTRA DE ALGÚN INTEGRANTE DE UN ÓRGANO ELECTORAL".

Para lo cual se debe tener presente que, si en el ejercicio de las labores cotidianas en los órganos colegiados, se advierte que existen hechos o actuaciones que pueden dañar el desempeño de uno de sus integrantes, si estos, al analizarse conjuntamente, acreditan sistematicidad, reiteración, hostilidad, entonces son injustificables hacia una persona, lo cual puede conllevar a la existencia del *mobbing*.

Finalmente, en la sentencia referida, la *Sala Superior* estableció que es **obligación de servidores y servidoras públicas evitar, investigar, y en su caso, sancionar este tipo de actos.**

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

La *Constitución local* en su artículo 10, apartado 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 esta 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 y bienestar.

Por otra parte, el *Código Electoral*, en su artículo 83 fracción XXI inciso a), establece que la Junta Administrativa del *IECM*, tendrá entre sus atribuciones conocer de acuerdo con la



normatividad aplicable, de la readscripción y comisión de las personas integrantes del *SPEN* y de las personas servidoras públicas de la rama administrativa.

En relación con lo anterior, de conformidad con el artículo 88 fracción X del mismo ordenamiento, es atribución de la persona titular de la Secretaría Administrativa, informar a la Junta Administrativa sobre las comisiones y readscripciones de las personas integrantes del *SPEN* y del personal de la Rama Administrativa de acuerdo con lo que establezca el Estatuto del Servicio y la demás normativa aplicable.

Por su parte, el 149 fracción X del *Código Electoral*, prevé como obligación del personal del Instituto conducirse con espíritu de colaboración, rectitud y respeto ante las personas superiores jerárquicas, compañeras y subordinadas.

De tales disposiciones se puede extraer que el derecho a la igualdad laboral y la no discriminación se traducen en la inhibición de conductas relacionadas con violencia laboral, deben ser garantizados.

### **Normatividad del *IECM***

El artículo 5 del *Reglamento laboral* dispone que el *IECM* promoverá que su personal realice sus funciones bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.

Asimismo, el artículo 20, fracción X, del mismo ordenamiento contempla como un derecho del personal del *Instituto Electoral*, contar con un entorno libre de violencia, mientras que la fracción XI, del mismo artículo prevé que tienen derecho a recibir protección en caso de que sean víctimas de violencia laboral, hostigamiento o acoso laboral, entre otros.

De conformidad con el artículo 24 fracción VIII, el personal del *IECM* deberá abstenerse, entre otras cuestiones, de ejecutar actos de violencia laboral, y en caso de que alguna persona funcionaria haya incurrido en alguna de las conductas contrarias al *RRL*, los párrafos primero y segundo del artículo 27, prevén que se procederá a instrumentar un Acta Administrativa y en los casos, en los que se denuncie acoso o **violencia laboral** o sexual, se deberán adoptar las medidas conducentes para proteger la integridad de la persona afectada.

Por su parte, el artículo 85 del mismo ordenamiento, dispone que la readscripción es el movimiento con efectos definitivos del Personal de la Rama Administrativa de una adscripción a otra, en cargos o puestos de igual jerarquía o responsabilidad, conforme a los lineamientos que en la materia expida la *Junta Administrativa*. Siendo que, la readscripción se llevará a cabo por necesidades en el servicio o a petición de la interesada o interesado, con la aceptación de las personas titulares de las unidades administrativas involucradas.

En consonancia, los artículos 5, 6, 7 y 10 de los *Lineamientos para la readscripción*, disponen que ésta podrá efectuarse a

petición de la persona interesada<sup>82</sup> y por necesidades institucionales, siendo que la *UTCFyD* recibirá la solicitud de cambio de adscripción por parte de la persona Titular del Área o de la persona interesada, y llevará a cabo el análisis y dictamen de procedencia correspondiente para aprobación de la *Junta Administrativa*; y en caso de improcedencia, la *UTCFyD* notificará a la persona interesada mediante oficio, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

Por su parte, el artículo 90 del *RRL*, prevé que el personal de la rama administrativa podrá ser comisionado temporalmente a otra área del *IECM*, y en el caso de **violencia laboral**, el personal de que se trate podrá solicitar ser comisionado a otra área durante el tiempo en que se realice la investigación a que haya lugar, y la *Junta Administrativa* podrá acordar si existen indicios que permitan el inicio de una investigación.

Por su parte, en el artículo 149 del citado Reglamento se prevé la posibilidad de iniciar un **procedimiento disciplinario**, cuya instrucción estará a cargo de la *UTAJ*, quien desarrollará todas las diligencias y desahogará todas las etapas procedimentales para poner el expediente en estado de resolución, siendo la autoridad resolutora la Secretaria o Secretario Ejecutivo.

En ese mismo orden de ideas, el artículo 150, establece que las autoridades competentes, deberán suplir los fundamentos de derecho, recabar elementos probatorios y, de ser

---

<sup>82</sup> A través del formato de solicitud anexo a los *Lineamientos para la readscripción*, mismo que se presentará en original y copia ante la *UTCFyD*.

necesarias, dictar las medidas que sean necesarias para mejor proveer.

Asimismo, acorde con el artículo 155 del *Reglamento laboral*, las notificaciones podrán ser de manera personal o por estrados y en términos de lo dispuesto en el artículo 156 del mismo ordenamiento, el procedimiento disciplinario puede iniciar de oficio o a instancia de parte, en este último caso, de conformidad con el artículo 158, se requerirá que medie la presentación de escrito de queja.

De conformidad con el artículo 159 del mismo ordenamiento, la *Unidad Jurídica* verificará que el escrito de queja cumpla con los requisitos y en caso de faltar alguno, prevendrá a la persona denunciante para que subsane la omisión. Además, tratándose de denuncias relacionadas con violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral la UTAJ deberá realizar diligencias, previamente al dictamen del acuerdo que corresponda sobre el inicio o no del procedimiento, en apego al *Protocolo para la atención de la violencia laboral.*

En el citado *Protocolo*<sup>83</sup>, en su parte introductoria, se señala que, si bien el *RRL* establece las fases procedimentales a desahogarse en el *procedimiento disciplinario*, este debe ser nutrido con los diferentes estándares internacionales que, en materia de acceso a la justicia, se han establecido para

---

<sup>83</sup> Aprobado por el 31 de agosto de 2017 mediante acuerdo CPIGyDH/012/17 de la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos y el 14 de septiembre de 2017, por el *Consejo General* mediante a través del acuerdo IECM/ACU-CG-044/2017.

asegurar el goce y ejercicio efectivo de los derechos humanos<sup>84</sup>.

Asimismo, dispone que derivado de las medidas y derechos previstos para la atención de las **presuntas víctimas de violencia laboral**, hostigamiento y/o acoso sexual, el artículo 7 de la *Ley General de Víctimas* prevé como parte de sus derechos recibir información y asesoramiento gratuito sobre los derechos que tiene y las vías jurídicas para acceder a ellos a fin de que esté en condiciones de tomar una decisión libre e informada, así como a la reparación integral del daño sufrido, así como la existencia de una **persona consejera u ombudsperson**<sup>85</sup>.

Acorde con las **Reglas Operativas del Ombudsperson o Persona(s) Consejera(s) en el Marco de la Aplicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el Instituto Electoral de la Ciudad de México**<sup>86</sup>, dicha figura<sup>87</sup>:

- Tendrán por objeto otorgar la primera asistencia cuando la presunta víctima de **violencia laboral**, hostigamiento y/o acoso sexual lo requiera, con la debida diligencia, confidencialidad, imparcialidad, objetividad y privacidad,

---

<sup>84</sup> Página 5 del *Protocolo*.

<sup>85</sup> Página 46 del *Protocolo*.

<sup>86</sup> En adelante *Reglas operativas*.

<sup>87</sup> Mediante acuerdo CPIGyDH/015/18 de 23 de marzo de 2018, la Comisión Permanente de Igualdad de Género y Derechos Humanos aprobó la designación de 4 personas servidoras públicas que fungirían como Ombudsperson o Personas Consejeras y 2 personas que conformarían la lista de reserva. Asimismo, mediante Acuerdo de 26 de febrero de 2020, aprobó la ampliación por otros dos años del periodo de gestión de las personas de las Consejeras u Ombudsperson, hasta que se cuenten con las condiciones normativas para establecer nuevas reglas operativas de acuerdo a lo instruido en la resolución TECDMX-JEL-088/2019.

proporcionándole la información respecto de las vías jurídicas a las cuales podrá acceder.

- Se trata de un cargo honorífico con una duración máxima de dos años y con posibilidad de reelección. c)
- Serán designadas mediante el mecanismo definido en la Convocatoria, y podrán ser elegidas un máximo de cuatro personas servidoras públicas del *IECM*.

En su apartado “IX PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DEL INSTITUTO ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO”, el *Protocolo* refiere que, en caso de que exista acto u omisión que constituyan **violencia laboral**, hostigamiento y/o acoso sexual por parte de una persona servidora pública del *IECM*, el *RRL* establece dos mecanismos para su atención integral.

1. El levantamiento de un Acta Administrativa (artículo 27 del *RRL*).
2. Presentación de una queja o denuncia (artículo 150 del *RRL*).

Siendo que, la procedencia de la queja o denuncia no está supeditada al levantamiento del Acta Administrativa, por lo tanto, es independiente la realización de este último mecanismo.

Además, las personas trabajadoras podrán acudir a la Dirección de Derechos Humanos y Género perteneciente a la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Electorales<sup>88</sup>,

---

<sup>88</sup> Hoy **Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana**, según lo dispuesto en el Decreto de Reforma al *Código Electoral* publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 2 de junio de 2022. Previo a dicha reforma, la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos, creada

para recibir información sobre los derechos y garantías que les asisten, así como de los mecanismos jurisdiccionales a los que pueden acudir.

Asimismo, se contempla como un derecho de la víctima, la legalidad de la notificación de todas las actuaciones y como obligación de la *UTAJ*, notificar a las partes personalmente o por estrados acorde con la *Ley Procesal*.

Otros de los derechos en favor de la víctima son<sup>89</sup>:

- Aportar todos los datos y medios de prueba que se considere pertinentes.
- Recibir información y asesoría jurídica, en particular, sobre la responsabilidad penal o administrativa derivada de casos de violencia laboral.
- Que se le canalice a instituciones especializadas para recibir asesoría médica y psicológica.

---

mediante Acuerdo IECM/ACUCG-021/2019 aprobado el 28 de febrero de 2019, en términos de lo dispuesto en el artículo 34 fracción VII del Reglamento Interior del *IECM*, le correspondía en materia de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual (VLHALS):

- a) Brindar asistencia, asesoría, apoyo, acompañamiento y/o seguimiento a los asuntos puestos a su conocimiento;
- b) Generar campañas de prevención y sensibilización, en coadyuvancia con las áreas que se requieran, a fin de detectar problemas relacionados con VLHALS;
- c) Coadyuvar en la difusión permanente de campañas que informen sobre qué es y cómo prevenir la VLHALS;
- d) A solicitud de la autoridad instructora, recomendar a la persona titular del área donde surgió un conflicto que derivó en un procedimiento laboral sancionador, tomar las medidas que estime pertinentes, a fin de impedir que la persona violentada sufra consecuencias o represalias por haber denunciado la conducta infractora;
- e) Realizar las actividades que estime necesarias, a favor de propiciar un ambiente laboral seguro y sano, libre de VLHALS;
- f) Proponer, en coordinación con la UTCFyD, los cursos de capacitación y/o especialización para el personal involucrado en la resolución de los procedimientos relacionados con casos de VLHALS; y
- g) Llevar el registro del personal especializado para la asistencia, atención y orientación de casos de VLHALS; así como en materia de derechos humanos.

<sup>89</sup> Página 64 del *Protocolo*.

Mientras que, otras de las obligaciones de la *UTAJ*, son<sup>90</sup>:

- **Proporcionar asesoría jurídica y legal a la víctima.**
- Canalizar a la víctima a instituciones especializadas para que reciba asesoría médica y psicológica.
- **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.**
- Realizar las investigaciones necesarias, asegurando que no se configure una victimización secundaria para la víctima.
- Suplir la deficiencia de la queja, en cuanto a su fundamentación legal.
- Identificar la existencia de una relación desequilibrada de poder y a la persona que se encuentra en situación de vulnerabilidad o de desigualdad formal, material y/o estructural.
- Aplicar un escrutinio en casos en los que estén involucradas categorías sospechosas como sexo, género y/o preferencia/orientación sexual.

El *Protocolo* señala las causas por las que, de acuerdo con el artículo 161 del *RRL* se podrá desechar una queja, haciendo referencia a que, en el supuesto de la fracción I, relativo a que, a juicio de la *UTAJ* no existan elementos suficientes que acrediten la existencia de la conducta presuntamente infractora, cobra especial relevancia el asumir con receptividad y objetividad el testimonio de la víctima, ya que

---

<sup>90</sup> Páginas 65 y 71 del *Protocolo*.

en muchas ocasiones, la autoridad instructora espera una actitud de sufrimiento de la víctima, que puede o no presentarse dependiendo de cada persona.

También enfatiza en **la obligación de dictar medidas de protección especial** y la obligación al momento de resolver el procedimiento disciplinario, de otorgar las medidas de reparación integral, pertinentes y adecuadas para la víctima.

