



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

EXPEDIENTE: IEPC/DGJyC/PLS/001/2024.

En esta versión se eliminaron datos personales que hacen identificables a las personas que fungieron como partes y coadyuvantes en este procedimiento, de conformidad con los artículos 6 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 23, 68, fracción VI y 116, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 3, fracción IX, 31, 43 y 47, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; 3, fracción VIII, 129 de la Ley Número 207 de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Guerrero, y 3, fracción VII, de la Ley Número 466 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados del Estado de Guerrero.

PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR

EXPEDIENTE: IEPC/DGJyC/PLS/001/2024.

PARTE
DENUNCIANTE:

PARTE
DENUNCIADA:

CONDUCTA
DENUNCIADA: ACTOS DE
HOSTIGAMIENTO Y/O
ACOSO LABORAL Y
SEXUAL.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero; a 07 de noviembre de dos mil
veinticuatro.¹

VISTOS para resolver, los autos relativos al Procedimiento Laboral Sancionador identificado con el número de expediente IEPC/DGJYC/PLS/001/2024, promovido por las ciudadanas [REDACTED], en su carácter de analistas operativas del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero, en contra de [REDACTED], Presidente y Secretaria Técnica del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] de este Instituto, por probables actos y/o conductas de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, y tomando en consideración el siguiente:

GLOSARIO:

- Autoridad Instructora: Titular y/o encargado de despacho de la Dirección General Jurídica y de Consultoría del IEPC Guerrero.
- Autoridad Resolutora: Titular de la Secretaría Ejecutiva del IEPC Guerrero.
- Denunciados y/o probables infractores: [REDACTED], Presidente y Secretaria Técnica del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero.
- Denunciantes y/o quejasas: [REDACTED] analistas operativas del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero.

¹ Todas las fechas corresponden al año 2024, salvo que de forma expresa, se señale distinta anualidad.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa.
HASL:	Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
IEPC Guerrero:	Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.
Lineamientos:	Lineamientos para atender los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, así como para la Sustanciación y Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

Desprendiéndose del escrito de queja y/o denuncia, así como, de las constancias del expediente, los siguientes:

ANTECEDENTES

- 1. Escrito de queja y/o denuncia.** El dos de junio, se recibió en la Dirección General Jurídica y de Consultoría, escrito de denuncia de las ciudadanas [REDACTED], a su decir, en su carácter de analistas operativas del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] mediante el cual, interponen denuncia en contra de [REDACTED], Presidente y Secretaria Técnica del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], por posibles actos y/o conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual.
- 2. Acuerdo de recepción y prevención.** El dos de junio, la autoridad instructora tuvo por recibido el escrito inicial de denuncia, bajo la modalidad de procedimiento laboral sancionador; asimismo, se previno a las denunciantes para que subsanaran requisitos sustanciales del escrito de denuncia, de conformidad a lo establecido en el artículo 111 de los Lineamientos.
- 3. Primer contacto.** El mismo día, dos de junio, la autoridad instructora practicó la diligencia de primer contacto con las denunciantes, con la finalidad de activar los mecanismos que resultaran procedentes, así como para otorgar la atención necesaria a las personas denunciantes.
- 4. Subsanación de la denuncia.** El seis de junio, las denunciantes presentaron escrito mediante el cual acudieron ante la autoridad instructora

para subsanar las omisiones y requisitos faltantes de su escrito inicial de denuncia.

5. Etapa previa de investigación. El dieciocho de junio, la autoridad instructora aperturó la etapa previa de investigación, mediante la cual ordenó diligencias para recabar mayores elementos que permitieran analizar de forma exhaustiva los hechos denunciados.

6. Inicio del procedimiento laboral sancionador y emplazamiento a las personas denunciadas. El uno de julio, la autoridad instructora emitió el acuerdo de inicio del procedimiento laboral, asimismo, ordenó el emplazamiento a las personas denunciadas, acto que se realizó de forma personal el tres de julio.

7. Contestación de las personas denunciadas. El diecisiete de julio, las personas denunciadas presentaron sendos escritos, mediante los que comparecen a dar contestación al emplazamiento realizado dentro del procedimiento laboral sancionador instaurado en su contra.

8. Admisión de pruebas. El treinta y uno de julio, la autoridad instructora emitió el acuerdo de admisión y desahogo de las pruebas que legalmente procedieron.

