



## JUICIO ELECTORAL

### EXPEDIENTE:

TECDMX-JEL-060/2026

### PARTE ACTORA:

[REDACTED]

### AUTORIDAD RESPONSABLE:

CONSEJO GENERAL DEL  
INSTITUTO ELECTORAL DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

### MAGISTRADO PONENTE:

JOSÉ JESÚS HERNÁNDEZ  
RODRÍGUEZ

### SECRETARIADO:

PEDRO BAUTISTA MARTÍNEZ Y  
KIMBERLY YAMEL MARTIÑÓN  
BONILLA

Ciudad de México a siete de mayo de dos mil veintiséis.

**VISTOS** para resolver en definitiva los autos del juicio al rubro  
indicado.

### ÍNDICE

|                              |    |
|------------------------------|----|
| <b>GLOSARIO</b> .....        | 1  |
| <b>ANTECEDENTES</b> .....    | 2  |
| <b>CONSIDERACIONES</b> ..... | 9  |
| <b>RESUELVE</b> .....        | 38 |

### GLOSARIO

**Actora:**

[REDACTED]

**Autoridad Responsable:**

Consejo General del Instituto Electoral de la  
Ciudad De México.

**Código Electoral:**

Código de Instituciones y Procedimientos  
ElectORAles de la Ciudad de México.

**Ley Procesal:** Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México.  
**Instituto Electoral o IECM:** Instituto Electoral de la Ciudad de México.  
**Tribunal Electoral u órgano jurisdiccional:** Tribunal Electoral de la Ciudad de México.

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

1. De lo narrado en el escrito de demanda y de las constancias que obran en autos, se advierte lo siguiente:
2. **I. Primera cadena impugnativa.** Iniciada con motivo de la denuncia presentada por la parte actora en contra de la persona titular de la **Dirección Distrital 24** y conocida en los juicios electorales **TECDMX-JEL-347/2023**, **TECDMX-JEL-360/2023** y **TECDMX-JEL-347/2024**.
3. **1. Primera denuncia.** El catorce de septiembre de dos mil veintiuno, la actora, en su calidad de Técnica de Órgano Desconcentrado, presentó denuncia en contra de la persona titular de la **Dirección Distrital 24** del Instituto Electoral por presunto hostigamiento, acoso y/o violencia laboral. La denuncia fue radicada en el expediente del procedimiento laboral disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PD/10/2021**.
4. **2. Medidas de protección.** El veinte de septiembre de dos mil veintiuno, dentro del procedimiento laboral disciplinario, se dictaron como medidas de protección: A) Instruir a la parte denunciada de abstenerse de incurrir en cualquier acto que implicara violencia laboral, B) Respecto a la enfermedad articular manifestada por la denunciante se le proporcionarían las facilidades para llevar a cabo sus actividades en planta baja, C)



La adopción de medidas dentro del órgano desconcentrado para prevenir violencia laboral hacía sus integrantes, y D) Guardar absoluta reserva sobre la presentación de la denuncia. El quince de octubre de dos mil veintiuno, se adicionó como medida de protección, poner a disposición de la Secretaría Administrativa a la promovente para una eventual readscripción.

5. **3. Primera resolución del procedimiento.** El veintiocho de octubre de dos mil veintidós, la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral resolvió el procedimiento en el sentido de tener por no acreditada la infracción y dejar sin efectos las medidas de protección, con excepción de que, derivado de su enfermedad, se le proporcionaran las facilidades para llevar a cabo sus actividades en una planta baja.
6. **4. Primer recurso de inconformidad.** El dieciocho de noviembre de dos mil veintidós, la actora interpuso recurso de inconformidad para controvertir la resolución del procedimiento laboral disciplinario. El cual fue radicado en el expediente **IECM-ST-COSSPEN-RI-01/2022.**
7. **5. Cambio de adscripción.** A partir del uno de enero de dos mil veintitrés, la parte actora fue readscrita de la Dirección Distrital 24 a la **Dirección Distrital 22.**
8. **6. Primera resolución del recurso.** El treinta de junio de dos mil veintitrés, el Consejo General del Instituto Electoral resolvió el recurso de inconformidad en el sentido de confirmar la resolución del procedimiento laboral disciplinario.

9. **7. Primer y segundo juicios electorales.** El doce de julio de dos mil veintitrés, la parte actora promovió dos juicios electorales para impugnar la resolución del recurso de inconformidad. Los juicios fueron radicados en los expedientes **TECDMX-JEL-347/2023** y **TECDMX-JEL-360/2023**.
  
10. **8. Acuerdos Plenarios.** El dieciocho de julio de dos mil veintitrés, este Tribunal Electoral, dictó Acuerdo Plenario en el juicio **TECDMX-JEL-347/2023**, por el que dictó como medidas cautelares: A) Que la persona titular de la **Dirección Distrital 24** se abstuviera de incurrir en actos de violencia y guardara absoluta reserva sobre la presentación de la denuncia y B) Que la persona titular de la **Dirección Distrital 22**, conforme a lo manifestado de la enfermedad articular proporcionara las facilidades necesarias para llevar a cabo sus actividades en un lugar adecuado, guardar absoluta reserva de la presentación de la denuncia y que se mantuviera la adscripción de la denunciante en tanto se resolvía el asunto o se presentara una opción diversa acorde a los intereses o que resultara más benéfica para la denunciante.
  
11. El uno de agosto de dos mil veintitrés, este Tribunal Electoral, dictó Acuerdo Plenario en el juicio **TECDMX-JEL-360/2023**, por el que determinó mantener las medidas cautelares dictadas en el diverso juicio **TECDMX-JEL-347/2023**.
  
12. **9. Sentencias.** El diecisiete de agosto de dos mil veintitrés, este Tribunal Electoral resolvió el juicio electoral **TECDMX-JEL-347/2023** en el sentido de desechar la demanda por preclusión.