Además, señala que la *UTAJ* una vez que tenga conocimiento de una queja o Acta Administrativa materia del *Protocolo* deberá<sup>91</sup>:

- Ponderar la determinación de medidas de protección especial, las cuales serán dictadas por la propia *UTAJ*, en el Acuerdo de Admisión de la queja, o en cualquier fase del procedimiento disciplinario.
- Asegurar que la víctima conozca los mecanismos jurisdiccionales y no jurisdiccionales de los que dispone y tiene derecho.
- Proponer asesoría en caso de que la autoridad instructora identifique actos que pueden derivar en responsabilidad administrativa o penal, analizando el asunto con los postulados de la perspectiva de género y el principio *pro persona*.
- Considerar la conveniencia de la capacitación integral y sensibilización a todo el personal del área al que estuvieran adscritas la víctima y la persona de quien se aduce el incumplimiento de una responsabilidad. En

---

<sup>91</sup> Página 69 del *Protocolo*.

este supuesto, deberá coordinarse con la *UTCFyD* y la *UTVOE*<sup>92</sup>.

## II. Caso concreto.

A continuación, se procederá al análisis de los motivos de inconformidad, en el orden y términos planteados en el apartado de metodología.

### a. Indebida notificación.

Sobre el particular, la *parte actora* esencialmente hace valer que la notificación de la *resolución impugnada* se realizó a su correo electrónico institucional, cuando desde su perspectiva, acorde a lo dispuesto en la *Ley Procesal*, debía realizarse personalmente, aunado a que, la misma se encontraba incompleta.

Lo que en su consideración vulnera su derecho humano al debido proceso, en su vertiente a contar con una adecuada y oportuna defensa, ya que con tal irregularidad se le impidió conocer en su integridad y totalidad la *resolución impugnada*, afectando el plazo y oportunidad del derecho a impugnar.

En consideración de este *Tribunal Electoral*, dichos motivos de agravio resultan por una parte **inoperantes** y por otra, **parcialmente fundados**, por las razones que se expresan a continuación.

---

<sup>92</sup> Hoy Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana y antes *UTGyDH*.

En términos de lo dispuesto en el artículo 184 fracción IX del *RRL*, la resolución dictada en el recurso de inconformidad se **notificará personalmente** a la persona recurrente y a la instancia que emitió el acto u omisión impugnado.

Al respecto, si bien, la *Ley Procesal* no resulta supletoria del *RRL*, al preverse una disposición expresa en el referido Reglamento, respecto a la forma en que se notificarán las resoluciones, es claro que la *resolución impugnada* debía ser notificada de manera personal.

No pasa desapercibido que si bien, con motivo de la contingencia sanitaria, diversas autoridades, entre las que se encuentra el *IECM*, han previsto la notificación a través de correo electrónico a fin de salvaguardar la salud de su personal y de las partes, también lo es que, tal como lo han razonado la *Sala Superior*<sup>93</sup> y la Sala Regional Ciudad de México<sup>94</sup>, la autoridad notificadora debe tener certeza de la recepción de la comunicación.

Por lo tanto, deben preverse mecanismos que permitan tener plena certeza de que la comunicación llegó a la parte destinataria, como lo es el acuse de recibo respectivo, a efecto de garantizar los principios constitucionales de certeza y seguridad jurídica, tutelados por el artículo 14 y 16 de *Constitución Federal*.

En el caso, de las constancias que obran en autos, se advierte el contenido del correo electrónico, enviado por el Jefe de

---

<sup>93</sup> En la sentencia SUP-JDC-1377/2021.

<sup>94</sup> En la sentencia SCM-JDC-413/2021.

## TECDMX-JEL-204/2022

Departamento de Quejas de la *UTAJ*, en donde se hace referencia que se le notifica al *promovente* copia certificada digitalizada de la *resolución impugnada*, que la misma se encuentra a su disposición en la oficina que ocupa la *Unidad Jurídica* y le solicita remita acuse de recibo.

José Andrés González López		JUNTA ADMINISTRATIVA	
<b>De:</b>	José Andrés González López		
<b>Enviado el:</b>	martes, 12 de abril de 2022 04:58 p. m.		
<b>Para:</b>	Ángel Javier Aldana Gómez		
<b>Asunto:</b>	NOTIFICACIÓN RESOLUCIÓN		
<b>Datos adjuntos:</b>	CÉDULA PROMOVENTE. RESOLUCIÓN RECURSO DE INCONFORMIDAD 11_04_22.pdf; Resolución JARI01-21_T1-04-22.pdf; Oficio-IECM-SECG-809-2021.pdf		
<b>Seguimiento:</b>	<b>Destinatario</b>	<b>Entrega</b>	
	Ángel Javier Aldana Gómez	Entregado: 12/04/2022 04:59 p. m.	
C. ANGEL JAVIER ALDANA GÓMEZ <a href="mailto:angel.aldana@iecm.com">angel.aldana@iecm.com</a>			
De conformidad con el artículo 155, fracción I del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México; 281 fracción I, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa; 743 y 744 de la Ley Federal del Trabajo y en cumplimiento a lo ordenado en la resolución de once de abril del año en curso, signada por la Presidenta y Secretario de la Junta Administrativa de este Instituto Electoral, en el expediente identificado con la clave IECM-JA/RI/01/2021; en concordancia con las medidas preventivas adoptadas por el Consejo General de este Instituto Electoral mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-031/2020, en virtud de la contingencia sanitaria por la pandemia de Covid-19, le notifico una copia certificada digitalizada de la citada resolución, para los efectos legales a que haya lugar.			
Cabe señalar, que dicha copia certificada se encuentra a su disposición en la oficina que ocupa la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos.			
De igual forma, solicito sea remitido el acuse de recibo de la presente notificación al correo <a href="mailto:jose.gonzalez@iecm.mx">jose.gonzalez@iecm.mx</a> , para su debido resguardo.			
I. José Andrés González López, Jefe de Departamento de Quejas. Adscrito a la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos. Tel. (55) 5483 3800 Ext. 3959.			

Sin embargo, no obra el acuse de recibo de la notificación electrónica, aunado a que, en su escrito del *recurso de inconformidad*, el *impugnante*, señaló un domicilio para oír y recibir notificaciones.

Ahora bien, lo **inoperante** deriva del hecho que, la notificación por correo electrónico no le impidió presentar oportunamente su medio de impugnación, pues como se razonó en la Consideración respectiva, tomando como fecha de conocimiento el doce de abril, el plazo para impugnar

transcurrió del trece al dieciocho de abril, día en que presentó su demanda.

Por lo que, el hecho de notificarle electrónicamente la *resolución impugnada*, sin obrar el acuse de recibo, no trascendió a la oportunidad en el plazo para presentar su impugnación.

Además, acompañado a su informe circunstanciado, la *autoridad responsable* remitió copia certificada de la cédula y razón de notificación de trece de abril, que a continuación se insertan para pronta referencia.

**CÉDULA DE NOTIFICACIÓN PERSONAL**

**C. ÁNGEL JAVIER ALDANA GÓMEZ**  
Presente

Ciudad de México, a los trece días del mes de abril de dos mil veintidós, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 2 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; 151 Fracción I del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México; 743 y 744 de la Ley Federal del Trabajo; siendo las quince horas con cincuenta minutos del día de la fecha, el (la) suscrito (a) ciudadano (a) Alberto Vergara Aldana, notificador (a) habilitado (a) por el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral de la Ciudad de México, mediante oficio IECM/SECG/890/2021 de veinticinco de marzo pasado, identificándome con credencial expedida por el Instituto Electoral de la Ciudad de México, número 1343; me constituí en el domicilio ubicado en **calle Huizaches número 25, Colonia Rancho Los Colorines, Tlalpan, C.P. 14386 México, en esta Ciudad, en esta Ciudad de México**; para notificarle personalmente al ciudadano **Ángel Javier Aldana Gómez**, copia certificada de la resolución de once de abril de este año, constante en doce fojas, signado por la Presidenta y Secretario de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México. Cerciorado (a) de que se trata del domicilio correcto, por así constar en la nomenclatura de la calle y en el número exterior del inmueble, y si encontrándose presente en este acto la persona a notificar, se entiende la diligencia con dicho ciudadano, quien en este acto se identifica con el ciudadano a notificar recibiendo copia certificada de la resolución impugnada, a pesar de no haberse presentado a recibir la presente cédula de notificación, ni a presentar identificación alguna con la presente diligencia.

**A QUIEN LÉ NOTIFICO PERSONALMENTE la resolución arriba arriba señalada, para los efectos legales procedentes. El (la) Ciudadano (a) Ángel Javier Aldana Gómez firma como constancia de haber recibido un ejemplar de la presente cédula de notificación, copia certificada de la resolución de referencia, constante en 12 fojas y copia simple del oficio de notificadores habilitados. CONSTE.**

EL (LA) NOTIFICADOR (A) Alberto Vergara Aldana  
Adscrito (a) a la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos del Instituto Electoral de la Ciudad de México

EL (LA) NOTIFICADO (A) \_\_\_\_\_

**RAZÓN DE NOTIFICACIÓN**

Ciudad de México, siendo las quince horas con cuarenta minutos del trece de abril de dos mil veintidós, el que suscribe Andrés Alberto Vergara Andrade, notificador habilitado por el Encargado de Despacho de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral de la Ciudad de México, mediante oficio IECM-SECG/809/2021 de veinticinco de marzo de dos mil veintiuno, constituido en el domicilio ubicado en calle Huizaches número 25, Colonia Rancho Los Colorines, Tlalpan, C.P. 14386 México, en esta Ciudad, específicamente en la oficinas que ocupa la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos.

Se hace constar que, en cumplimiento al punto resolutivo CUARTO de la Resolución de la Junta Administrativa de once de abril de dos mil veintidós, dictada dentro del expediente del Recurso de Inconformidad IECM-JA/RI/01/2021, y en atención a la Notificación Personal realizada por el personal de esta Unidad Jurídica enviada por correo electrónico a las dieciséis horas con cincuenta y ocho minutos del doce del mismo mes y año, de la cuenta [jose.gonzalez@iecm.mx](mailto:jose.gonzalez@iecm.mx) al correo institucional del ciudadano Ángel Javier Aldana Gómez [angel.aldana@iecm.mx](mailto:angel.aldana@iecm.mx), en el que se le indicó que podía presentarse a la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos a recoger un ejemplar en copia certificada de la resolución a notificar.

Acto seguido. Siendo la hora ante indicada, el ciudadano Ángel Javier Aldana Gómez se presentó a estas oficinas, a efecto de recibir el ejemplar en copia certificada de la Resolución de la Junta Administrativa de once de abril de dos mil veintidós, dictada dentro del expediente del Recurso de Inconformidad IECM-JA/RI/01/2021, y una vez que recibió dicho ejemplar en sus manos, el ciudadano se negó a identificarse, para continuar con la diligencia de notificación personal, y mucho menos, a firmar los ejemplares de la cédula de notificación, manifestando que ya se había dado por notificado en el correo electrónico de doce de abril de dos mil veintidós y que mejor prepararía su medio de impugnación, retirándose de las oficinas de esta Unidad Jurídica con la copia certificada de la resolución a notificar.

Lo que se hace del conocimiento para los efectos legales a que haya lugar. -----

NOTIFICADOR HABILITADO



Lic. Andrés Alberto Vergara Andrade  
Encargado de Despacho de la Subdirección de Atención a Impugnación  
de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos del  
Instituto Electoral de la Ciudad de México

De las mismas se advierte que un día posterior a la notificación por correo electrónico, esto es, el trece de abril, la *parte actora* se presentó ante la *UTAJ* a recoger la copia certificada de la *resolución impugnada*, misma que le fue entregada, asentándose que manifestó su negativa a presentar una identificación y a firmar en la cédula respectiva por su recepción.

Documentales públicas que tiene valor probatorio pleno, en términos de los artículos 55 fracción III y 61 segunda párrafo, de la *Ley Procesal*, al ser expedidas por una autoridad en ejercicio de sus funciones, aunado a que no obran en autos pruebas que contradigan su contenido.

Adicionalmente, lo consignado en las documentales públicas descritas, es acorde con lo expresado por la *autoridad responsable* en su informe circunstanciado, siendo aplicable el criterio sostenido por la *Sala Superior* en la tesis **XLV/98** de rubro: **“INFORME CIRCUNSTANCIADO. SU CONTENIDO PUEDE GENERAR UNA PRESUNCIÓN”**<sup>95</sup>.

Por lo anterior, la notificación realizada por correo electrónico el doce de abril y de manera personal el trece siguiente, no impidió al *promoviente* impugnar oportunamente la resolución de la que se duele, de ahí que el sustento de su argumento es falaz, actualizándose la **inoperancia**.

Sirve de sustento a lo anterior, la Jurisprudencia **2a./J. 108/2012 (10a.)** de rubro: **“AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON AQUELLOS QUE SE SUSTENTAN EN PREMISAS FALSAS”**<sup>96</sup>, en la que la Segunda Sala de la *Suprema Corte* razonó que los agravios cuya construcción parte de premisas falsas son inoperantes, ya que a ningún fin práctico conduciría su análisis y calificación, pues al partir de una suposición que no resultó verdadera, su conclusión resulta ineficaz para obtener la revocación del acto o sentencia impugnada.