9. Etapa de alegatos. El diecisiete de septiembre, la autoridad instructora emitió acuerdo para abrir la etapa de alegatos, toda vez que no había prueba por desahogar, ni diligencia pendiente de practicar.

10. Cierre de instrucción. Por acuerdo de quince de octubre, la autoridad instructora emitió el acuerdo de cierre de instrucción, asimismo, ordenó la elaboración del proyecto de resolución.

11. Proyecto de resolución. El ____ de noviembre, mediante oficio ____/2024, la autoridad instructora remitió a la autoridad resolutora, el proyecto de resolución de este asunto a fin de que esta última emitiera la resolución que en derecho corresponda, misma que se emite a partir de los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Competencia. La Secretaría Ejecutiva de este Instituto, es competente para resolver el presente Procedimiento Laboral Sancionador, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 41, Base V, apartado C de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 124, 125 y 128 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero; 173, párrafo cuarto, y 201, fracción XXIX de la Ley número 483 de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guerrero; 463, 465 y 469 fracción II del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

Administrativa, 68 del Reglamento Interior de este Instituto, 3, inciso b), fracción VIII; y 134 de los Lineamientos para atender los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, así como para la Sustanciación y Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

SEGUNDO. Sobreseimiento parcial. En principio, es importante señalar que, el análisis de las causales de improcedencia es una cuestión de orden público y de estudio preferente, debido a que si alguna de éstas se actualiza impide a esta autoridad resolutora conocer y resolver el fondo de la controversia planteada, de conformidad con lo previsto por los artículos 1, 120 y 122 de los Lineamientos.

En el caso, esta autoridad resolutora determina el sobreseimiento parcial del Procedimiento Laboral Sancionador identificado con el número de expediente IEPC/DGJYC/PLS/001/2024, por cuanto hace a los hechos imputados a la ciudadana [REDACTED], en su calidad de secretaria técnica del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], al haber concluido la vigencia del referido cargo.

Al respecto, es importante señalar que, el Consejo General del IEPC Guerrero mediante acuerdo [REDACTED], ordenó a la Secretaría Ejecutiva la remisión a las presidencias de los Consejos Distritales Electorales la lista de los resultados de las evaluaciones y los expedientes de las y los aspirantes mejor evaluados en el procedimiento de designación de Secretarías Técnicas de los 28 Consejos Distritales Electorales para el Proceso Electoral Ordinario de Diputaciones Locales y Ayuntamientos 2023-2024.

Del anexo 1, del referido acuerdo, se desprende que, la única aspirante que había aprobado las evaluaciones del procedimiento de designación de la Secretaría Técnica del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], había sido la ciudadana [REDACTED], para mayor comprensión de inserta la siguiente imagen:

DISTRITO [REDACTED]

Convocatoria Exclusiva para Mujeres

DISTRITO ELECTORAL	NOMBRE	NÚMERO	SEXO	PONDERACIÓN (70%)	PONDERACIÓN (30%)	CALIFICACIÓN FINAL
[REDACTED]	[REDACTED]	1	M	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

² Visible en el siguiente enlace electrónico:

[https://www.\[REDACTED\]](https://www.[REDACTED])

Posteriormente, a la remisión del listado de los resultados de las evaluaciones y los expedientes de las y los aspirantes mejor evaluados en el procedimiento de designación de Secretarías Técnicas de los 28 Consejos Distritales Electorales, a las Presidencias de dichos órganos desconcentrados, el Consejo Distrital Electoral ■ **realizó la designación de la ciudadana ■** **únicamente para el Proceso Electoral Ordinario de Diputaciones Locales y Ayuntamientos 2023-2024.**

Por otra parte, el artículo 268 de la Ley 483 de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guerrero, señala que el proceso electoral ordinario se inicia en el mes de septiembre del año previo al de la elección **y concluye una vez que la autoridad jurisdiccional correspondiente, haya resuelto el último medio de impugnación que se haya interpuesto en contra de los actos relativos a los resultados electorales**, calificación de las elecciones, otorgamiento de las constancias de mayoría y validez de las elecciones respectivas, declaración de elegibilidad de candidatos y asignación de diputados y regidores de representación proporcional, así como de presidentes municipales y síndicos.