13. En esa misma fecha, este Tribunal Electoral resolvió el juicio electoral **TECDMX-JEL-360/2023** en el sentido de **revocar** la resolución del recurso de inconformidad emitida por el Consejo General para el efecto de que emitiera una nueva en la que se pronunciara respecto de la totalidad de los motivos de agravio hechos valer y analizara si durante la sustanciación y resolución del procedimiento laboral disciplinario se observaron las directrices aplicables en la materia.
14. **10. Segunda resolución del recurso de inconformidad.** El veinticinco de septiembre de dos mil veintitrés, el Consejo General del Instituto Electoral dictó una segunda resolución en el recurso de inconformidad en el sentido de revocar la resolución emitida en el procedimiento laboral disciplinario para que dictara una nueva.
15. **11. Segunda resolución del procedimiento laboral disciplinario.** El nueve de noviembre de dos mil veintitrés, la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral, emitió nueva resolución en el procedimiento, en la que determinó que no se actualizaron las infracciones objeto de denuncia y mantener las medidas cautelares dictadas por este Tribunal Electoral.
16. **12. Segundo recurso de inconformidad.** El veinticuatro de noviembre de dos mil veintitrés, la actora interpuso segundo recurso de inconformidad para controvertir la segunda resolución del procedimiento laboral disciplinario. El cual fue radicado en el expediente IECM-ST-COSSPEN-RI-02/2023.

17. **13. Resolución del recurso.** El treinta de septiembre de dos mil veinticuatro, el Consejo General del Instituto Electoral resolvió el segundo recurso de inconformidad en el sentido de confirmar la resolución del procedimiento laboral disciplinario y dejar subsistentes las medidas cautelares dictadas por este Tribunal Electoral.
18. **14. Tercer juicio electoral.** El ocho de octubre de dos mil veinticuatro, la parte actora promovió un tercer juicio electoral para impugnar la resolución del segundo recurso de inconformidad. El juicio fue radicado en el expediente **TECDMX-JEL-347/2024**.
19. El catorce de noviembre de dos mil veinticuatro, este Tribunal Electoral resolvió el juicio electoral **TECDMX-JEL-347/2024** en el sentido de confirmar la resolución del segundo recurso de inconformidad dictada por el Consejo General del Instituto Electoral.
20. **II. Segunda cadena impugnativa.** Iniciada con motivo de la denuncia presentada por la parte actora en contra de la persona titular de la **Dirección Distrital 22** y conocida en los juicios electorales **TECDMX-JEL-007/2025** y el presente juicio **TECDMX-JEL-060/2026**.
21. **1. Segunda denuncia.** El once de octubre de dos mil veinticuatro, la actora, en su calidad de Asistente Técnica de Órgano Desconcentrado, presentó denuncia en contra de la persona titular de la **Dirección Distrital 22** del Instituto Electoral por presunto hostigamiento laboral y probable incumplimiento de



las medidas cautelares dictadas por este Tribunal Electoral en los juicios **TECDMX-JEL-347/2023**, **TECDMX-JEL-360/2023**. La denuncia fue radicada en el expediente del procedimiento laboral disciplinario **IECM-UTAJ/SE/PLS/08/2024**.

22. **2. Medidas de protección.** El dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro, dentro del procedimiento laboral disciplinario, se dictaron como medidas de protección: A) Exhortar a la persona titular de la Dirección Distrital 22 de evitar cometer las conductas objeto de denuncia, B) Que la persona denunciada se abstuviera de realizar cualquier acto o conducta de molestia en contra de la denunciante y C) Se negó el cambio de adscripción de la persona denunciada.
23. **3. Recurso de inconformidad.** El cuatro de noviembre de dos mil veinticuatro, la parte actora promovió recurso de inconformidad para impugnar el acuerdo de medidas cautelares.
24. **4. Resolución del recurso de inconformidad.** El veintiocho de febrero de dos mil veinticinco, el Consejo General del Instituto Electoral, resolvió el recurso de inconformidad en el sentido de modificar la resolución sobre medidas cautelares para que la denunciante reciba atención médica y/o psicológica necesaria, que la persona denunciada se abstuviera de establecer u ordenar actividades extraordinarias que implicaran movilidad física, que la persona denunciada omita la realización de actos de discriminación o segregación y se le conminó para que en las actividades institucionales tuviera una comunicación adecuada.

25. **5. Cuarto juicio electoral.** El diez de marzo de dos mil veinticinco, la parte actora promovió juicio electoral para impugnar la resolución del recurso de inconformidad. El juicio fue radicado en el expediente **TECDMX-JEL-007/2025**.
26. El veintisiete de marzo de dos mil veinticinco, este Tribunal Electoral resolvió el juicio electoral TECDMX-JEL-007/2025 en el sentido de confirmar la resolución del tercer recurso de inconformidad dictada por el Consejo General del Instituto Electoral.
27. **6. Resolución del procedimiento laboral disciplinario.** El quince de agosto de dos mil veinticinco, la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral, emitió resolución en el procedimiento en la que determinó que no se acreditaron las conductas consistentes en hostigamiento laboral y se acreditó el incumplimiento de las medidas cautelares dictadas por este Tribunal Electoral de la Ciudad de México en los juicios TECDMX-JEL-347/2023, TECDMX-JEL-360/2023, por lo que se impuso una amonestación a la parte denunciada, así como una medida de sensibilización consistente en la toma de un curso en línea en materia de personas con discapacidad.
28. **7. Segundo recurso de inconformidad.** El tres de septiembre de dos mil veinticinco, la actora interpuso un segundo recurso de inconformidad para controvertir la resolución del procedimiento laboral disciplinario. El cual fue radicado en el expediente IECM-COSSPEN-ST-RI-01/2025.