Por otra parte, en relación con lo argumentado por el *promoviente* respecto a que la *resolución impugnada* que le fue notificada por correo electrónico se encontraba incompleta, afectando su derecho al debido proceso, en su vertiente a contar con una adecuada y oportuna defensa, al no

---

<sup>95</sup> Consultable en: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>

<sup>96</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/busqueda-principal-tesis>.

poder conocer en su integridad y totalidad la referida resolución, deviene **parcialmente fundado**, como se explica a continuación.

En su escrito de demanda, la *parte actora* hace valer que a la *resolución impugnada* que fue hecha de su conocimiento, le hacen falta páginas y agrega algunas impresiones fotográficas con las que pretende acreditar su dicho.

Asimismo, acompaña el acuse de recibo que presentó ante la *UTAJ* el trece de abril, solicitando copia certificada de la *resolución impugnada* pues en el archivo que le fue notificado por correo electrónico únicamente se visualizan las páginas con numeración impar, así como copia (o impresión) de la misma, de la que se advierten únicamente las páginas nones.

Por su parte, la *autoridad responsable* refiere que aún y en el caso de que el archivo electrónico notificado el doce de abril, estuviera incompleto, como consecuencia de una mala configuración del equipo electrónico con el que se escaneó la *resolución impugnada*, el *promoviente* se encontraba en condiciones de acudir físicamente a revisar el expediente, aunado a que, el trece de abril, se presentó voluntariamente a la *UTAJ*, en donde recibió un ejemplar de esta, sin manifestar objeción alguna.

En ese sentido, si bien como quedó manifestado en párrafos precedentes, de las constancias que obran en autos se advierte que la *parte actora* acudió a la *Unidad Jurídica* en donde se le entregó una copia certificada de la *resolución*

*responsable*, ello no permite desvirtuar lo afirmado por el *promoviente*, ni acreditar que la misma no pudiera tener algún defecto o error en su impresión, aún y cuando no hubiera objetado el contenido de la misma.

En ese orden de ideas, cabe mencionar que la *autoridad responsable* remitió a este *Tribunal Electoral*, mediante un disco compacto, copia certificada de diversos documentos, entre ellos, la *resolución impugnada*, misma que mediante inspección de doce de septiembre, se ordenó imprimir.

Siendo que, de la revisión de esta, es posible advertir que en la foja 21 se aprecia que encuentran incompletos dos párrafos, en los que la *autoridad responsable* pretende argumentar en el sentido que, la *UTAJ* llevó a cabo diversas diligencias y que las mismas fueron valoradas correctamente.

En ese orden de ideas, si bien el hoy recurrente presentó diversas pruebas, como fueron las documentales consistentes en los oficios IECM/UTCDFD/184/2019 y IECM/DEAP/1737/2019; Acta Administrativa de fecha 03 de diciembre de 2019; oficio de entrega de documentos para la calificación de Riesgo de Trabajo ante la Subdirección General de Prestaciones, Social y Culturales del ISSSTE; constancias y diagnósticos médicos, resonancia magnética de la lesión originada por el accidente de trabajo; Testimonial a cargo de Karina de la Cruz Segura, Julio Armando Bazán y David Aldana Filigrana; y la Instrumental de Actuaciones y la Presuncional; lo cierto es que, como fue analizado por la autoridad responsable, las mismas no generaron elementos indiciarios para suponer el acoso u hostigamiento laboral disciplinario. Aunado a que, contrario a lo señalado por el recurrente, si se realizaron diversas diligencias de investigación encaminadas a constatar los hechos denunciados, en particular **las consistentes en:** ...

Por tanto, del análisis a la determinación controvertida, es posible advertir que las pruebas y diligencias practicadas por la responsable, fueron valoradas **concaerentemente** y en su conjunto, así y como se lee en la parte que interesa del **acto impugnado:**

Por su parte, relativo al CUARTO AGRAVIO consistente en "Omisión de la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos de verificación y cumplimiento al Protocolo de Actuación". Cabe señalar, que para el caso de que exista acto u omisión que constituya violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual por parte de un servidor o servidora pública del IECM, el Reglamento de Relaciones Laborales establece dos mecanismos para su atención integral.

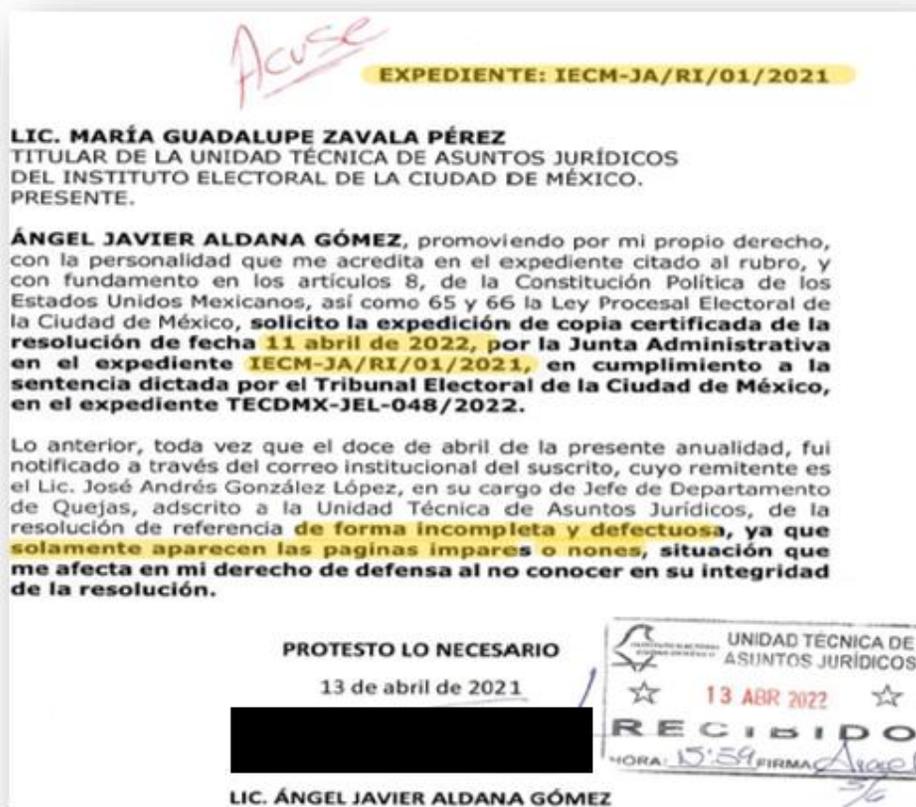
Al respecto, la *autoridad responsable* afirma que “...si se realizaron diversas diligencias de investigación encaminadas a constatar los hechos denunciados, en particular las consistentes en...”, sin embargo, no describe cuáles fueron las actuaciones llevadas a cabo por la UTAJ en la investigación de los hechos denunciados.

En ese mismo sentido, afirma que “...las pruebas y diligencias practicadas por la responsable fueron valoradas concatenadamente y en su conjunto, tal y como se lee en la parte que interesa del acto impugnado:”; sin embargo, no inserta las partes en las que supuestamente la UTAJ llevó a cabo este análisis y valoración probatorio.

De ahí que, sea **parcialmente fundado** lo afirmado por la *parte actora* respecto a la que la *resolución impugnada* se encuentra incompleta, lo cual, contrario a lo señalado por la *autoridad responsable* no podría considerarse como un “error de impresión”, sino que, como se analizará en los motivos de agravio subsecuentes, trasciende al fondo del asunto.

**b. Omisión de dar respuesta a petición.**

La *parte actora* refiere que solicitó por escrito ante la UTAJ, copia certificada de la *resolución impugnada*, sin que a la fecha de presentación de la demanda (dieciocho de abril) haya recibido contestación formal y oficial. Sobre el particular, en el expediente obra copia del acuse de recibo de la referida petición, la cual fue planteada en los términos siguientes:



LA LEYENDA DE LOS DATOS TESTADOS, SE ENCUENTRA AL FINAL DEL PRESENTE

Al respecto, este *órgano jurisdiccional* estima que dicho motivo de agravio resulta **fundado** pero **inoperante**, debido a lo siguiente.

Como quedó señalado en párrafos precedentes, la *autoridad responsable* refiere que el trece de abril, la *parte actora* se presentó en las instalaciones de la UTAJ en donde le fue entregada copia de la *resolución impugnada*, negándose a identificarse y firma de recibido, lo cual, acorde con la cédula ocurrió a las 15:40 quince horas con cuarenta minutos, mientras que la presentación del escrito de petición, se realizó a las 15:59 quince horas con cincuenta y nueve minutos, según se observa en el sello de recepción de la misma *Unidad Jurídica*.

De lo anterior, se advierte que la solicitud cuya falta de respuesta reclama el *promoviente* ocurrió con posterioridad a la notificación. En ese sentido, si bien, la copia de la *resolución impugnada* ya le había sido entregada previamente, ello no exime a la *UTAJ* de su obligación de dar respuesta, por lo que, en todo caso, debió haber dado respuesta a la petición manifestando tal circunstancia.

No obstante, lo **fundado** del agravio, se estima que el mismo se torna **inoperante**, puesto que a ningún fin práctico conduciría ordenar a la *autoridad responsable*, la entrega de copia certificada de la *resolución impugnada*, pues si bien la *autoridad responsable* no respondió directamente la solicitud de copias de la *parte actora*, ésta si las entregó, con lo cual colmó su petición.

Aunado a que, el defecto que refiere que contiene aquella que le fue notificada por correo electrónico, no se subsanaría con una nueva impresión de la misma.

Lo anterior, encuentra sustento en lo razonado por la *Suprema Corte* en la Jurisprudencia **170** de rubro: **“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN FUNDADOS, PERO INOPERANTES”**<sup>97</sup>, la cual esencialmente señala que, cuando se considere fundado un concepto de violación, pero el mismo no resulta apto para resolver el asunto en forma favorable a los intereses de la parte promoviente, el mismo deviene inoperante.

---

<sup>97</sup> Consultable en: <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/tesis.aspx>.

**c. Análisis restrictivo, limitado de la petición de readscripción, y d. Indebida motivación, fundamentación así como, falta de exhaustividad respecto a la solicitud de readscripción.**

Sobre el particular, la *parte actora* se duele esencialmente de que, la *Junta Administrativa* no haya resuelto directamente sobre la petición de readscripción, pues en su concepto, tiene atribuciones para hacerlo, aunado a que la responsable desvirtúa la solicitud de la actora bajo el argumento que la presentó ante una autoridad incompetente, pues tendría que haberlo hecho ante la otrora *UTCFyD* y, que no procede la petición a partir de la respuesta al requerimiento a la titular de la referida Unidad, quien indicó que no era viable ni procedente la misma.

Sin embargo, a juicio de la *parte actora*, la responsable no justifica ni fundamenta por qué requirió a la *UTCFyD* dictaminara su petición de readscripción únicamente por lo que hace a la *DD32*, y no así respecto a la otrora *UTGyDH* o la *UTVOE*, que también había señalado como opciones para su readscripción, reflejando una falta de diligencia y exhaustividad.

Aunado a que, en las Direcciones Distritales existe un área jurídica integrada por la persona Secretaria del Órgano Desconcentrado, cuyas funciones son de índole estrictamente jurisdiccional, acordes con su perfil, por lo que el hecho de que el personal pertenezca al *SPEN* no resulta válida y razonable para obstaculizar su derecho de petición (cambio de

adscripción), a fin de reparar sus derechos humanos violados, debiendo haber analizado la solicitud desde una visión protectora y reparadora de sus derechos humanos, considerando lo previsto en la fracción IV del artículo 13 de la *Lineamientos para la readscripción*.

Partiendo además, de la premisa equivocada de que la petición de cambio de adscripción fue de manera unilateral y sin motivo alguno, perdiendo de vista que derivó de la denuncia presentada el siete de septiembre de dos mil veinte<sup>98</sup>, por la ejecución sistemática y sucesiva de actos de violencia laboral en su contra, por lo que, en su concepto, primero tenía que analizar la vulneración a sus derechos humanos, laborales y de salud, así como el peligro a su integridad y dignidad derivado de los hechos denunciados dentro del *procedimiento laboral disciplinario* y posteriormente como efectos restitutorios y reparadores tenía que atender la petición de readscripción o reubicación como fue ordenado en el **TECDMX-JEL-067/2022**.

Dicho motivo de agravio resulta **parcialmente fundado** pero **inoperante** como se razona a continuación.

Tal como quedó establecido en el marco normativo, si bien es cierto, la *Junta Administrativa* acorde con lo dispuesto en los artículos 83 del *Código Electoral* y 90 del *RRL* tiene la atribución de conocer de la readscripción de las personas servidoras públicas del *IECM*, y tratándose de casos de violencia laboral, podrá comisionarse temporalmente hasta en

---

<sup>98</sup> Ante el Secretario Administrativo como Secretario de la Junta Administrativa.

tanto se realice la investigación correspondiente, sin embargo, lo anterior, se encuentra sujeto a lo que disponga la normatividad aplicable.

En ese sentido, los *Lineamientos para la readscripción* prevén que esta se realizará a petición de persona interesada o por necesidades institucionales, siendo necesario en ambos casos, el análisis y dictamen sobre la viabilidad y procedencia, a cargo de la otrora *UTCFyD*<sup>99</sup>, pues resulta necesario que la nueva adscripción sea en un cargo o puesto de igual jerarquía.