Cabe señalar que, la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en su sesión pública de resolución de fecha veintinueve de septiembre, dictó sentencia en los últimos medios de impugnación que estaban pendientes por resolver, pues de acuerdo con el artículo 36 de la Ley Orgánica del Municipio Libre del Estado de Guerrero las y los integrantes de los Ayuntamientos deberán rendir protesta constitucional de su cargo el día de la instalación de los Ayuntamientos que integran, el día 30 de septiembre del año de la elección.

En ese sentido, al haberse resuelto todos los medios de impugnación relacionados con el Proceso Electoral Ordinario de Diputaciones Locales y Ayuntamientos 2023-2024, es evidente la conclusión del mismo, por tanto, la conclusión de la relación laboral de la ciudadana ■ **como secretaria técnica del Consejo Distrital Electoral ■.**

Por su parte, de acuerdo con el artículo 85 de los Lineamientos aplicables, la responsabilidad laboral se extingue con la renuncia o fallecimiento de la persona denunciada, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.

Si bien, en el caso de la ciudadana ■ no se presentó una renuncia al cargo de secretaria técnica del Consejo Distrital Electoral ■, la relación laboral que sostenía con el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, se extinguió al concluirse la vigencia de su designación, la cual concluyó el día 30 de septiembre, por tanto, lo procedente es sobreseer de manera parcial el Procedimiento Laboral Sancionador que nos ocupa, al haberse concluido la relación

laboral de la presunta infractora con este Instituto, de conformidad con lo previsto en el artículo 122 en relación con el 85 de los Lineamientos.

TERCERO. Requisitos de procedencia del procedimiento laboral sancionador respecto de los hechos atribuibles al ciudadano [REDACTED]

[REDACTED]. Previo al estudio de fondo del presente asunto, se analiza si se satisfacen los requisitos de procedencia, previstos en el artículo 111 de los Lineamientos aplicables.

Forma. La denuncia fue presentada por escrito, mencionando la autoridad a la que se dirige, cuenta con el nombre y firma autógrafa de las personas denunciantes, además, señalan su lugar de adscripción e identifican las personas presuntas responsables y el cargo que ocupan en el IEPC Guerrero, además exponen los hechos materia de la queja o denuncia y ofrecen las pruebas que, a su juicio, sustentan sus afirmaciones.

Oportunidad. En el presente asunto, se denunciaron actos de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual, los cuales son considerados como faltas graves y muy graves, respectivamente, asimismo, cabe señalar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de los Lineamientos, **dichas faltas prescriben a los tres y seis años**, contados desde el momento en que se haya cometido la conducta probablemente infractora, o bien, a partir del momento en que la conducta hubiera cesado (en el caso de que la conducta fuera de tracto sucesivo) o, en su defecto, cuando se tuviera conocimiento de la o las conductas probablemente infractoras por parte de este Instituto.

Es importante subrayar que los hechos denunciados presuntamente ocurrieron entre marzo y junio del presente año. Por lo tanto, la presentación de la denuncia fue oportuna, ya que no ha transcurrido el plazo de prescripción establecido para faltas graves, el cual, conforme a la normativa aplicable, es de tres años. Este cumplimiento temporal garantiza que el análisis y resolución de las conductas denunciadas no se vean impedidos por cuestiones de temporalidad.

Asimismo, se toma en cuenta que los Consejos Distritales Electorales concluyeron sus funciones el pasado 30 de septiembre. Sin embargo, el ciudadano [REDACTED], quien formó parte de dichos órganos como servidor público de este Instituto Electoral, fue designado mediante el acuerdo 124/SE/27-11-2023 del Consejo General como consejero presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], para los procesos electorales locales 2023-2024 y 2026-2027.

En este sentido, aunque el ciudadano en cuestión no se encuentra ejerciendo actualmente las funciones derivadas de su cargo anterior, su

responsabilidad como servidor público no se ha extinguido debido a su actual designación.

Esto refuerza la obligación de este Instituto de atender y resolver las denuncias interpuestas, en virtud de que las responsabilidades materia de este procedimiento no se extinguen con el término, de una etapa electoral, sino que permanecen vigentes mientras el servidor público continúe formando parte de la institución y las conductas denunciadas guarden relación con su ejercicio.

Legitimación e interés jurídico. Las denunciantes cuentan con legitimación e interés jurídico en el presente asunto, en términos de lo previsto en el artículo 84 de los Lineamientos aplicables, ello en virtud de que son quienes refieren haber resentido una afectación personal y directa por las conductas desplegadas por las personas denunciadas.