29. **8. Resolución del recurso.** El cuatro de marzo de dos mil veintiséis, el Consejo General del Instituto Electoral resolvió el segundo recurso de inconformidad en el sentido de confirmar la resolución del procedimiento laboral disciplinario.
30. **III. Juicio electoral TECDMX-JEL-060/2026.**
31. **1. Medio de impugnación.** Inconforme, el dieciséis de marzo de dos mil veintiséis la parte actora presentó escrito de demanda, con el que se integró un quinto juicio electoral promovido por la parte actora ante este Tribunal Electoral el cual fue radicado en el expediente **TECDMX-JEL-060/2026**.
32. **2. Integración y turno.** En su momento, el Magistrado Presidente de este Tribunal, ordenó integrar el expediente en que se actúa y turnarlo a la Ponencia del Magistrado Instructor para sustanciarlo y, en su momento, elaborar el proyecto de resolución correspondiente.
33. **3. Elaboración y presentación de proyecto de sentencia.** En términos del artículo 80, fracción VIII, de la Ley Procesal Electoral para la Ciudad de México, el Magistrado Instructor procedió a formular el proyecto de resolución que sometió a la consideración de este Tribunal Pleno, a efecto de resolver conforme a Derecho el asunto en cuestión, con base en las siguientes.

## **C O N S I D E R A C I O N E S**

34. **PRIMERA. Competencia.** El Pleno del Tribunal Electoral es competente para conocer y resolver el presente medio de

impugnación, toda vez que, en su carácter de máximo órgano jurisdiccional electoral en la Ciudad de México, es garante de la constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de los actos y resoluciones en la materia, por lo que le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable las demandas que se presenten para impugnar actos, resoluciones, u omisiones de las autoridades electorales en el ámbito local de esta Ciudad.

35. Hipótesis que se actualiza en la especie, habida cuenta que la parte actora controvierte la resolución emitida por el Consejo General del Instituto Electoral por la que resolvió un recurso de inconformidad que interpuso para impugnar una resolución dictada en un procedimiento laboral sancionador.
36. Lo anterior, tiene su fundamento en la normativa siguiente:
  - **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Artículos 1, 17, 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b), c) y l), y 122 Apartado A, fracciones VII y IX.
  - **Constitución Política de la Ciudad de México.** Artículo 38 y 46, Apartado A, inciso g).
  - **Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México.** Artículos 1, 2, 30, 165, 171, 178, 179, fracción VII, 182 y 185, fracciones III, IV y XVI.
  - **Ley Procesal Electoral.** Artículos 31, 37, fracción I, 85, 88, 91, 102 y 103.
37. **SEGUNDA. Determinación de la vía.** De conformidad con el quinto párrafo del artículo 126 de la Ley Procesal Electoral, la vía para sustanciar y resolver la impugnación de una sanción

determinada en un procedimiento laboral disciplinario es el juicio especial laboral, por lo que es oportuno aclarar la razón por la que en este caso es procedente el juicio electoral.

38. El supuesto normativo de la disposición jurídica citada se actualiza cuando una persona trabajadora del Instituto Electoral es sancionada con motivo de un procedimiento laboral disciplinario, con la que pueden ser afectados sus derechos laborales.
39. En el caso, no se controvierte la imposición de una sanción, sino que es la parte denunciante en el procedimiento laboral sancionador la que impugna la determinación emitida en el recurso de inconformidad, para que, en su caso, se revoque y eventualmente se determine la acreditación de la infracción.
40. En este sentido, estamos frente a un caso de posible violencia laboral cometida en contra de una persona funcionaria adscrita a una autoridad electoral lo que puede impactar o trascender a la función electoral.
41. De manera que, si la materia en el presente medio de impugnación, es la resolución emitida por el Consejo General en el recurso de inconformidad, este órgano jurisdiccional debe verificar la legalidad de la misma mediante 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 presunta violencia laboral que puede afectar el desempeño de una persona adscrita a una autoridad electoral.

42. De ahí que sea procedente la vía del juicio electoral y no la vía del juicio especial laboral. Estas consideraciones son coincidentes con lo determinado en el juicio electoral TECDMX-JEL-360/2023.
43. **TERCERA. Procedencia.** El presente juicio cumple los requisitos de procedencia, tal como se muestra a continuación.
44. **1. Forma.** La demanda fue presentada por escrito, y en ella consta el nombre y firma de quien promueve, se identifica el acto reclamado, los hechos de la impugnación, y los agravios que le causa.
45. **2. Oportunidad.** El medio de impugnación resulta oportuno, de conformidad con el numeral 42 de la Ley Procesal, el cual establece que, todos los medios de impugnación deberán interponerse dentro del plazo 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.
46. En el caso, la parte actora tuvo conocimiento de la resolución impugnada el diez de marzo, por lo que si la demanda se presentó el dieciséis siguiente es oportuna, al tomar en consideración que los días catorce y quince de marzo fueron inhábiles debido a que la controversia no está relacionada con algún proceso electoral o de participación ciudadana.

47. **3. Legitimación.** El juicio es promovido por parte legítima, conforme con 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 una ciudadana, funcionaria del Instituto Electoral, y promovente del recurso de inconformidad cuya resolución impugna.
48. **4. Interés jurídico.** La parte actora tiene interés jurídico porque fue quien inició el procedimiento laboral sancionador en contra de un servidor público del Instituto Electoral e interpuso el recurso de inconformidad por el cual, la autoridad responsable confirmó la resolución del procedimiento. Determinación que ahora controvierte, ya que, en su consideración, la resolución es contraria a Derecho.
49. **5. Definitividad.** Este juicio cumple el requisito indicado, dado que no se advierte la existencia de alguna instancia previa que deba agotarse para controvertir el acto impugnado.
50. **6. Reparabilidad.** La determinación adoptada por la autoridad responsable no se ha consumado de modo irreparable, ya que la presunta afectación de los derechos de la parte actora puede ser reparada por este órgano jurisdiccional mediante la revocación o modificación de la resolución controvertida.
51. Al encontrarse satisfechos los requisitos de procedencia de este juicio lo conducente es analizar el fondo de la cuestión planteada.
52. **CUARTA. Contexto.** Para una mejor comprensión de la controversia se debe precisar que este asunto tiene como

antecedente la denuncia que presentó la parte actora, en septiembre de dos mil veintiuno, en contra de la persona titular de la **Dirección Distrital 24**, por presunto hostigamiento, acoso y/o violencia laboral.