En el caso particular, si bien, la petición tiene como motivación actos de violencia que refiere la *parte actora* haber sufrido por parte de su superior jerárquica en la *DEAP*, se trata de un supuesto de readscripción a petición de parte, por lo que, no resulta aplicable el artículo 13 de los Lineamientos, que menciona el *promovente*, pues el mismo contempla supuestos cuando la solicitud de cambio de adscripción es por necesidades institucionales.

Por otra parte, como la propia *parte actora* lo señala, y como ya quedó establecido en el diverso **TECDMX-JEL-067/2022**, la solicitud del cambio de adscripción se da en el contexto o con motivo del *procedimiento disciplinario*, razón por la cual, la respuesta de fondo a tal planteamiento depende de que se cumplan los requisitos de procedencia y se acrediten los hechos denunciados.

---

<sup>99</sup> Cuyas atribuciones, de conformidad con el Decreto de Reforma al *Código Electoral* publicado el 2 de junio y el Acuerdo IECM/ACU-CG-042/2022 ahora realizará la *Junta Administrativa*.

Al respecto, conviene tener presente que es un hecho notorio, el cual se invoca en términos del artículo 52 de la *Ley Procesal*, que en el expediente **TECDMX-JEL-048/2022**, obra en un disco compacto, copia certificada de las constancias que integran el expediente del *procedimiento disciplinario*<sup>100</sup>, del cual se advierten las siguientes actuaciones y hechos:

- Escrito de la *parte actora* de tres de septiembre de dos mil veinte, dirigido al *Secretario Ejecutivo*, mediante el cual solicitó intervención para su petición de cambio de adscripción, debido a que se vulneraban sus derechos humanos y laborales, de manera sistemática. Asimismo, solicitó medidas cautelares en atención al *Protocolo*.
- El oficio SECG-IECM/1318/2020 de cuatro de septiembre de dos mil veinte, mediante el cual, el *Secretario Ejecutivo* remitió el escrito que antecede a la Titular de la *UTAJ*, para que le diera atención de denuncia.
- Acuerdo de siete de septiembre de dos mil veinte, emitido por la *UTAJ*, mediante el cual se radicó el *procedimiento laboral disciplinario*, en el que se dictaron medidas de protección especial en favor del *promoviente* como ordenar que se le pusiera a disposición de la *Secretaría Administrativa* y a la *persona denunciada*, abstenerse se acercarse a este.

---

<sup>100</sup> Mismo se encuentra certificado por un funcionario electoral, con atribuciones para ello, por lo cual, en términos del artículo 61 de la *Ley Procesal*, se considera que cuenta con valor probatorio pleno. Lo anterior, puesto que el criterio de la *Sala Superior* es que las pruebas técnicas tienen el carácter de documentales, a pesar de que en las leyes se regulen de manera específica, resultando aplicable la **jurisprudencia 6/2005**, de rubro **“PRUEBAS TÉCNICAS. PERTENECEN AL GÉNERO DOCUMENTOS, AUN CUANDO EN ALGUNAS LEYES TIENEN REGULACIÓN ESPECÍFICA”**.

- El correo electrónico de ocho de septiembre de dos mil veinte, mediante el cual, la *parte actora* remite a la UTAJ su escrito de petición de siete de septiembre de dos mil veinte, dirigido al *Secretario Administrativo* solicitando su readscripción, para que su contenido sea considerado al momento de resolver el *procedimiento disciplinario*.

En el mismo escrito, el *actor* aludió a que existía en su contra una violación real, continua, sistemática, directa y cierta a sus derechos laborales, por parte de la *persona denunciada*, además, solicitó la aplicación de medidas cautelares para efecto de ser readscrito.

En efecto, como se ha mostrado en la secuela del *procedimiento disciplinario laboral* y del *recurso de inconformidad*, las solicitudes del *actor* respecto a su cambio de adscripción<sup>101</sup> se han dado en el marco del citado procedimiento.

De hecho, tal solicitud ha sido planteada tanto en el escrito que dio origen al *procedimiento disciplinario*, como en aquel que contiene el recurso de inconformidad. Los demás escritos también han sido presentados en el marco del referido procedimiento laboral.

Es importante recordar que la *Suprema Corte* ha establecido que el derecho a la tutela jurisdiccional comprende, dentro de sus etapas, una previa al juicio que se refiere al derecho de

---

<sup>101</sup> Tanto la dirigida al Secretario Ejecutivo (que dio origen al *procedimiento disciplinario*), como la enviada al Secretario Administrativo y que la *parte actora* solicitó fuera agregada el expediente del *procedimiento disciplinario laboral*).

acción y es una especie del de petición dirigido a las autoridades jurisdiccionales, pero que, para recibir una respuesta de fondo, requiere cumplir los requisitos de procedencia.

Al respecto, puede consultarse la jurisprudencia **1a./J. 103/2017 (10a.)**, de rubro: **“DERECHO DE ACCESO EFECTIVO A LA JUSTICIA. ETAPAS Y DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN”**<sup>102</sup>.

Además, cobra relevancia la jurisprudencia **1a./J. 7/2015 (10a.)**, de la Primera Sala de la *Suprema Corte* de rubro: **“DERECHO DE PETICIÓN. LA OMISIÓN DE DAR RESPUESTA A UNA SOLICITUD DENTRO DE UN PROCEDIMIENTO JURISDICCIONAL O ADMINISTRATIVO SEGUIDO EN FORMA DE JUICIO NO PUEDE RECLAMARSE DE MANERA AUTÓNOMA”**<sup>103</sup>.

Criterio en el que se sostiene que resulta jurídicamente inadmisibles que se pueda reclamar de manera autónoma la omisión de dar respuesta a una petición, cuando la misma se plantea en un juicio o dentro de un procedimiento administrativo seguido en forma de juicio, puesto que las reglas que rigen estos procedimientos son tanto las previstas en los artículos 14 y 17 constitucionales.

De tal modo que, si la petición se encuentra contenida en el escrito que promueve un juicio o medio de impugnación o enmarcado en uno de ellos, es necesario que se cumplan los

---

<sup>102</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>

<sup>103</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>



requisitos de procedencia correspondientes, para conocer del fondo de los planteamientos.

Lo anterior, es aplicable en este caso al *procedimiento laboral disciplinario*, dada su similitud con un juicio, puesto que en éste se debe proteger el derecho de acceso a la justicia y los derechos relativos a la debida defensa.

Muestra de ello es que el artículo 161 del *RRL* prevé que el desechamiento de la queja o denuncia se decretará cuando:

- a) No esté acreditada la existencia de la conducta infractora;
- b) La persona posiblemente infractora fallezca; c) La denuncia sea anónima.

Por lo que, si la *parte actora* planteó una solicitud de cambio de adscripción definitiva, pero esto lo vinculó al *procedimiento disciplinario*, por el acoso y/o violencia que refiere, para recibir una respuesta de fondo al respecto debe cumplir con los requisitos de procedencia el citado procedimiento y resolverse en definitiva el mismo, de manera que, también debe estar sujeta a lo que se determine en el *recurso de inconformidad*, por ser el medio a través del cual se puede controvertir lo resuelto en el *procedimiento disciplinario*.

Pues para determinarse el cambio de adscripción solicitado, al estar vinculado con hechos de acoso y/o violencia laboral, para que el primero resulte procedente, será necesario que se acredite la segunda.

En el caso, aún sin haberse tenido por acreditado el acoso y/o violencia laboral, la *Junta Administrativa* en el contexto del

*recurso de inconformidad*, solicitó a la *UTCfyD* analizara la viabilidad y procedencia del cambio de adscripción de la *parte actora*, sin embargo, solo lo hizo respecto a la *DD32*.

En ese sentido, es que asiste la razón a la *parte actora* cuando refiere que la *Junta Administrativa* no fundó ni motivó el hecho de haber requerido a la *UTCfyD* el dictamen únicamente con relación a la *DD32*, cuando, tanto en su escrito presentando ante el *Secretario Ejecutivo*, como ante el *Secretario Administrativo*, señaló otras áreas en las que podría ser readscrito, como se observa a continuación:

Escrito de 3 de septiembre de 2020, dirigido al Secretario Ejecutivo:

• La comisión temporal del suscrito o víctima en un cargo de la estructura organizacional del IECM distinta a la de su adscripción, en tanto se resuelva lo solicitado en el presente escrito. El suscrito propone a su consideración, ser adscrito provisional en la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos; Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos, o bien, en los órganos desconcentrados 30 ó 32, Coyoacán, de conformidad con la Ley General de Víctimas y Protocolo para la atención de casos de violencia laboral y hostigamiento en el Instituto Electoral de la Ciudad de México.

Escrito de 7 de septiembre de 2020, dirigido al Secretario Administrativo:

• La comisión temporal o readscripción del suscrito o víctima en un cargo de la estructura organizacional del IECM distinta a la de su adscripción, en tanto se resuelva lo solicitado en el presente escrito. El suscrito propone a su consideración, ser adscrito de forma provisional en la

5

Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos; Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos, o bien, en los órganos desconcentrados 30 ó 32, Coyoacán, de conformidad con la Ley General de Víctimas y Protocolo para la atención de casos de violencia laboral y hostigamiento en el Instituto Electoral de la Ciudad de México.

En ese sentido, en todo caso, la *Junta Administrativa* debió haber solicitado a la otrora *UTCFyD*, que analizara la viabilidad de readscribir al *impugnante* a la *UTGyDH*, a la *UTVOE*, a la Dirección Distrital 30, o incluso alguna otra área o dirección, desde una perspectiva exhaustiva y a fin de agotar las posibilidades para el cambio de adscripción.

Sin embargo, se limitó a solicitar el análisis respecto a la *DD32*, siendo que la *UTCFyD* refirió que el personal que integra la misma forma parte del *SPEN*, supuesto en el que no se encuentra la *parte actora*, razón por la cual no resultaba viable la readscripción.

Al respecto, el *impugnante* señala que tales argumentos no son válidos, pues durante su readscripción temporal en dicha *Dirección Distrital* ha desarrollado funciones acordes con su perfil y que incluso, existe el cargo de la persona Secretaria de Órgano Desconcentrado, que se encarga de funciones de índole jurisdiccional, que podría asumir; por lo que, debió considerarse lo dispuesto en la fracción IV del artículo 13 de los *Lineamientos para la readscripción*, por su situación de peligro.

Sobre el particular, tal como quedó señalado en párrafos precedentes, el supuesto previsto en el artículo 13 fracción IV de los *Lineamientos para la readscripción*, no resulta aplicable al caso de la *parte actora*, pues tal disposición se refiere a los casos de cambios de adscripción por necesidades institucionales cuando la integridad del personal esté afectada o se encuentre en riesgo evidente.

En el caso del *impugnante*, la solicitud fue a petición de parte y si bien, la hizo depender de actos de acoso y/o violencia laboral, el posible riesgo quedó superado con la readscripción temporal, siendo que el pronunciamiento definitivo dependería de la actualización de los hechos denunciados, de ahí que no existiera la premura, ni la necesidad de que el *impugnante* quedara adscrito en definitiva en la *DD32*.

Además, en su dictamen la *UTCfyD* señaló que de conformidad con los artículos 111 y 112 del *Código Electoral*, los órganos desconcentrados se integran por personal del *SPEN*, aunado a que si bien, se prevé que pueda haber personal de la rama administrativa, de acuerdo con el Manual de Organización y Funcionamiento del *IECM*, solo será para aquellos que sean cabecera de demarcación, siendo que en el caso de la *DD32* no cuenta con este tipo de plazas.

No obstante, lo anterior, si la *Junta Administrativa* no hubiera sido omisa en solicitar a la *UTCfyD* el dictamen respecto a las otras áreas propuestas por el *promoviente* para su cambio de adscripción -con independencia de que no estuviera resuelto el fondo del *procedimiento sancionador* ni del *recurso de inconformidad*-, probablemente se habría encontrado una plaza del mismo nivel en otra área.

Ahora bien, aún y cuando resulta **parcialmente fundado** el agravio que se analiza, el mismo deviene **inoperante**, al no ser posible en este momento ordenar que la *UTCfyD* analice la viabilidad de la readscripción en alguna de las Unidades

propuestas por la *parte actora* o en una diversa, es decir, no es posible satisfacer esa pretensión.

Actualizándose, lo razonado por la *SCJN* en la Jurisprudencia **170** de rubro: “**CONCEPTOS DE VIOLACIÓN FUNDADOS, PERO INOPERANTES**”<sup>104</sup>, la cual esencialmente señala que, cuando se considere fundado un concepto de violación, pero el mismo no resulta apto para resolver el asunto en forma favorable a los intereses de la parte promovente o alcanzar su pretensión, el mismo deviene inoperante.

Ello es así, porque más allá de que no se ha resuelto en definitiva si se actualiza el acoso y/o violencia laboral, en el momento no existe el elemento *sine qua non*<sup>105</sup> para analizar la viabilidad de una readscripción permanente, que es justamente la relación laboral.

Es un hecho notorio, de conformidad con el artículo 52 de la *Ley Procesal*, que el pasado cinco de septiembre, el *impugnante* presentó un escrito a fin de controvertir:

- Los Acuerdos **IECM-JA085-22** y **IECM/ACU-CG-050/2022** por los que se adecua la Estructura Orgánica y Funcional del *IECM* y se determina suprimir la plaza de Asesor B de la *DEAP*, -correspondiente a la *parte actora*-.