Perspectiva de género. En el caso, no pasa por desapercibido que las personas quejasas, son mujeres, razón por la cual **para la resolución del presunto asunto se adoptará un enfoque o perspectiva de género.**

En efecto, el análisis de este asunto debe hacerse bajo una perspectiva de género, porque los hechos que dieron origen a este procedimiento versan sobre acoso laboral en contra de al menos dos mujeres, lo que a su vez se traduce en una posible vulneración al derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Este derecho se encuentra reconocido en el artículo 3 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; y en la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, entre otros instrumentos, así como en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia³.

También es relevante puntualizar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un Protocolo en la materia, señalando que la perspectiva de género, como método de análisis, que *"reconoce la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática"* (Lagarde, 1997, página 1), y que comprende *"las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen"* (Lagarde, 1997, página 2).⁴

³ El artículo 1 de esa ley, establece que el garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, favorece su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como garantiza la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático, establecidos en la Constitución.

⁴ Protocolo de la SCJN, página 80.

En términos del referido protocolo, en cuanto a la administración de justicia, se establece la perspectiva de género como una herramienta indispensable para lograr que las resoluciones funjan como un mecanismo primordial para acabar con la desigualdad entre hombres y mujeres, **eliminar la violencia contra las mujeres y niñas**, proscribir toda forma de discriminación basada en el género, y erradicar los estereotipos, prejuicios, prácticas y roles de género que limitan el ejercicio pleno de los derechos de las personas (en particular mujeres, niñas y minorías sexuales).

Por ello, cuando se estudia una controversia con perspectiva de género, hay que considerar los elementos establecidos en la jurisprudencia 1a./J. 22/2016, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro "**ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**"⁵, consistentes en:

- i) Identificar si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia;
- ii) Cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de advertir las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría;
- iii) Ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones, siempre que el material probatorio sea insuficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género;
- iv) Cuestionar la neutralidad del derecho aplicable y evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta;
- v) Aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas; y
- vi) Evitar la utilización de lenguaje basado en estereotipos o prejuicios y -a su vez- procurar el uso de lenguaje incluyente.

Con base en ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció como guía para juzgar con perspectiva de género, lo siguiente:

1. Obligaciones antes de estudiar el fondo de la controversia:

- a. Determinar si existen situaciones de poder, contextos de desigualdad estructural y/o contextos de violencia que deriven en un desequilibrio entre las partes; y,
- b. Revisar si el material probatorio es suficiente o, por el contrario, es necesario recabar más pruebas con el fin de visibilizar y

⁵ Consultable en: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 29, abril de 2016 (dos mil dieciséis), tomo II, página 836.

determinar si se está ante un contexto como el indicado en el inciso anterior.

2. Obligaciones en el análisis de fondo de la controversia:

- a. Al analizar los hechos y las pruebas: (i) desechar cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visibilizar las situaciones de desventaja provocadas por esta categoría; y (ii) analizarlos con sensibilidad sobre las múltiples consecuencias que tiene el género en la vida de las personas; y,
- b. Al aplicar el derecho: (i) aplicar estándares de derechos humanos de las personas que participan en la controversia; con un enfoque interseccional; y (ii) evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta y la neutralidad de la norma.

3. Obligación genérica sobre el uso del lenguaje en la sentencia.

Al respecto, cabe señalar que en el caso particular es evidente que existe una relación de poder entre el denunciado y las dos mujeres quejas en este asunto; ello en virtud de que de las constancias que integran este expediente se encuentra plenamente acreditado que el denunciado es el superior jerárquico de aquellas, circunstancia que puede configurar un desequilibrio procesal entre las partes, lo cual, desde luego, será motivo de análisis al momento de resolver este asunto.

Finalmente, también debe precisarse que la perspectiva de género no se traduce automáticamente en que el órgano jurisdiccional esté obligado a resolver el fondo conforme a las pretensiones planteadas atendiendo únicamente al género de alguna de las personas involucradas.

CUARTO. Hechos y/o conductas denunciadas por las personas quejas y contestación del presunto infractor. A continuación, resulta indispensable señalar puntualmente cuáles fueron los hechos y/o conductas imputadas únicamente al ciudadano [REDACTED], y a su vez cuál fue la contestación que dio a dichas imputaciones, para posteriormente determinar, con base en el caudal probatorio que obra en el sumario, cuáles hechos y/o conductas se encuentran o no acreditadas y si las mismas constituyen hostigamiento y/o acoso laboral que ameriten una sanción por parte de este Instituto.