53. Durante la cadena impugnativa de ese procedimiento, a partir del uno de enero de dos mil veintitrés, la parte actora fue readscrita a la **Dirección Distrital 22**.
54. Si bien, esa cadena impugnativa concluyó con la determinación de que no se actualizaron las infracciones objeto de denuncia, durante su desahogo este Tribunal dictó, en los juicios electorales TECDMX-JEL-347/2023 y TECDMX-JEL-360/2023, el dieciocho de julio y uno de agosto de dos mil veintitrés, medidas cautelares consistentes en: **A)** Que la persona titular de la **Dirección Distrital 24** se abstuviera de incurrir en actos de violencia y guardara absoluta reserva sobre la presentación de la denuncia y **B)** Que la persona titular de la **Dirección Distrital 22**, conforme a lo manifestado de la enfermedad articular proporcionara las facilidades necesarias para llevar a cabo sus actividades en un lugar adecuado, guardar absoluta reserva de la presentación de la denuncia y que se mantuviera la adscripción de la denunciante en tanto se resolvía el asunto o se presentara una opción diversa acorde a los intereses o que resultara más benéfica para la denunciante.
55. Ahora bien, el presente asunto se origina con motivo de una segunda denuncia que presentó la parte actora, el once de octubre de dos mil veinticuatro, en contra de su actual superior jerárquico, la persona titular de la **Dirección Distrital 22**, por

presuntas conductas, que, desde la perspectiva de la denunciante, le produjeron miedo y desolación por actos segregacionistas que, de forma sistemática, denigraron su persona, trabajo y desempeño profesional y se afectó su condición física y dignidad, al ser sometida emocional y psicológicamente, de forma hostil, con el propósito de obligarla a renunciar.

56. Esta denuncia fue atendida en el procedimiento laboral sancionador en el que se determinó que no se actualizaron las conductas relativas al hostigamiento laboral, sin embargo, se acreditó el incumplimiento de las medidas cautelares dictadas por este Tribunal Electoral en los juicios TECDMX-JEL-347/2023 y TECDMX-JEL-360/2023, por lo que se determinó la responsabilidad de la persona denunciada y se le impuso una amonestación y, como medida de sensibilización, la toma de un curso en línea en materia de personas con discapacidad.
57. Esta determinación fue controvertida por la parte actora mediante recurso de inconformidad ante el Consejo General del Instituto Electoral, quien resolvió confirmar dicha determinación.
58. Esta resolución del recurso de inconformidad constituye el acto impugnado en el presente juicio electoral.
59. **QUINTA. Estudio con perspectiva de género, discapacidad e interseccionalidad.**
60. La parte actora es una mujer funcionaria del Instituto Electoral de la Ciudad de México que, a lo largo de la cadena impugnativa,

las autoridades electorales, le reconocieron como una persona con discapacidad por una enfermedad articular, por lo que el asunto se debe analizar con perspectiva de género, discapacidad e interseccionalidad.

61. ***Perspectiva de género***

62. Juzgar con perspectiva de género implica el reconocimiento de la condición particular en la cual históricamente se han encontrado las mujeres<sup>1</sup> con motivo de la construcción que socioculturalmente existe en torno a la posición y rol que deben asumir en una sociedad democrática.

63. La óptica de la perspectiva de género impone el deber de adoptar, en el desarrollo y definición de procesos jurisdiccionales, un análisis de los posibles sesgos de desequilibrio que, de manera implícita o explícita, puedan estar contenidos en la ley o en los actos que se analizan.<sup>2</sup>

64. Como punto de partida, el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte es un instrumento que ayuda a identificar y evaluar las circunstancias estructurales que perpetúan las violaciones a los derechos humanos en virtud de la identidad sexo-genérica de las personas.

---

<sup>1</sup> La perspectiva de género, como método analítico, debe aplicarse en todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos, independientemente del género de las personas involucradas, con la finalidad de detectar y eliminar las barreras y los obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de “mujeres” u “hombres”.

<sup>2</sup> Así lo estableció la Sala Superior al resolver el Juicio SUP-JDC-1619/2016.

65. Señala que juzgar con perspectiva de género implica tener cuidado especial al estudiar los “tratamientos jurídicos diferenciados” en un conflicto, pues es necesario determinar si tal diferencia es objetiva y razonable o si, por el contrario, es injustificada e implica una vulneración a los derechos de alguna persona por razón de género.
66. Para ello, propone estudiar si dicho trato diferenciado (i) implica la existencia subyacente de algún rol o estereotipo de género, (ii) encuadra en alguna categoría sospechosa, (iii) tiene por objeto o resultado el impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce —en condiciones de igualdad— de los derechos humanos.
67. Al respecto, es importante resaltar el esfuerzo emprendido por los órganos jurisdiccionales para favorecer la perspectiva de género, el que ha sido acompañado por el poder reformador de la Constitución Federal y por el quehacer legislativo a través de diversas reformas, entre ellas la publicada en el Diario Oficial de la Federación el trece de abril de dos mil veinte.<sup>3</sup>
68. Asimismo, la que tuvo lugar a nivel local el veintinueve de julio de dos mil veinte, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, consistente en el decreto que reformó el Código Electoral y la Ley Procesal en materia de paridad, violencia política de género y violencia política contra las mujeres.