---

<sup>104</sup> Consultable en: <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/tesis.aspx>.

<sup>105</sup> Expresión en latín que significa “*sin el cual no*”.

- El oficio **IECM/1972/2022**, a través del cual, se le comunicó la terminación de la relación laboral con el *Instituto Electoral*.

Dando lugar a la integración del Juicio Especial Laboral identificado con la clave **TECDMX-JLI-037/2022**.

Ante tal circunstancia, este *órgano jurisdiccional* no podría ordenar que se realice un nuevo dictamen respecto a la viabilidad de la readscripción de la *parte actora*, hasta en tanto no se resuelva la situación sobre su relación laboral, que será materia de análisis del juicio **TECDMX-JLI-037/2022**, de ahí que, aunque le asiste parcialmente la razón al *promovente* acorde con los razonamientos antes expresados, ello no es suficiente para alcanzar en estos momentos su pretensión, de ahí la inoperancia.

**e. Omisión e indebido análisis, indebida valoración y vicio lógico de petición de principio, y f. Indebida motivación y fundamentación, falta de exhaustividad, en la resolución del recurso de inconformidad.**

Los motivos de agravios expresados por la *parte actora*, en este apartado, van encaminados esencialmente, a cuestionar la conclusión de la *Junta Administrativa* relativa a que fue correcto el actuar de la *UTAJ* en el *procedimiento disciplinario* pues:

- La responsable razonó que del análisis de las diligencias realizadas -sin precisar cuáles-, así como de los documentos aportados, no obraban indicios que

generaran elementos para estimar que se suscitaron actos de violencia laboral, ya que se advertía que los hechos denunciados correspondían a instrucciones de la entonces directora de la *DEAP*, relacionadas con las funciones de la *parte actora*, no obstante la parte promovente considera que no se expuso ni justificó con alguna razón válida y coherente dicha conclusión.

- Considera que resulta inexacto, restrictivo y limitado el argumento de la *autoridad responsable* para estimar infundado el agravio hecho valer en el *recurso de inconformidad*, respecto a la omisión en que incurrió la *UTAJ* de valorar las pruebas testimoniales ofrecidas - relacionadas con la obstaculización de su trámite de riesgo de trabajo-, esto ya que la *Unidad Jurídica* no estaba en condiciones de valorar dichas pruebas, ni ninguna otra, pues solo podrían haberse podido analizar de haberse decretado el inicio del procedimiento, es decir, ello implicaría un pronunciamiento de fondo.

Lo cual, es contrario a la regulación del referido procedimiento contemplado en el *RRL*, de la que se desprende el desarrollo de una investigación preliminar con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar los elementos necesarios que permitan determinar el inicio o no del mismo.

- La *autoridad responsable* desvirtúa el agravio relacionado con la omisión de la *UJAT* de realizar investigación del clima laboral en su área de trabajo, bajo el argumento de que la autoridad instructora tenía la libertad y contaba con las facultades para determinar

qué tipo de diligencias podría recabar para investigar las conductas denunciadas, y que derivado de las pruebas aportadas, no se acreditaba el hostigamiento aducido.

Lo cual, a estima de la parte promovente, no es acorde con lo establecido en el artículo 163 del *RRL* que contempla que la autoridad instructora podrá realizar visitas en las áreas de trabajo relacionadas con una denuncia, como parte de la investigación preliminar, sin que sea necesario decretar el inicio del procedimiento.

- La *autoridad responsable* (al igual que la *UTAJ*), tampoco realizó ninguna actuación y diligencia, no obstante haber solicitado la inspección y compulsas de las pruebas aportadas, para efecto de que constatará el número y extensión de documentos, así como los plazos de entrega irrazonables que la *denunciada* le instruía para que realizara su análisis, observaciones y la elaboración de notas y tarjetas informativas respecto a cada uno de los documentos de las órdenes del día de todas las Comisiones y Comités que tiene el *Instituto Electoral*, así como de todas las sesiones de la *Junta Administrativa*.

Las cuales, en criterio de la *UTAJ* no constituían una carga de trabajo excesiva, pues se fijaba un plazo razonable para atenderlas, sin embargo, se limitaba a contabilizar únicamente los documentos aprobados en las sesiones, no los circulados y analizados.

- De manera incongruente e indebidamente motivada y fundamentada, la *autoridad responsable* señala que la *UTAJ* no estaba obligada a prestar atención y dar vista

al *Comité de Seguimiento*, pues para ello, era necesario el levantamiento de un acta administrativa o una denuncia, siendo que justamente se presentó esta última. Asimismo, pretende señalar que con la comisión temporal a la DD32 se satisface la obligación de las autoridades del Instituto Electoral a brindar asesoría y atención integral en su calidad de víctima.

- La *Junta Administrativa* omitió analizar el agravio consistente en la indebida reversión de la carga probatoria y violación al principio de exhaustividad y debido proceso atribuido a la *UTAJ*, hecho valer en el *recurso de inconformidad*, retomando la afirmación de esta última en el sentido de no haberse ofrecido elementos probatorios suficientes para acreditar las conductas denunciadas, violentando con dicho criterio los principios pro persona, de progresividad, debida diligencia y presunción de veracidad de la persona denunciante, actualizándose además, el vicio lógico de petición de principio.

Al respecto, este *Tribunal Electoral* estima que los motivos de agravio son **fundados** de conformidad con los razonamientos siguientes.

El *Manual de Buenas Prácticas de la SCJN*, señala que el acoso laboral o sexual pueden ocurrir en los espacios de trabajo habitual, o en cualquier otro lugar en que estén presentes las relaciones de poder propias de las áreas de trabajo, de modo tal que lo que ahí suceda puede

razonablemente tener repercusiones en la vida laboral de las personas.

Por lo que más que un espacio físico concreto, el espacio propicio para el acoso laboral está constituido por el espacio que se forma entre las personas que se encuentran en una relación laboral, en donde sea que éstas se encuentren, que permite que se generen relaciones desiguales de poder entre ellas.

En consecuencia, el entorno laboral no corresponde sólo al espacio físico de la oficina, sino a los espacios y situaciones relacionadas con las actividades laborales (viajes de comisión, festividades o convivencias externas, traslados de o hacia la oficina u otra actividad relacionada con el trabajo).

Por razones de seguridad jurídica, se ha argumentado que la subjetividad de la víctima no debe ser el único criterio para acreditar la existencia de acoso, ya que pueden concurrir una serie de lesiones psíquicas y psicológicas que pueden obedecer a otras circunstancias (personales) concurrentes.

Además, de manera opuesta, se puede dar una serie de comportamientos o uno sólo que sean suficientes para generar un ambiente opresivo, hostil e, incluso humillante, y de los cuales la víctima no esté plenamente consciente.

De esta manera, las relaciones de subordinación que se dan en el ámbito laboral pueden provocar que la persona acosada no distinga el maltrato en virtud de la gratitud, la habituación o

normalización institucional o estructural de ciertos comportamientos, aunque éstos resulten agresivos.

Para mediar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) de una situación, se sugiere la utilización del estándar de la “*persona razonable*”.

El Estándar de la “persona razonable” representa una estrategia para acceder a la reflexión socialmente compartida sobre un asunto que presenta elementos subjetivos innegables.

Entre las personas en condiciones de subordinación, existe un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones. Si bien la subordinación es un elemento objetivo en la organización o institución, la vulnerabilidad incluye consideraciones subjetivas.

Para reconocer el peso de la subjetividad en las agresiones padecidas, sin el riesgo de comprometer la seguridad jurídica de las personas agresoras, **es necesario introducir un estándar promedio de interpretación del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual.**

Con base en lo anterior, se establece que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que una persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para

alterar las condiciones de su empleo y crear un ambiente laboral opresivo.

La intención de acosar por parte de quien lo hace no es un elemento indispensable para configurar el acoso laboral o sexual porque los actos de acoso habitualmente **están normalizados.**

Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, **resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso laboral y sexual.** En donde la disparidad en el poder es siempre un elemento sustantivo, pues esta permite –mas no determina- las conductas de acoso, condiciona su impacto y el nivel de resistencia de las víctimas.

La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación. **Lo anterior no significa, por supuesto, dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.**

Una cuestión para considerar en los casos de acoso laboral y/o sexual es que, en su mayoría, se trata de conductas **de oculta realización, lo que impone la obligación de atender cuidadosamente la información que proporciona quien acusa y otorgar valor a la prueba indirecta,** esto es, aquella

prueba que se refiere a las consecuencias más que a la conducta en sí.

A partir de lo anterior, resulta evidente que la *Junta Administrativa* al analizar la actuación de la *UTAJ* en el *procedimiento disciplinario* no consideró los supuestos y características particulares que impone la investigación de casos de acoso y/o violencia laboral.

Ello es así, pues como lo refiere el *promovente*, la *autoridad responsable* afirmó que las pruebas testimoniales ofrecidas por la *parte actora* únicamente podrían ser analizadas si se hubiese decretado el inicio del *procedimiento disciplinario*, lo cual no ocurrió, pues la *UTAJ* no estaba en condiciones de valorar ni esas, ni ninguna prueba aportada en el proceso, ya que, con dicho acto, daría lugar a emitir un pronunciamiento de fondo.

Al respecto, la *Junta Administrativa* pasa por alto, tal como quedó señalado en el apartado de marco normativo, que de acuerdo con los artículos 149 y 150 del *RRL*, la *UTAJ* deberá suplir los fundamentos de derecho y realizar una investigación preliminar, desarrollando las diligencias necesarias para recabar elementos probatorios y mejor proveer.

En ese mismo orden de ideas, el *Protocolo* establece como parte de las obligaciones de la *Unidad Jurídica*, 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.

Bajo esa misma lógica, el Acuerdo General de Administración Número **III/2012** de la *SCJN*, como documento orientador, establecer que las autoridades encargadas de sustanciar o investigar este tipo de casos, deberán **considerar cuáles son los medios de prueba idóneos y procurar hacerse de ellos de manera oficiosa**, sin esperar a que sea la persona denunciante quien los ofrezca o promueva.

En ese sentido, el que la *UTAJ* desahogara y/o valorara las pruebas ofrecidas por la *parte actora*, como parte de la investigación preliminar, no implicaría en sí misma un pronunciamiento de fondo, sino justamente formaría parte de las diligencias para allegarse de elementos, para considerar la existencia o no, de indicios, respecto a los hechos y/o conductas denunciadas.

Sin embargo, la *Junta Administrativa* a partir de ese razonamiento, convalida el criterio de la *UTAJ*, que en los hechos impone la carga probatoria sobre la persona *denunciante*, dejando de considerar, como lo señala el ***Manual de Buenas Prácticas de la SCJN***, que este tipo de conductas ordinariamente son de oculta realización, lo que dificulta la obtención de elementos de prueba.

De manera que, sin considerar a la declaración o testimonio de la persona que denuncia ser víctima de violencia laboral como el único elemento probatorio, es obligatorio atender a lo expresado en el mismo, utilizando el estándar de la “*persona razonable*”, para mediar entre los elementos subjetivos

(apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) de una situación.

Asimismo, la autoridad instructora debe atender cuidadosamente la información que proporciona quien acusa y otorgar valor a la prueba indirecta, es decir, aquella prueba que se refiere a las consecuencias más que a la conducta en sí.

De ahí que no resulta admisible que la entidad encargada de la investigación adopte una posición pasiva respecto a la realización de diligencias tendentes a recabar elementos que permitan concluir, si existen cuando menos indicios de haberse llevado a cabo acciones que pudieran ser consideradas como violencia laboral.

Por el contrario, la autoridad sustanciadora, en este caso, la *UTAJ* debe asumir una postura activa e incluso allegarse de elementos probatorios de manera oficiosa, atendiendo a la naturaleza de este tipo de casos.

De manera que, la *Unidad Jurídica*, a diferencia de lo señalado por la *Junta Administrativa* no solo debió desahogar y valorar las pruebas ofrecidas por el *promovente*, sino que debió llevar a cabo diligencias para mejor proveer.

Sobre este tópico, la *autoridad administrativa* afirma que del análisis de la determinación de la *UTAJ*, es posible advertir que las pruebas y diligencias practicadas fueron valoradas concatenadamente, sin embargo, como se señaló al analizarse el agravio **a**, no precisa cuáles fueron las diligencias

## TECDMX-JEL-204/2022

y pruebas, ni cómo es que se valoraron de manera conjunta y menos aún qué es lo que se desprendió de las mismas, para arribar a la conclusión de desechar el escrito de denuncia y no iniciar el *procedimiento disciplinario*.