Lo anterior, en razón de que esta autoridad se encuentra impedida de conocer de los hechos imputables a la ciudadana [REDACTED], al haberse sobrepasado el presente procedimiento, derivado de la terminación de la relación laboral de la referida ciudadana con este Instituto Electoral, por lo que, solo se analizarán las conductas atribuibles al [REDACTED].

INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

En ese orden de ideas, del análisis de la denuncia presentada, se advierte que los hechos son narrados de forma conjunta por las denunciantes, pues de acuerdo a la narrativa, aluden que los hechos fueron presenciados o consumados en presencia conjunta. Entonces, se tienen los siguientes hechos denunciados atribuibles al ciudadano [REDACTED]:

-Hechos y/o conductas denunciadas:

- a. "Las conductas de acoso laboral se venían presentando desde inicios del proceso electoral, tanto de llegar a pedir por parte del [REDACTED] presidente de dicho consejo un masaje a la Analista Operativo 2, la C. [REDACTED], así como recibir indicaciones por parte de la C. [REDACTED] Secretaria Técnica del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], que hiciera lo que fuera necesario para que el Auxiliar de Informática el C. [REDACTED] no hiciera equipo con el Presidente, no obstante a lo anterior, el día 06 de mayo de la presente anualidad, ante la visita de la Consejera Electoral Cinthia Citlalli Díaz Fuentes, comisionada del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], del Municipio de [REDACTED], tomamos la decisión de compartirle las conductas que de manera reiterada se ejercían en contra de nuestras personas, principalmente a través de medidas organizacionales, como designar trabajos repetitivos o innecesarios, carga excesiva de trabajo con plazos muy cortos, no permitimos el acceso al dispensador de agua, manifestarnos que cualquier situación se la hiciéramos saber por medio de mensajes de texto o de su auxiliar de informática, o el extremo de no permitir auxiliar en la actividad de control de asignación de los folios a la C. [REDACTED] la cual había sido asignada por el Acuerdo 003/CD [REDACTED]/SO/28-03-2024."
- b. "Las suscritas, fuimos contratadas durante el presente Proceso Electoral 2023-2024, por el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, en el caso de la ciudadana [REDACTED], con la categoría de Analista Operativo 1, el día 1º de febrero del año 2024; y la ciudadana [REDACTED], con la categoría de Analista Operativo 2, el día 16 de febrero del año 2024, para realizar funciones generales en el Consejo Distrital Electoral [REDACTED], con domicilio en [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] en el cual teníamos un horario de lunes a viernes de 09:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00 horas, y los días sábados de 09:00 a las 13:00 horas."
- c. "Desde el inicio de nuestras labores en el Consejo Distrital Electoral [REDACTED], fuimos víctimas de acoso laboral por parte de los [REDACTED] con carácter de Presidente [REDACTED]"

**INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO**

██████████, Secretaria Técnica, toda vez de nos asignaban cargas excesivas de trabajo con un tiempo muy limitado para entregarlos. Durante la etapa de reclutamiento de Supervisores Electorales Locales y Capacitadores Electorales Locales, del 18 de marzo al 15 de abril, nos fue asignado realizar los registros completos de todos los aspirantes inscritos en el Consejo Distrital, que cumplieron y que no cumplieron con los requisitos legales para realizar el examen; los expedientes personales de cada aspirante, la compulsa legal, los procedimientos de las incidencias de los aspirantes que resultaban impedidos por la militancia a algún partido político, las notificaciones de compulsa, hasta las listas finales de los aspirantes de Capacitadores Electorales Locales y Supervisores Electorales Locales, y la asignación de la sede de aplicación de los exámenes en el municipio de ██████████ (sic) y la comunidad de ██████████ así como los contratos de prestación de servicios de los 41 CAEL y 3 SEL, realizamos 3 procedimientos de sustitución de CAEL y 2 renunciaciones, validaciones de las cuentas bancarias, entre otras actividades."