---

<sup>3</sup> Relativa al decreto por el que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, Ley de Medios, Ley General de Partidos Políticos, Ley General en Materia de Delitos Electorales, Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

69. Estas reformas permitieron contextualizar el cúmulo de conductas que pueden dar lugar a actos que afectan de manera particular a las mujeres, por razón de género, además de que abonaron a la configuración de un nuevo diseño institucional para la protección de los derechos fundamentales de las mujeres y la prevención, sanción y reparación de tal irregularidad.
70. En razón de lo anterior, la perspectiva de género debe concebirse no solo como una metodología y mecanismo que debe ser utilizado en la elaboración y construcción de las decisiones judiciales; sino, a su vez, en un elemento fundamental para el reconocimiento de la diversidad cultural y social, y la brecha que se ha trazado en el orden democrático entre mujeres y hombres, entre otros aspectos, en el contexto de su participación política y muy puntualmente en la concepción integral y global de la democracia.
71. ***Perspectiva de discapacidad***
72. El artículo primero de la Constitución federal exige a todas las autoridades la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; y también prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

73. La discriminación puede darse por “motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, idioma, religión, identidad cultural, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición socioeconómica, nivel de educación, condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno, discapacidad, característica genética, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra”.<sup>4</sup>
74. Por ello, es importante identificar si se emplea alguna de las categorías sospechosas señaladas (sexo, orientación sexual, identidad, expresión de género, discapacidad) como base de cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos político-electorales.
75. El marco jurídico constitucional, legal y convencional reconoce la existencia de grupos de población con características particulares o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia o condición de discapacidad.
76. Ahora bien, el acceso efectivo a la justicia de las personas con discapacidad constituye un derecho humano de naturaleza fundamental, cuyo reconocimiento se encuentra previsto en diversos instrumentos internacionales y en el marco jurídico

---

<sup>4</sup> Artículo 1 de la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

nacional, y cuya observancia resulta indispensable para garantizar la igualdad sustantiva y la tutela judicial efectiva.

77. En el plano internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en dos mil seis y ratificada por el Estado mexicano en enero de dos mil ocho, dispone en su artículo 13 que los estados parte deben asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás personas, para lo cual deberán realizar los ajustes de procedimiento que resulten necesarios en todas las etapas del proceso.
78. Este mandato se vincula con el artículo 12 del propio tratado, que reconoce la capacidad jurídica en condiciones de igualdad, y con el artículo 9, que establece el deber estatal de garantizar la accesibilidad física, comunicacional e informativa.
79. Aunado a ello, la Convención Americana sobre Derechos Humanos reconoce en su artículo 8 el derecho de toda persona a ser oída por un tribunal competente, independiente e imparcial con las debidas garantías, y en su artículo 25 el derecho a un recurso sencillo y efectivo, lo cual ha sido interpretado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el sentido de que el acceso a la justicia implica la obligación de los Estados de remover los obstáculos que impidan la participación de grupos en situación de vulnerabilidad, entre ellos las personas con discapacidad, siendo la omisión de ajustes razonables una forma de discriminación.

80. Tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como la Sala Superior han sostenido que el acceso efectivo a la justicia no se agota con la apertura formal de los tribunales, sino que exige la adopción de medidas positivas encaminadas a garantizar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en los procesos jurisdiccionales, lo que incluye el suministro de apoyos adecuados y la eliminación de barreras físicas, comunicacionales y actitudinales.
81. En consecuencia, la omisión de proveer dichos mecanismos no solo contraviene el derecho de acceso a la justicia previsto en los artículos 1° y 17 constitucionales, sino que también vulnera los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano en materia de derechos humanos.
82. De este modo, la importancia y trascendencia del acceso efectivo a la justicia de las personas con discapacidad radica en que constituye un presupuesto indispensable para la exigibilidad de todos los demás derechos humanos, de manera que su desconocimiento genera una situación de exclusión estructural incompatible con el orden constitucional e internacional vigente.
83. De esta forma, surge el mandato de las autoridades judiciales relativo a eliminar las barreras y obstáculos que impiden la adecuada participación de las personas con discapacidad en los procesos jurisdiccionales. Así, la condición de discapacidad no se debe traducir en una desventaja procesal que impida el acceso a una justicia efectiva en igualdad de condiciones.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Protocolo para juzgar con perspectiva de discapacidad de la SCJN.

84. ***Interseccionalidad***

85. Juzgar el presente asunto con perspectiva interseccional conlleva atender las posibles relaciones asimétricas de poder derivadas tanto del género, como de la calidad de persona con discapacidad, que colocan a la parte actora en una especial situación de vulnerabilidad.
86. Esto, entendiendo que la interseccionalidad es una herramienta de análisis que no implica únicamente la acumulación o suma de distintas causas de discriminación en una persona, sino comprender y visibilizar la experiencia particular ante la opresión o la desventaja, cuando existe una combinación de factores de identidad.<sup>6</sup>
87. En ese contexto y con independencia de los derechos que se aducen vulnerados, la controversia se analizará bajo una perspectiva interseccional, reconociendo los límites constitucionales y convencionales de su implementación y sin perder de vista que aplicar las perspectivas en comento a un caso particular, no se traduce en que el órgano jurisdiccional esté obligado a resolver el fondo conforme a las pretensiones planteadas y atendiendo solamente al género de las personas, ni que dejen de observarse los requisitos de procedencia de cualquier medio de defensa.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Protocolo para juzgar con perspectiva intercultural: Personas, Pueblos y Comunidades Indígenas, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, página 195.

<sup>7</sup> Sirve como criterio orientador, la tesis aislada II.1o.1 CS (10a.) emitida por el Primer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito con residencia en Ciudad Nezahualcóyotl Estado de México, de rubro: “**PERSPECTIVA DE GÉNERO. LA OBLIGACIÓN DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE JUZGAR BAJO DICHO PRINCIPIO, NO SIGNIFICA QUE DEBAN RESOLVER EL FONDO DEL ASUNTO CONFORME A LAS**

88. En atención a los anteriores parámetros, este Tribunal estudiará el presente conflicto, a fin de detectar si en la actuación de la autoridad responsable, existieron aspectos capaces de generar alguna desventaja en perjuicio de la parte actora, en su calidad de mujer con discapacidad, que la ubicaran o propiciaran su permanencia en una situación de desigualdad jurídica o discriminación.
89. **SEXTA. Estudio de fondo.**
90. La **pretensión** de la parte actora es que se revoque la resolución impugnada.
91. La **causa de pedir** la sustenta en que dicha resolución es contraria a Derecho, conforme con los siguientes conceptos de agravio.
92. **1. Falta de exhaustividad e incongruencia externa.** La autoridad responsable omitió estudiar de manera congruente y exhaustiva todos y cada uno de los conceptos de agravio que hizo valer en el recurso de inconformidad.
93. **2. Indebida fundamentación y motivación.** La autoridad responsable no fundo ni motivó porque, a pesar de todo el cúmulo de material probatorio, no se acreditaron las infracciones objeto de denuncia.