No obstante, tal como obra en los acuerdos dictados el veintitrés y treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno, en el *procedimiento laboral disciplinario* identificado con la clave alfanumérica **IECM-UTAJ/PD/03/2020**, cuyas constancias obran en el expediente **TECDMX-JEL-048/2022**, mismos que se hacen valer como hecho notorio, en términos de lo dispuesto en el artículo 52 de la *Ley Procesal*, la *UTAJ* ordenó llevar a cabo las diligencias que se describen a continuación:

<b>Diligencias ordenadas mediante acuerdo de veintitrés de agosto de dos mil veintiuno</b>	
<b>Gírese oficio a la Titular de la UTCFyD</b>	<i>Para que en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente en que se le comunique esta determinación, informe a esta autoridad instructora el personal que fungió como apoyo en la aplicación de los exámenes derivado de la Convocatoria del Primer Concurso de Oposición Abierto para Seleccionar Personal Eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados del Instituto Electoral de la Ciudad de México, durante el Ejercicio Fiscal 2020, específicamente los días 16 y 17 de noviembre de 2019, por parte de la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas de este Instituto Electoral.</i>
<b>Gírese oficio a la titular de la DEAP.</b>	<i>Para que, en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente en que se le comunique esta determinación, indique a esta autoridad instructora, el nombre de la persona o personas a su cargo, encargada de la elaboración y síntesis de las Comisiones, Comités y sesiones de la Junta Administrativa durante el mes de agosto de 2020.</i>
	<i>Para que, en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente en que se le comunique esta determinación:</i>  <b>A)</b> <i>Remita copia certificada del acta administrativa levantada el tres de diciembre de dos mil diecinueve, con motivo del percance acontecido al servidor público Ángel Javier Aldana Gómez, el diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve, misma que se encuentra signada por el</i>

<p><b>Gírese oficio al Secretario Administrativo</b></p>	<p>Licenciado Luis Alberto Altamirano Carreño, Coordinador de Recursos Humanos y Licenciado Angel Antonio Allende López;</p> <p><b>B) Informe si obra en los archivos de esa Secretaría algún oficio por el cual la Directora Ejecutiva de Asociaciones Políticas de este Instituto Electoral, haya dado cuenta de un accidente de trabajo suscitado el diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve; en caso afirmativo, remita las constancias atinentes; y</b></p> <p><b>C) Informe si el perfil relativo al puesto "Asesor /a B" de la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas, del Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa de este Instituto Electoral, aprobado por la Junta Administrativa mediante acuerdo IECM-JA080-19, ha sufrido algún tipo de modificación; en caso afirmativo, remita las constancias atinentes.</b></p> <p>Una vez que se cuente con la información señalada en el inciso c) del numeral que antecede SE ORDENA LA PRÁCTICA DE UNA INSPECCIÓN OCULAR al sitio de internet <a href="https://www.iecm.mx/acerca-del-iecm/directorio/directorio-de-la-direccion-ejecutiva-de-asociaciones-politicas/">https://www.iecm.mx/acerca-del-iecm/directorio/directorio-de-la-direccion-ejecutiva-de-asociaciones-politicas/</a> para verificar el perfil concerniente al cargo "Asesor/a B" de la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas de este Instituto Electoral.</p>
--	---

<p><b>Diligencias ordenadas mediante acuerdo de treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno</b></p>	
<p><b>Gírese oficio a la titular de la DEAP</b></p>	<p>Para que, en un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente en que se le comunique esta determinación, indique a esta autoridad instructora:</p> <p><b>A) El carácter con el que acude a las Comisiones, Comités y Sesiones de la Junta Administrativa; y mencione el nombre de éstas.</b></p> <p><b>B) El nombre de la persona funcionaria adscrita a esa dirección, que, posterior al mes de agosto de dos mil veinte, se encargó de la elaboración y síntesis de las Comisiones, Comités y Sesiones de la Junta Administrativa.</b></p> <p><b>C) Informe la fecha en que el denunciante se reincorporó a sus labores, con motivo de la incapacidad médica que aduce en su escrito, así como las funciones que le fueron encomendadas.</b></p>

Al respecto, si bien es cierto, como refiere la *Junta Administrativa*, la *UTAJ* como autoridad sustanciadora, cuenta con libertad para determinar qué tipo de diligencias puede llevar a cabo para recabar pruebas e investigar las conductas denunciadas, también lo es que, las mismas deben estar encaminadas a la acreditación de los hechos y alcanzar

suficiencia probatoria, atendiendo además a dos circunstancias particulares de los casos de violencia laboral, que son, que los mismos suelen llevarse a cabo de manera oculta y estar normalizada.

De ahí que resulte trascendente atender cuidadosamente a la información proporcionada por la persona denunciante y otorgar valor a la prueba indirecta. Esto significa que las diligencias y pruebas a recabar deben estar orientadas a acreditar no únicamente la conducta en sí, sino las consecuencias de la violencia denunciada.

Sin embargo, en el caso, de las diligencias que ordenó la *UTAJ*, se aprecia que dos de los cuatro requerimientos que realizó, fueron dirigidos justamente a la persona *denunciada* que tenía la calidad de titular de la *DEAP*, lo cual, permite razonablemente cuestionar la factibilidad de estas para la acreditación de los hechos. Esto es, qué tan eficientes pueden ser las pruebas obtenidas por parte de quien se encuentra señalada como *probable responsable*.

Por lo que, para superar esta circunstancia, resultaba indispensable llevar a cabo otro tipo de diligencias que no implicaran necesariamente que la entonces titular de la *DEAP* tuvieran que rendir información respecto a los hechos que son investigados, de manera que los elementos tengan un carácter objetivo.

Acudiendo de nueva cuenta a lo dispuesto en el ***Manual de Buenas Prácticas de la SCJN***, este señala, que

determinadas decisiones de gestión como aislar a las personas, asignar cargas irracionales y desproporcionadas de trabajo (como en el caso se denuncia), o bien, relevarlas de sus labores y darles otras de menor cuantía se presumen configurativas de acoso laboral, pueden constituirse sin necesidad de probar intencionalidad de parte de la persona presunta acosadora.

Así, cuando se hable de asignación no razonable o desproporcionada de trabajo, será necesario distinguir entre una carga excesiva o meritoria de trabajo y la intención de victimizar a una persona en específico asignándole cargas de trabajo que no se justifican, que subestiman o sobrestiman sus capacidades como persona trabajadora o que no obedecen a un criterio equitativo.

La distribución de las cargas de trabajo en el área será equitativa cuando las capacidades de las personas subordinadas sean iguales. Si estas capacidades difieren, será razonable dejar más responsabilidad en quien sea capaz de manejarla.

La irracionalidad y la desproporción en las cargas de trabajo deben evaluarse según el área específica, la naturaleza del trabajo que enfrenta y las tareas necesarias para su concreción.

La existencia del acoso no implica necesariamente la existencia del daño, sino que sólo es preciso acreditar la conducta y su potencialidad para causarlo, pues el daño que

provoca el acoso está mediado por las instrumentaciones personales del receptor o receptora de la conducta.

Para ejemplificar lo anterior, señala el caso de un jefe o jefa que llega gritando y golpeando los escritorios de todas y cada una de sus personas subalternas, en donde dicha conducta provocará temor en algunos de ellas; mientras que a otras puede tenerles sin cuidado. Sin embargo, la conducta es, por sí misma, apta para generar temor; por lo que no importa que esto no ocurra forzosamente en todos los casos o que éste se produzca en todas las personas.

A partir de lo anterior, si la *UTAJ* pretendía con dichas diligencias obtener elementos para poder advertir si como lo señala el *promovente*, se le impuso una carga de trabajo excesiva, que además dejó de considerar su situación de salud, no bastaba con requerir a la superior jerárquica -que además está señalada como *probable responsable*- que indicara cuáles son las funciones que le fueron encomendadas a la persona denunciante o si las mismas coincidían con el perfil de su cargo.

Sino que, en primer término, debía tener certeza respecto al estado de salud de la *parte actora*, pudiendo recabar información directamente ante el *ISSSTE*, con independencia de que el *promovente* acompañó algunos comprobantes médicos con los que pretende acreditar la afectación física.

Posterior a ello, debería analizar las implicaciones para la realización de las tareas encomendadas a la *parte actora* y si

esta contaba con los elementos y condiciones para llevarlas a cabo, pues el *promovente* señala que requería pasar sentado en la silla de su comedor, aproximadamente doce horas diarias.

Siendo relevante razonar que, de conformidad con el artículo 4 de la *Constitución local*, es un deber de las autoridades de esta Ciudad, la protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los psicosociales y **ergonómicos**.

Asimismo, tratándose del trabajo a distancia, el artículo 330-J de la Ley Federal del Trabajo<sup>106</sup>, contempla deben existir condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados a distancia, considerando los **factores ergonómicos**, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Adicionalmente, la *UTAJ* podría incluso haber realizado un comparativo entre las funciones asignadas a otras personas trabajadoras de la *DEAP* con el mismo cargo que el *promovente* o similar a este, sin dejar de considerar la situación física o de salud, para contar con mayores elementos para concluir que no se trató de una carga de trabajo excesiva.

En el caso, la *UTAJ*, como la *Junta Administrativa*, que le concede la razón a la primera, concluye que no se actualiza

---

<sup>106</sup> Adicionado con motivo de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021.

una carga de trabajo excesiva, pues las tareas encomendadas correspondían a las funciones que como Asesor B tenía la *parte actora*, aunado a que, en el perfil se contempla que deberá realizar aquellas actividades “*que determine su superior jerárquico*”.

Al respecto, si bien, la persona superior jerárquica puede instruir la realización de nuevas actividades, adicionales o diversas a las encomendadas ordinariamente, la expresión “*que determine su superior jerárquico*”, no puede ser interpretada de forma alguna, como una obligación-atribución sin límites y que la persona subordinada se encuentre en la posición de llevar a cabo cualquier tarea o que la persona superior jerárquica esté en libertad de ordenar lo que desee.

En ese sentido, tanto la *Junta Administrativa* como la *UTAJ*, realizan una indebida fundamentación y motivación para su conclusión relativa a que no se actualizó una carga de trabajo excesiva.

Finalmente, la *autoridad responsable* señala que, para la atención de los casos de violencia laboral, el *RRL* contempla dos posibilidades, a través de un acta administrativa o bien, de una queja, siendo que la procedencia de la segunda no está supeditada al levantamiento de la primera, pues son mecanismos independientes, sin embargo, razona que el *promovente* no levantó el acta administrativa, lo que impidió que se tuvieran elementos para dar vista al *Comité de seguimiento*.

Al respecto, cabe señalar que del acuerdo de radicación dictado el siete de septiembre de dos mil veinte, en el *procedimiento disciplinario*, mismo que se hace valer como hecho notorio en términos de lo dispuesto en el artículo 52 de la *Ley Procesal*, toda vez que las constancias de dicho expediente obran en el diverso **TECDMX-JEL-048/2022**, se advierte que la *UTAJ*:

- Ordenó informar al *Comité de Seguimiento* y a las Ombudsperson o Personas Consejeras a fin de que tuvieran antecedentes de presuntas conductas que implican violencia laboral.
- Puso a disposición de la persona denunciante, el listado de las instituciones públicas del sector salud que prestan el servicio de atención psicológica, proporcionado por la otrora *UTGyDH*, a efecto de que manifestara cuál de ellas es de su preferencia y poder ser canalizado.

Al respecto, si bien, la *UTAJ* hizo del conocimiento del *Comité de Seguimiento* y de las Personas Consejeras, no obra constancia en el expediente del *procedimiento disciplinario* ni del *recurso de inconformidad* del que se pueda advertir que dichos órganos hubieran asumido una postura proactiva para prestar orientación al *promovente* en relación con la denuncia que presentó o respecto a los elementos que podría ofrecer y aportar para robustecer la misma y acreditar los hechos denunciados.

Por lo que, acorde a lo establecido en el marco normativo, es posible advertir que fueron omisos en cumplir su función

principal de orientación y acompañamiento a la persona denunciante, la cual, no se limita al momento previo de la presentación de la queja, sino una vez interpuesta y durante la sustanciación de la misma.

Finalmente, ante la omisión de la *UTAJ* de realizar mayores y más efectivas diligencias para mejor proveer, entre ellas la inspección y compulsión de las pruebas aportadas relacionadas con la número y extensión de documentos, así como los plazos de entrega, la *parte actora* al presentar su *recurso de inconformidad* además de plantear dicho motivo de agravio solicitó a la *Junta Administrativa* que pudiera realizar tales diligencias.

Sin embargo, a lo largo de la *resolución impugnada*, la *autoridad responsable* replica y convalida las conclusiones de la *UTAJ* en el sentido que la *parte actora* no aportó pruebas de las que se desprendieran cuando menos indicios de las conductas denunciadas, sin embargo, en consideración de este *Tribunal Electoral*, al hacerlo incurrió en el vicio lógico de petición de principio.

Sobre el mismo, la tesis I.15o.A.4 K (10a.) de Tribunales Colegiados de Circuito de rubro: **“PETICIÓN DE PRINCIPIO. LA MOTIVACIÓN DE UN ACTO JURISDICCIONAL SUSTENTADA EN ESE ARGUMENTO FALAZ ES CONTRARIA A LA GARANTÍA DE LEGALIDAD CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 16 CONSTITUCIONAL”**<sup>107</sup>, explica que, la motivación del acto de

---

<sup>107</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2000863>

autoridad es un requisito constitucional que obliga a su autor a señalar con precisión las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que tuvo en consideración para emitir su determinación.

Las que además de ser congruentes con la pretensión deducida, deben adecuarse a la norma aplicable; proceder que requiere del uso de la argumentación jurídica como un método en función del cual se exponen razones para demostrar que determinada decisión es coherente con el derecho, a partir de la interpretación de la norma correspondiente, los principios generales, la jurisprudencia o la doctrina.