---

**PRETENSIONES PLANTEADAS POR LAS O LOS GOBERNADOS**", consultable en: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 35, octubre de 2016 (dos mil dieciséis), tomo IV, página 3005; referida al resolver el recurso SUP-REC-851/2018 y acumulado.

94. **3. Indebido análisis.** Tanto la autoridad responsable, como la autoridad resolutora primigenia, se limitaron a analizar el tema de hostigamiento laboral, sin ocuparse de las conductas de violencia y acoso laboral, siendo que la violencia laboral se actualiza en el caso con el incumplimiento de las medidas cautelares por parte de la persona denunciada.
95. **4. Incorrecta perspectiva.** A pesar de que la autoridad afirmó que estudió el asunto con perspectiva de género y bajo el principio de interseccionalidad, le impuso cumplir con el estándar de prueba exigible, por lo que indebidamente, a pesar de actualizarse los elementos, concluyó que no se configuraba violencia laboral en su contra, no obstante que el incumplimiento de la medida cautelar se tradujo en una afectación a sus derechos a la salud y dignidad atento a su condición de discapacidad.
96. **5. Omisión de suplir la deficiencia de la queja e indebido estudio probatorio.** La autoridad responsable tenía el deber de suplir la deficiencia de la queja y ordenar el desahogo y perfeccionamiento del material probatorio conforme con los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, así como valorar las pruebas con perspectiva de género con apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad. En este sentido, la autoridad debió desahogar o perfeccionar los medios probatorios tales como los informes de la Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía del Instituto

Electoral, prueba en psicología, dictamen médico y constancia de discapacidad.

97. **6. La autoridad no atendió el caso con perspectiva de género y debida diligencia reforzada.** La autoridad debió tener un tratamiento especial, esto es, el estudio del material probatorio debió ser más flexible por la dificultad de la víctima para su comprobación, en tanto que el hostigamiento y/o acoso laboral es suficiente, su acreditación de manera indiciaria, para tenerlo por configurado. Para ello, la autoridad debió haber hecho una valoración concatenada y contextual, en lugar de trasladarle indebidamente una carga probatoria rígida, lo que incongruentemente derivó en una incongruencia, al determinar por una parte el incumplimiento de las medidas cautelares y, por otra, que no se configuraba la violencia, hostigamiento y acoso laboral.
98. **7. Falta de exhaustividad en la valoración del material probatorio.** Si bien es cierto, como lo señaló la autoridad responsable, que no se debe hacer una descripción de todos los medios probatorios, era obligación de la autoridad determinar si la valoración de la prueba fue idónea, lo cual no ocurrió en el caso, pues la autoridad primigenia no analizó de manera conjunta los informes de la Dirección Ejecutiva, así como las pruebas supervenientes y confesionales de la persona denunciada, además no se otorgó valor probatorio ni se desahogó de manera completa y suficiente las pruebas consistentes en los informes de la Dirección Ejecutiva de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía del Instituto Electoral, prueba en psicología,

dictamen médico y constancia de discapacidad. En el entendido que la violencia laboral es caracterizada como una conducta de ocultamiento, por lo que la autoridad debió hacer un estudio pormenorizado de lo manifestado por la denunciante, adminiculado con los medios probatorios ofrecidos con la finalidad de que no se le revictimizara.

99. **8. Indebida fundamentación y motivación al confirmar la calificación de la gravedad de la falta e individualización de la sanción.** La resolución impugnada carece de debida fundamentación y motivación al sostener que fue correcta la calificación de la falta como leve y la imposición de solo una amonestación no obstante que la infracción fue dolosa y existió reiteración en la conducta por lo que la falta se debe considerar grave.

100. ***Metodología***

101. Los conceptos de agravio serán analizados en orden diverso al planteado por la actora, sin que ello le depare un perjuicio pues lo importante es atender los planteamientos formulados en atención a su pretensión y causa de pedir.<sup>8</sup>

102. ***Tesis de la decisión***

103. Son sustancialmente fundados y suficientes para revocar la resolución impugnada los conceptos de agravio identificados con los numerales 1, 2, 4 y 6, consistentes en falta de exhaustividad

---

<sup>8</sup> En términos de la Jurisprudencia 4/2000 de la Sala Superior, de rubro "AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN".

y congruencia, indebida fundamentación y motivación, incorrecta perspectiva para analizar el caso en tanto que la autoridad no atendió el caso con la debida diligencia reforzada.

104. ***Consideraciones que sustentan la decisión***

105. El artículo 17 de la Constitución federal establece que toda persona tiene derecho a que se le administre justicia de manera pronta, completa e imparcial. La exigencia de que las resoluciones sean completas implica que la autoridad que conoce de una controversia debe analizar de manera íntegra todos los hechos, pruebas y argumentos que las partes someten a su consideración, sin omitir aspectos esenciales.

106. Por su parte, los artículos 14 y 16 constitucionales imponen a las autoridades la obligación de fundar y motivar debidamente sus determinaciones, lo que implica guardar congruencia entre lo planteado y lo resuelto, evitando decisiones arbitrarias, inconexas o que dejen sin respuesta aspectos sustanciales de la litis.

107. El principio de exhaustividad exige que las resoluciones:

- Se pronuncien sobre todos y cada uno de los planteamientos formulados por las partes.
- Valoren de manera integral el caudal probatorio, sin fragmentarlo ni omitir elementos relevantes.

- Eviten dejar sin respuesta cuestiones sustanciales que podrían cambiar el sentido del fallo.

108. Por su parte, el principio de congruencia implica que las resoluciones deben:

- Guardar coherencia lógica y jurídica con los planteamientos de las partes.
- Evitar contradicciones entre la parte considerativa y resolutive.
- Abstenerse de resolver sobre cuestiones no planteadas (incongruencia extra petita) o de omitir pronunciamientos sobre lo solicitado (incongruencia citra petita).