En el ámbito de la función jurisdiccional, la motivación está circundada por la libertad de apreciación y calificación de hechos y pruebas, así como por el arbitrio para elegir e interpretar la norma en la que se subsumen aquéllos; de ahí que un fallo judicial no es la conclusión necesaria de un silogismo, sino una decisión que, como tal, presupone la posibilidad de optar por una solución o elegir entre varias.

Por tal motivo, si la conclusión alcanzada en una resolución judicial se construye a partir de argumentos falaces, como es la petición de principio, en virtud de la cual el operador jurisdiccional toma como principio de demostración la conclusión que se pretende probar o alguna proposición que de ella emane, es indudable que aquélla tendrá una motivación defectuosa que transgrede las exigencias que al

respecto establece la garantía de legalidad consagrada en el artículo 16 constitucional.

Tal como ha quedado señalado en los párrafos precedentes, la *Junta Administrativa* pretende sostener su determinación, sobre la base de las conclusiones dadas por la *UTAJ* en el *procedimiento disciplinario*, sin embargo, al hacerlo esencialmente replica lo afirmado por esta última, lo cual como se ha demostrado, encuentra su base en interpretaciones normativas falaces e imprecisas, de ahí lo **fundado** de los motivos de agravio analizados en este apartado.

**g. Violación al derecho humano a la salud.**

Sobre el particular, la *parte actora* se duele esencialmente de que la *Junta Administrativa* omitió pronunciarse respecto al agravio relativo a la falta de valoración por parte de la *UTAJ* de las constancias médicas, a partir de las cuales se advierte su condición de vulnerabilidad y la obligación de que se tuvieran consideraciones y cuidados hacia su persona en el centro de trabajo, aunado a que, en la *resolución impugnada* la *autoridad responsable* utiliza el término “*supuesto accidente de trabajo*”, lo que denota falta de sensibilidad.

Este *Tribunal Electoral* estima que el motivo de agravio resulta **fundado**, pues en la resolución impugnada, si bien la *Junta Administrativa* hace un pronunciamiento respecto a las pruebas ofrecidas por la *parte actora* en relación con el accidente sufrido en las instalaciones del *IECM*, se limita a señalar lo siguiente:

“...si bien el hoy recurrente presentó diversas pruebas, como fueron las documentales consistentes en los oficios IECM/UTCFD/184/2019 y IECM/DEAP/1737/2019; Acta administrativa de fecha 03 de diciembre de 2019; oficio de entrega de documentos para la calificación de Riesgo de Trabajo ante la Subdirección General de Prestaciones, Social y Culturales del ISSSTE, constancias y diagnósticos médicos, resonancia magnética de la lesión originada por el accidente de trabajo...lo cierto es que, como fue analizado por la autoridad responsable las mismas no generaron elementos indiciarios para suponer el acoso u hostigamiento laboral”.

Como se advierte, la *autoridad responsable* de manera genérica señala que las pruebas ofrecidas por el *promovente* no generaron elementos indiciarios, sin embargo, no expresa cuál fue el análisis llevado a cabo por la *UTAJ* para arribar a dicha conclusión, mucho menos por qué la condición de salud hecha valer por la *parte actora* no es un elemento a considerar en la configuración de la violencia laboral denunciada.

Cabe mencionar que, en su denuncia, la *parte actora* señaló que la *probable responsable* no tomó en cuenta su condición de salud al momento de imponerle, lo que, en su concepto, eran cargas de trabajo excesiva y que, ello actualizaba violencia laboral que tuvo repercusiones en su rehabilitación, acompañando diversa documentación para acreditar su condición de salud.

Sobre el particular, resulta ilustrativa la tesis I.130.A.4 K (10a.) de Tribunales Colegiados de Circuito de rubro: **“DERECHO HUMANO A LA SALUD. FACTORES QUE DEBE CONSIDERAR EL JUEZ DE DISTRITO PARA FIJAR**

***CORRECTAMENTE LOS ACTOS RECLAMADOS EN EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO PROMOVIDO POR SU VIOLACIÓN, CUANDO EN LA DEMANDA O EN SU AMPLIACIÓN SE ENUNCIARON GENÉRICAMENTE***<sup>108</sup>.

En la que se razona que, tratándose de asuntos en los que se hace valer una violación al derecho humano a la salud, la autoridad que conozca, no sólo debe atender a la literalidad de la demanda y de su ampliación, sino que debe considerar los factores siguientes: a) su naturaleza; b) sus consecuencias jurídicas y fácticas; c) los informes justificados de las autoridades responsables; y, d) las pruebas exhibidas en el juicio por las partes.

Asimismo, acorde con la Jurisprudencia 1a./J. 8/2019 (10a.) de la Primera Sala de la SCJN, de rubro: “**DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD. DIMENSIONES INDIVIDUAL Y SOCIAL**”<sup>109</sup>, la protección de la salud se trata de un derecho fundamental reconocido en el artículo 4 de la *Constitución Federal*, que tiene una proyección tanto individual o personal, como una pública o social, siendo que, en la primera, 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 derecho fundamental, consistente en el derecho a la integridad físico-psicológica.

Con base en lo anterior, si la *parte actora* en el escrito que dio origen al *procedimiento disciplinario* manifestó que la

---

<sup>108</sup> Consultable en: <https://sif2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2024127>

<sup>109</sup> Consultable en: <https://sif2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2019358>

entonces titular de la *DEAP*, al momento de asignarle tareas no tomó en cuenta su condición de salud -derivada del accidente que sufrió al interior del *IECM*- y que las mismas impactaban de manera negativa en su recuperación.

Resulta evidente que la *UTAJ* al momento de analizar la posible actualización de la violencia laboral, debía valorar las constancias médicas y la *Junta Administrativa* al revisar la actuación y la determinación de la *Unidad Jurídica* en el *procedimiento disciplinario*, es decir, tuvo que pronunciarse respecto al agravio relativo a la falta de valoración de los comprobantes sobre su estado de salud.

En ese sentido, de la *resolución impugnada* no se advierte que la *Junta Administrativa* precise cómo es que las pruebas ofrecidas por el *impugnante* (relacionadas con su estado de salud) y que ella misma describe, fueron valoradas por la *UTAJ* para arribar a la conclusión de que no aportaban cuando menos indicios, de ahí que, la manifestación genérica que hace es insuficiente para estimar que no omitió pronunciarse respecto al agravio relativo a la falta de valoración por parte de la *UTAJ* de las constancias médicas.

Ahora bien, respecto a la utilización por parte de la *Junta Administrativa* de la expresión “*presunto accidente de trabajo*”, resulta relevante el contexto en el que lo hace, ello es así, pues como quedó señalado con anterioridad, la denuncia de la *parte actora* se encuentra íntimamente relacionada con una condición médica, pues refiere que las conductas denunciadas, se suscitaron con posterioridad a su

reincorporación al *IECM*, luego de haber sufrido un accidente de trabajo, concepto, vinculado con el de riesgo de trabajo.

Sobre el particular, de acuerdo con los artículos 473 y 474 de la Ley Federal del Trabajo, los **riesgos de trabajos** son los accidentes y enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en ejercicio o con motivo del trabajo, siendo que, el **accidente de trabajo** es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste; incluidos los accidentes que se produzcan al trasladarse la persona trabajadora directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

El riesgo de trabajo (enfermedad o accidente), es una categoría jurídica, cuya actualización conlleva una serie de obligaciones y derechos para la parte patronal y trabajadora<sup>110</sup>.

Considerando lo anterior, si la intención de la *autoridad responsable* al utilizar la expresión “*presunto accidente de trabajo*”, era no realizar una afirmación que pudiera ser errónea o imprecisa, debió precisar que respecto a la *parte actora* tal situación aún no ha quedado definida o bien, pudo

---

<sup>110</sup> Incluso, tratándose del teletrabajo o trabajo a distancia, el artículo 330-J de la Ley Federal del Trabajo (adicionado con motivo de la reforma publicada el 11 de enero de 2021), contempla deben existir condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados a distancia, considerando los **factores ergonómicos**, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

haber requerido al propio *ISSSTE* para conocer el estatus del trámite, que el *promovente* refiere haber iniciado con motivo de su accidente.

Sin embargo, ello no fue así, de manera que, atendiendo a las particularidades del caso, este *órgano jurisdiccional* estima que fue incorrecta la utilización de ese término, pues podría considerarse que busca desvirtuar o cuestionar lo afirmado por el *impugnante* respecto al accidente que sufrió<sup>111</sup> y las consecuencias del mismo, cuando de acuerdo con el *Protocolo* y el *Manual de Buenas Prácticas de la SCJN*, en este tipo de casos, el testimonio de la víctima debe ser asumido con receptividad y objetividad, sin desestimarlos.

En ese sentido, la posición adoptada por la *Junta Administrativa* al analizar la determinación y actuación de la *UTAJ* refleja falta de sensibilidad y objetividad al abordar la cuestión relacionada con el estado de salud de la *parte actora*, cuando estaba en condición de allegarse de elementos para tener mayor certeza respecto a la misma.

De ahí que los motivos de agravio resultan **fundados**.

Ahora bien, no pasa desapercibido que la *parte actora*, solicita que este *Tribunal Electoral* resuelva en plenitud de jurisdicción el *recurso de inconformidad* y su petición de readscripción, a fin de no prolongar la impartición de justicia. Sobre el particular, es importante precisar que dicho planteamiento, aunque no lo señala expresamente, implicaría en los hechos,

---

<sup>111</sup> El cual, según lo asentado en el Acta Administrativa de 3 de diciembre de 2019.

conocer también del *procedimiento disciplinario*, sin embargo, el mismo se **desestima**, en razón de lo siguiente.

Tal como quedó establecido en el apartado de antecedentes, el presente juicio deriva de una secuela procesal de diversos medios de impugnación, entre ellos, los Juicios Electorales **TECDMX-JEL-048/2022** y **TECDMX-JEL-067/2022**, en el que quedó establecido que, la solicitud de readscripción está vinculada al *procedimiento disciplinario laboral* y este Tribunal carece de competencia para resolverlo en primera instancia, pues ello depende de la acreditación de la existencia de acoso y/o violencia laboral.

En efecto, la plenitud de jurisdicción se identifica como el acto procesal que tiende a conseguir resultados definitivos en el menor tiempo posible, de manera que la sentencia emitida por los tribunales que asuman esta figura deberá otorgar una reparación total e inmediata a la parte actora, mediante la sustitución a la autoridad responsable.

Así pues, dicha figura tiene fundamento expreso en la facultad de los tribunales de modificar los actos emitidos por las autoridades administrativas sujetas a impugnación, para así restituir el derecho violado a la ciudadanía.

Es importante precisar que, la figura de plenitud de jurisdicción no es absoluta, pues para que los tribunales se encuentren en posibilidad de ejercer dicha facultad se deben observar las siguientes circunstancias:

- Que dada la urgencia del asunto, se consiga un resultado definitivo en menor tiempo posible. Esto significa que resolver lleve un tiempo mucho menor que el que implicaría devolverlo a la autoridad responsable.
- Se cuenten con los elementos necesarios para hacerlo, es decir, que se tenga aquellos insumos de carácter técnico, humano y materiales, de tal forma que se esté en condiciones de sustituir a la autoridad que ordinariamente debería llevarlo a cabo.

Sustenta lo anterior la Tesis XIX/2003, de la Sala Superior de rubro: “**PLENITUD DE JURISDICCIÓN. CÓMO OPERA EN IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS ELECTORALES**”<sup>112</sup>.

En el caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 149 del *RRL* la autoridad competente para instruir el procedimiento disciplinario es la *UTAJ* y la autoridad resolutora es la persona titular de la *Secretaría Ejecutiva*.

En cuanto al recurso de inconformidad, su instrucción corresponde a la Secretaría de la *Junta Administrativa*, en tanto su resolución a dicha Junta.

Como se observa, este *Tribunal Electoral* no forma parte del procedimiento disciplinario laboral, ni del recurso para controvertir las determinaciones tomadas en tal procedimiento, sino que únicamente en términos de los dispuesto en el artículo 183 del *RRL* este órgano jurisdiccional

---

<sup>112</sup> Consultable en: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>

conocerá de las inconformidades relacionadas con las resoluciones recaídas al recurso de inconformidad.

De tal modo que, se considera que a este *órgano jurisdiccional* le corresponde revisar la legalidad de las determinaciones que se tomen en dicho procedimiento, pero no sustituir a las autoridades que les corresponde resolver tal procedimiento en primera instancia, aunado a que no se actualizan las condiciones precisadas para analizar en plenitud de jurisdicción.

Por tanto, si la petición del cambio de adscripción fue planteada en el marco del *procedimiento disciplinario*, y se hizo depender de la acreditación de la existencia de violencia laboral, les corresponde a las autoridades administrativas electorales pronunciarse en primera instancia sobre tal cuestión, siempre que se cumplan los requisitos de procedencia.

Sin embargo, en el caso particular, tal como se razonó en párrafos precedentes, el pasado uno de septiembre, se actualizó una circunstancia particular que impacta en la solicitud de readscripción, pues mediante oficio **SECG-IECM/1972/2022**, el *Secretario Ejecutivo*, hizo de conocimiento de la *parte actora* que la plaza de la cual tenía la titularidad había sido suprimida a partir del momento en que fue aprobado el acuerdo **IECM/ACU-CG-050/2022**, verificándose en consecuencia la terminación de la relación laboral, con efectos a partir del dos de septiembre.