109. El respeto a los principios de exhaustividad y congruencia constituye un presupuesto indispensable de validez de toda resolución jurisdiccional o administrativa.

110. En el marco de la justicia con perspectiva de género, discapacidad e interseccionalidad tales principios imponen un deber reforzado de análisis integral y contextual, de modo que se garantice el acceso efectivo a la justicia, la tutela de su dignidad y el pleno ejercicio de sus derechos.

111. Ahora bien, de la lectura del acto controvertido, se advierte que la autoridad responsable indebidamente confirmó la omisión de la autoridad primigenia responsable de realizar un estudio integral, conjunto y de manera sistemática de los hechos, y no

como lo determinó de forma aislada y fragmentada, situación que de manera equivocada, la llevó a declarar infundados los conceptos de agravio hechos valer en el recurso de inconformidad relativos al indebido estudio aislado de conductas, la falta de análisis con perspectiva de género y deficiente valoración probatoria y falta de exhaustividad.

112. La posible violencia laboral, acoso u hostigamiento cometido en contra de una mujer con discapacidad no se acredita mediante el análisis aislado de hechos o incidentes, sino a partir de un estudio global y contextual de las conductas enunciadas y acreditadas.
113. En efecto, estos casos se deben analizar de forma integral y con perspectiva para identificar y calificar adecuadamente las acciones u omisiones.
114. La Sala Superior en la jurisprudencia 14/2024 de rubro “VIOLENCIA POLÍTICA EN RAZÓN DE GÉNERO, **ACOSO LABORAL** O SEXUAL. ESTÁNDAR DE DEBIDA DILIGENCIA PARA INVESTIGAR Y ANALIZAR LOS HECHOS PRESENTADOS, ASÍ COMO PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” determinó que, en el análisis de los casos las autoridades deben basarse en un estándar de debida diligencia, deber reforzado que incluye tomar en cuenta que:
  - a) Todos los hechos y elementos del caso deben estudiarse de forma contextual e integral ya sea para determinar la procedencia del inicio de un procedimiento o bien para

fincar las responsabilidades a partir de un análisis integral y no fragmentado;

- b) Se deben explorar todas las líneas de investigación posibles con el fin de determinar lo sucedido y el impacto que generó;
- c) Cuando el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las diligencias probatorias necesarias para detectar dichas situaciones;
- d) La oportunidad de la investigación debe privilegiarse;
- e) Analizar si los hechos tuvieron lugar en un contexto de discriminación en razón de género o cuestiones estructurales de violencia, ya que ello repercute en el estándar de prueba para tener por demostrado el acto en cuestión;
- f) Es preciso detectar si existe una relación asimétrica de poder entre la parte actora y las personas que son parte de la investigación y cuáles son las consecuencias de ello y si la misma se basa en el género o sexo de la víctima.
- g) Se deben detectar las cuestiones estructurales que generaron la violencia, a fin de que, en la medida de lo posible, sean atendidas en la resolución más allá de las reparaciones concretas que el caso amerite.

115. En el caso, la denuncia que presentó la parte actora fue por presuntas conductas que, desde su perspectiva, le produjeron miedo y desolación por actos segregacionistas que, **de forma sistemática**, denigraron su persona, trabajo y desempeño profesional y se afectó su condición física y dignidad, al ser sometida emocional y psicológicamente, de forma hostil, con el propósito de obligarla a renunciar.
116. Desde la óptica de la denunciante, estas conductas sistemáticas se traducen en violencia, acoso y/o hostigamiento laboral al tiempo que incumplen las medidas cautelares dictadas por este Tribunal Electoral.
117. En la resolución primigenia, la autoridad electoral, en lugar de estudiar de manera conjunta e integral si existe un actuar sistemático por parte de la persona denunciada, llevó a cabo un análisis seccionado de los hechos objeto de denuncia.
118. Efectivamente, por una parte, al hacer el estudio sobre la posible actualización de violencia, acoso u hostigamiento laboral, estudió el caso de manera fraccionada por cada uno de los hechos objeto de denuncia, aunado a que, dividió otro grupo de hechos para estudiarlos en un apartado distinto como posible incumplimiento de medidas cautelares.
119. Ahora bien, la parte actora al interponer el recurso de inconformidad hizo valer como conceptos de agravio el indebido estudio aislado de conductas, la falta de análisis con perspectiva

de género y deficiente valoración probatoria y falta de exhaustividad.

120. La autoridad responsable en la resolución impugnada declaró infundados sus conceptos de agravio y consideró, de manera genérica y dogmática, que la acreditación del incumplimiento a las medidas cautelares no da como consecuencia inmediata una actualización de la violencia laboral.
121. De igual manera, en la resolución impugnada se lleva a cabo un estudio seccionado o dividido respecto de los tópicos de exhaustividad y valoración probatoria.
122. Se razona en la resolución aquí controvertida que la autoridad primigeniamente responsable sí llevo a cabo un estudio exhaustivo y análisis probatorio respecto de los quince hechos objeto de denuncia.
123. Sin embargo, en lugar de hacer una valoración concatenada, integral y contextual, para determinar según lo planteado tanto en la denuncia como en el recurso de inconformidad, si existe una conducta sistemática y continuada, insistió en hacer un estudio dividido o seccionado hecho por hecho.
124. Así es, en un apartado aborda el estudio de los hechos que identifica como 1 (inicio de relación laboral), 2 (condiciones del lugar de trabajo), 4 (envío tardío de usuario y contraseña), 9 (denuncia por robo de equipo de cómputo), 10 (reuniones y convivios), 11 (llamadas de atención), 13 (trámite de

vacaciones), 14 (comunicación sobre un curso) 15 (aviso de día inhábil).