TECDMX-JEL-204/2022

Determinación que fue combatida por el *impugnante* dando lugar a la integración del juicio especial laboral identificado con la clave **TECDMX-JLI-037/2022**.

Por lo que tal circunstancia, impide con mayor razón que este *Tribunal Electoral* e incluso el propio *IECM* se pueda pronunciar en estos momentos, respecto a la procedencia de la petición de readscripción, situación que no impide, tal como se precisará en el apartado de efectos, que la *UTAJ* realice las acciones de investigación correspondientes, a efecto de que determinar si se actualiza o no, la violencia laboral denunciada por la *parte actora*.

Lo anterior, con independencia de que la situación laboral del *promovente* con el *Instituto Electoral* haya de resolverse en el juicio **TECDMX-JLI-037/2022** en el momento procesal oportuno, pues el *procedimiento disciplinario* no tiene como objeto únicamente la readscripción de la *parte actora*, sino la investigación respecto a la probable violencia laboral y en caso de actualizarse, sancionar a la persona responsable, sin que sea obstáculo que la misma ya no labore en el *IECM*, tal como se razonó en la sentencia dictada en el expediente **TECDMX-JEL-067/2022**.

Al respecto, debe considerarse lo razonado por la Primera Sala de la *Suprema Corte*, en el sentido que, **las sentencias en las que se determina la existencia de la vulneración a los derechos humanos** de una persona **constituye en sí misma una medida de satisfacción**, pues al declararse tal afectación, las resoluciones operan como una declaratoria

oficial que **contribuye a restaurar la dignidad de las personas.**

De lo cual, se sigue válidamente que también debe incluirse el reconocimiento de situaciones sobre las cuales puede ser necesario tomar medidas para remediar y evitar su repetición.

Así, además de las medidas de restitución contenidas en las sentencias, debe considerarse que las resoluciones, por sí mismas, tienen un valor fundamental como parte del proceso reparador de las consecuencias de un hecho victimizante.

Lo anterior tiene sustento en la tesis **1a. LIV/2017 (10a.)**, de rubro **“REPARACIÓN INTEGRAL ANTE VIOLACIONES A DERECHOS HUMANOS. POSIBILIDAD DE ESTABLECER MEDIDAS DE SATISFACCIÓN EN EL MARCO DE LA LEY DE AMPARO”**<sup>113</sup>.

Finalmente, no pasa desapercibido para este *órgano jurisdiccional* que la *parte actora* manifestó que, durante su comisión temporal en la *DD32* se recibieron llamadas telefónicas por parte de la *Secretaría Ejecutiva*, formulando preguntas a diversas personas funcionarias de la referida *Dirección Distrital*, relacionadas con su desempeño laboral, sin que exista un documento oficial dirigido al Titular del Órgano Desconcentrado, lo que en su consideración, constituyen actos de acoso, intimidación y hostigamiento.

---

<sup>113</sup> Consultable en: <https://sjf2.scjn.gob.mx/listado-resultado-tesis>



TECDMX-JEL-204/2022

Solicitando, se dé vista a la Contraloría Interna del *Instituto Electoral*, para que realice las investigaciones conducentes.

Al respecto, se ordena a la Secretaría General de este Tribunal Electoral -tal como ocurrió en las sentencias **TECDMX-JEL-48/2022** y **TECDMX-JEL-279/2021-**, corra traslado con copia certificada del escrito de demanda y los anexos que la acompañan, a la citada autoridad para que actúe como corresponda en el ámbito de sus atribuciones.

**SEXTA. Efectos.** En virtud de las razones y fundamentos expuestos y al resultar **fundados o parcialmente fundados** algunos de los motivos de agravio analizados, los efectos de esta sentencia son los siguientes:

1. Se **revoca** la resolución emitida por la *Junta Administrativa* el once de abril, en el expediente **IECM-JA/RI/01/2021**, y en vía de consecuencia, el acuerdo dictado el tres de septiembre de dos mil veintiuno, por la *UTAJ* en el Procedimiento Disciplinario **IECM-UTAJ/PD/03/2020**, a fin de reponer el procedimiento originado con motivo del escrito presentado por la *parte actora* el tres de septiembre de dos mil veinte.

2. Se **ordena** a la *Unidad Jurídica*, para que, en un plazo máximo de treinta días hábiles, contados a partir de la notificación de la presente sentencia, lleve a cabo diligencias para mejor proveer, siguiendo las directrices de la normatividad señalada en la presente sentencia<sup>114</sup>, asimismo,

---

<sup>114</sup> Asimismo, puede resultar ilustrativo lo razonado por la *Suprema Corte* en el Amparo Directo en Revisión **945/2018**, en donde señala que la valoración de las pruebas deberá atender a los principios de la lógica, la experiencia y la sana crítica. Siendo que, la inferencia lógica debe sustentarse en máximas de la experiencia, es decir, en una clara

de manera fundada y motivada, se valoren de manera preliminar las pruebas aportadas por la *parte actora*, así como las recabadas por la autoridad, con el objeto de determinar si a partir de ellas, se desprenden indicios que acrediten la existencia de violencia laboral.

**3.** Se **ordena** a la *Unidad Jurídica* para que, en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir de la conclusión del periodo señalado en el numeral anterior, dicte una nueva determinación debidamente fundada y motivada en relación con el inicio o no del procedimiento disciplinario, e informe a este *Tribunal Electoral* dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que ello ocurra, debiendo acompañar copia certificada de la misma.

**4.** Se **vincula** al *Comité de Seguimiento*, así como a las Ombudsperson o Personas Consejeras, para que, de manera inmediata, establezcan comunicación con la *parte actora* a efecto de ofrecerle apoyo y asesoría en relación con su queja.

**5.** Se **vincula** a la Contraloría Interna del *IECM*, para que, en caso de así requerirlo la *UTAJ*, preste apoyo y proporcione aquellos elementos que obran en el Procedimiento de

---

idea de razonabilidad, de forma tal que el vínculo entre hechos base y hechos consecuencia, debe construirse de modo coherente, ello a partir de una comprensión razonable de la realidad y del asunto en concreto.

Por ende, la forma lógica de valorar las pruebas corresponde a no contradecir las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia, del conocimiento científico y de la técnica, ya que el punto toral de dicha valoración será la justificación objetiva que la persona juzgadora efectúe en la sentencia o resolución en torno al alcance y valor probatorio que le confiera la prueba, para motivar su decisión.

Siendo que, el fenómeno de la prueba de los hechos y el de la motivación de la sentencia, tiene una conexión intrínseca, ya que la persona juzgadora tiene la obligación de motivar cuál o cuáles de las probanzas son relevantes en la valoración y cómo el conjunto de esos elementos le permiten justificar racionalmente su decisión.



**TECDMX-JEL-204/2022**

Investigación de Presuntas Responsabilidades identificado con la clave **CI/EIPR/35/2021**, que pudieran enriquecer la investigación preliminar relacionada con el procedimiento disciplinario.

**6.** Se apercibe a la **UTAJ** con imponerle alguna de las medidas de apremio previstas en el artículo 96 de la *Ley Procesal*, en caso de incumplimiento a lo anterior.

Similar criterio, fue adoptado por este *órgano jurisdiccional* en el juicio electoral **TECDMX-JEL-088/2019**.

Finalmente es importante señalar a la *Unidad Jurídica* y demás áreas vinculadas en la presente ejecutoria, que en el caso, no podrán aducir imposibilidad para realizar la investigación preliminar o las acciones instruidas, así como el dictado de la determinación correspondiente en el *procedimiento disciplinario*, en virtud de que la persona *probable responsable* y el *promovente*, actualmente ya no laboran para el *IECM*, pues como se razonó en párrafos precedentes, de tal circunstancia no depende la actualización o no de las conductas denunciadas, mucho menos la imposición, en su caso, de alguna sanción y reparación del daño.

Lo anterior, con independencia de que la situación sobre la relación de trabajo entre el *Instituto Electoral* y el *impugnante* haya de resolverse en el citado juicio **TECDMX-JLI-037/2022**.

Por lo expuesto y fundado, se

**RESUELVE:**

**PRIMERO.** Se **revoca** la resolución emitida por la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, el once de abril del año en curso, en el expediente **IECM-JA/RI/01/2021**, y en vía de consecuencia, la determinación dictada el tres de septiembre de dos mil veintiuno, en el Procedimiento Disciplinario **IECM-UTAJ/PD/03/2020**, para los efectos precisados en el apartado correspondiente de esta sentencia.

**SEGUNDO.** Se ordena dar **vista** a la Contraloría Interna del Instituto Electoral de la Ciudad de México para los efectos precisados en la parte considerativa de esta sentencia.

**PUBLÍQUESE** en su sitio de Internet ([www.tedf.org.mx](http://www.tedf.org.mx)), una vez que esta determinación haya causado estado.

Así, por **unanimidad** de votos, lo resolvieron y firman, las Magistradas y los Magistrados del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, con el voto aclaratorio que emite el Magistrado Armando Ambriz Hernández, mismo que corre agregado a la presente Sentencia como parte integrante de esta. Todo lo actuado ante el Secretario General, quien autoriza y da fe.



TECDMX-JEL-204/2022

**INICIA VOTO ACLARATORIO QUE FORMULA EL  
MAGISTRADO ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ  
RESPECTO DEL JUICIO ELECTORAL TECDMX-JEL-  
204/2022<sup>115</sup>.**

Respetuosamente, emito el presente voto aclaratorio pues si bien coincido con el sentido de la resolución, no es así respecto a una afirmación que se realiza al hacer el análisis de la oportunidad del presente medio de impugnación, como se expone en seguida:

En este fallo, al analizarse la oportunidad de la demanda se sostuvo que en el cómputo de los días en los que debía presentarse el medio de impugnación no debían tomarse en cuenta los días sábado ni domingo, por no estar vinculado el asunto con un proceso electoral o un procedimiento de participación ciudadana, cuestión que fue acompañada por el resto de mis pares.

Sin embargo, en mi opinión, si bien es cierto que en los juicios interpuestos en el marco de algún proceso electoral todos los días se consideran hábiles, ello no es así en los asuntos que guardan relación con los procedimientos de participación ciudadana, cuestión que incluso ha sido indicada tanto por la Sala Regional Ciudad de México, como

---

<sup>115</sup> Con fundamento en los artículos 87, fracción IV, de la Ley Procesal Electoral para la Ciudad de México, 185, fracción VII, del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, así como los artículos 9 y 100, fracción II, del Reglamento Interior de este órgano jurisdiccional.

por la Sala Superior, ambas del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Al respecto, la Sala Superior al resolver el juicio ciudadano **SUP-JDC-780/2022** –cuya controversia se suscitó en el marco de la consulta sobre presupuesto participativo 2022– determinó que en estos procedimientos el cómputo debía realizarse solo tomando en cuenta los días hábiles –lunes a viernes–, por no guardar relación con algún proceso electoral.

Además de ello, la referida Sala Regional al emitir las resoluciones correspondientes a los juicios ciudadanos **SCM-JDC-314/2022** y **SCM-JDC-303/2022** de la misma manera que la Sala Superior, consideró que existe una distinción entre procesos electorales y procedimientos de participación ciudadana, por lo que, al realizar el cómputo del plazo, no debían considerarse la totalidad de los días como hábiles.

Así, como lo he sostenido en reiteradas ocasiones, para el suscrito es claro que al realizar el análisis de la oportunidad de los medios de impugnación relacionados con este tipo de procedimientos solo deben tomarse en cuenta los días hábiles. En otras palabras, no se debe considerar la totalidad de los días como tales, a efecto de privilegiar el acceso a la justicia de las y los justiciables (entre los que no



**TECDMX-JEL-204/2022**

se incluyen partidos políticos, pues hablamos de la ciudadanía).

De ahí que emita el presente voto aclaratorio por no compartir tal aseveración y en ánimo de que mi criterio siga siendo consistente con la línea argumentativa que he venido sosteniendo en asuntos como el que ahora se resuelve<sup>116</sup>.

**CONCLUYE VOTO ACLARATORIO QUE FORMULA EL  
MAGISTRADO ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ  
RESPECTO DEL JUICIO ELECTORAL TECDMX-JEL-  
204/2022.**

**ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ  
MAGISTRADO PRESIDENTE INTERINO**

---

<sup>116</sup> Tal como se realizó en el Juicio Electoral **TECDMX-JEL-336/2022**.

**MARTHA ALEJANDRA CHÁVEZ  
CAMARENA  
MAGISTRADA**

**MARTHA LETICIA MERCADO  
RAMÍREZ  
MAGISTRADA**

**JUAN CARLOS SÁNCHEZ LEÓN  
MAGISTRADO**

**PABLO FRANCISCO HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ  
SECRETARIO GENERAL**

“Este documento es una versión pública de su original, motivo por el cual los datos personales se han eliminado de conformidad con los artículos 100, 106, fracción III, 107 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 6, fracciones XII, XXII, XXIII y XLIII, 169, 176, fracción III, 177 y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; así como 3, fracciones IX y X, de la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, 62 fracciones I a XI, de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México y los numerales segundo, fracciones XVII y XVIII, séptimo, trigésimo octavo, quincuagésimo sexto, sexagésimo y sexagésimo primero de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas, colocándose en la palabra testada un cintillo negro”.