125. De manera aislada, por cada uno de los hechos hace el estudio de los conceptos de agravio hechos valer en la inconformidad, sin atender a la verdadera intencionalidad de la denuncia y del recurso, esto es, pretender demostrar una conducta sistemática y continuada en el tiempo, por parte de la persona denunciada, que con el cúmulo de estos hechos es posible concluir la presunta actualización de violencia laboral.
126. Además, la autoridad responsable hace otro seccionamiento, y en un diverso apartado de la resolución, que denomina incumplimiento de las medidas cautelares estudia de manera fraccionada los hechos que identifica como 3 (actos de discriminación) 5 (aplicación de exámenes en primer piso) 6 (entrevistas en primer piso) 7 (instalación de grupo de trabajo en tercer piso) 8 (instalación de rack informático en primer piso) y 12 (reuniones de trabajo en primer piso).
127. En esta parte del estudio, después de seccionar hecho por hecho, llega a la conclusión que existió incumplimiento de medidas cautelares por los hechos 6 y 7.
128. Atendiendo a ello, no basta con evaluar cada incidente por separado; debe construirse un relato fáctico integral que revele si existe, o no, un patrón de conducta que se pueda traducir en violencia laboral cometida en contra de una mujer con discapacidad.

129. En este sentido, se estima que existen razones jurídicas para realizar un análisis conjunto para determinar si existe o no un patrón sistemático y efecto acumulativo por parte de la persona denunciada.
130. En efecto, cada hecho por sí solo podría parecer “inocuo” o “menor”; sin embargo, en conjunto podrían mostrar un patrón de violencia laboral dirigido a menoscabar los derechos de la presunta víctima.
131. Si se fragmentan los hechos, puede concluirse erróneamente que no hay violencia reduciendo las medidas de reparación y las sanciones.
132. Aquí resulta oportuno mencionar el concepto 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>9</sup>
133. 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>10</sup> señalando como sus características principales las siguientes:<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Comisión Europea, 2001.

<sup>10</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>11</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).

- 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.

134. 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>12</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.

---

<sup>12</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).

- 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”.
135. Conforme con esto, la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral, conforme con su naturaleza, se presenta de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral.
136. Por lo que el análisis fáctico y jurídico para su determinación debe ser integral, general y conjunto para acreditar la posible existencia de un patrón sistemático y con posible efecto acumulativo.
137. Conforme con la revisión de la resolución impugnada este Tribunal Electoral advierte que la autoridad indebidamente confirmó la omisión de la autoridad primigenia de hacer un análisis integral y conjunto de los hechos, lo que derivó en una decisión carente de perspectiva de género, de discapacidad e interseccionalidad.

138. Esto es así, porque el estudio con dichas perspectivas implica el reconocimiento de la parte actora de su condición particular de mujer con discapacidad, lo que justifica un estudio jurídico diferenciado, sobre todo tomando en cuenta la naturaleza de la violencia laboral, hostigamiento y/o acoso laboral, que se puede presentar de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia una de las personas integrantes de la relación laboral con esta condición específica.
139. Por lo contrario, el estudio que llevó a cabo la autoridad responsable, lo hizo sin adquirir estas perspectivas especiales con relación a las circunstancias y especificidades de la parte actora en su relación laboral, sino como un caso ordinario de revisión de legalidad del acto primigeniamente controvertido.
140. En consecuencia, son sustancialmente fundados y suficientes para revocar la resolución impugnada los conceptos de agravio de la parte actora consistentes en falta de exhaustividad y congruencia, indebida fundamentación y motivación, incorrecta perspectiva para analizar el caso en tanto que la autoridad no atendió el caso con la debida diligencia reforzada.
141. En función de esta determinación, resulta innecesario el estudio del resto de los conceptos de agravio en función de que la parte actora ha alcanzado su pretensión.
142. **SÉPTIMA. Efectos.**
143. Se revoca la resolución impugnada y se ordena al Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México que emita una nueva, en los plazos previstos en su Reglamento en Materia

de Relaciones Laborales, en la que lleve a cabo un estudio, en plenitud de atribuciones, de los conceptos de agravio hechos valer por la parte actora en el recurso de inconformidad con perspectiva de género, de discapacidad e interseccionalidad, mediante un análisis integral y conjunto de los hechos.

144. Una vez emitida la resolución, deberá informar a este Tribunal Electoral, dentro de los tres días hábiles siguientes.

145. Por lo anteriormente expuesto y fundado, se

## **R E S U E L V E**

**ÚNICO.** Se revoca la resolución impugnada para los efectos previstos en esta sentencia.

**NOTIFÍQUESE** conforme a Derecho corresponda.

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

Hecho lo anterior, en su caso, **devuélvase** los documentos atinentes, y en su oportunidad, **archívese** el expediente como asunto total y definitivamente concluido.

Así lo resolvieron, por **unanimidad** de votos, las Magistraturas integrantes del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, ante la Secretaria General, quien autoriza y da fe.



**ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ  
MAGISTRADO PRESIDENTE**

**JOSÉ JESÚS HERNÁNDEZ  
RODRÍGUEZ  
MAGISTRADO**

**LAURA PATRICIA JIMÉNEZ  
CASTILLO  
MAGISTRADA**

**KARINA SALGADO  
LUNAR  
MAGISTRADA**

**OSIRIS VÁZQUEZ  
RANGEL  
MAGISTRADO**

**LUCÍA HERNÁNDEZ CHAMORRO  
SECRETARIA GENERAL**

**LUCÍA HERNÁNDEZ CHAMORRO, SECRETARIA GENERAL DEL TRIBUNAL ELECTORAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CERTIFICO QUE LA PRESENTE FOJA CON FIRMAS AUTÓGRAFAS, FORMA PARTE INTEGRAL DE LA SENTENCIA EMITIDA EN EL EXPEDIENTE TECDMX-JEL-060/2026, DE SIETE DE MAYO DE DOS MIL VEINTISÉIS.**

“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, 107 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 6, fracciones XII, XXII, XXIII y XLIII, 169, 176, 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, fracción IX, de la Ley 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 primero de los Lineamientos de Clasificación y Desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas, y numeral 62 de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México, colocándose en la palabra testada un cintillo negro.”