- d. "Con fecha 29 de abril, el C. ██████████, le asigno a la suscrita ██████████ el Modelo Operativo para la Recepción de los Paquetes Electorales al término de la Jornada Electoral, correspondiente al Consejo Distrital Electoral ███, lo cual es trascendente por la extensión del estudio que se tiene que realizar para requisitar debidamente los apartados de: "Acciones de planeación y previsión, Determinación del número de mesas de recepción de paquetes electorales, Funcionarios para la recepción de los paquetes electorales, Actividades de las y los funcionarios que intervendrán en la recepción de los paquetes electorales, Análisis del horario de recepción de los paquetes electorales, Requerimientos humanos y materiales, Proyección de costos para la implementación del Modelo Operativo, Procedimiento de entrega y recepción de los paquetes electorales, Entrega y recepción de los paquetes electorales, Traslado del paquete electoral a la sala de sesiones y de ésta a la bodega electoral para su resguardo, Diagrama de flujo operativo, Del acta circunstanciada que deberá formular la Secretaría Técnica del Consejo Distrital, De los paquetes electorales correspondientes a otro ámbito de competencia y Programación para la implementación del Modelo Operativo; con sus respectivos anexos. Documento que una vez realizado, sometí al análisis y aprobación de la secretaria técnica, sin embargo, la C. ██████████, se negó a revisarla, aduciendo que ella se encontraba con sus comprobaciones, junto con el auxiliar administrativo y la auxiliar de informática.
- e. "Del 13 al 15 de mayo del año en curso, las suscritas ██████████, realizamos toda la etapa de reclutamiento de la segunda convocatoria para la lista de reserva de CAEL, donde apoyamos a 10 aspirantes para que

**INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO**

concluyeran su registro de los cuales 3 fueron de manera presencial y los 7 siete restantes de manera telefónica."

- f. "Con fecha 25 de mayo, por instrucción del Presidente [REDACTED], las CC. [REDACTED], Analistas Operativas 1 y 2, respectivamente adscritas al Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado, recepcionamos la documentación y el material electoral, con la indicación por parte del Presidente de coordinar los trabajos de integración de los 156 paquetes electorales, en bolsas de plástico transparente etiquetadas cada una con el número de casilla que le correspondía, lo anterior con la colaboración de los SEL y CAEL. Actividad en la que los CC. [REDACTED], en su carácter de Secretaria Técnica, Auxiliar de Informática y auxiliar administrativo, respectivamente, no estaban colaborando en esta diligencia, aduciendo que se encontraban trabajando en los contratos de los vehículos para la entrega de los paquetes electorales a los Presidentes de las Mesas Directivas de Casillas."
- g. "Con fecha 26 de mayo (domingo), por órdenes del [REDACTED], las suscritas [REDACTED], realizamos la revisión de los 156 paquetes que habían integrado los SEL y CAEL para que de manera posterior fueran integrados a las cajas mochila que se en contaban en el interior de la bodega electoral, así como guardar las boletas en los sobres correspondiente a cada elección; se recepcionó el material faltante de los carteles, se realizaron las convocatorias a los consejeros y a las representaciones de partidos políticos para la apertura de la bodega electoral y la entrega de los paquetes electorales."
- h. "Con fecha 29 de mayo del año en curso, por indicaciones del presidente el [REDACTED], estaba elaborando el informe mensual de presidencia, cuando me asignaron las convocatorias para la reunión previa y la Quinta Sesión Ordinaria, el orden del día, los informes, acuerdos, y las pautas, es decir, me encomendaron la sesión completa únicamente para que la Presidencia y la Secretaría Técnica dieran lectura a las pautas que fueron realizadas."
- i. "El día 30 de mayo del año en curso el presidente el C. [REDACTED], aprovechando que salí de la oficina en el horario de la comida, porque sentía mal de salud, manipulo sin mi consentimiento mi dispositivo de almacenamiento externo (USB), eliminándome todos los archivos que tenía bajo mi resguardo del presente Proceso Electoral Ordinario 2023-2024."

- j. "Con fecha 31 de mayo las CC. [REDACTED], realizamos la validación de la nómina de los SEL y CAEL, remitimos el reporte de sesión, el pago de dietas, reporte de asistencia de las representaciones, se remitió el orden del día, el acta de la sesión, los informe y acuerdos; Por instrucciones de la C. [REDACTED], las suscritas realizamos la preparación de la Segunda Sesión Extraordinaria, se realizó la convocatoria a la reunión previa y a la sesión, se elaboró el acta circunstanciada de la Quinta Sesión Ordinaria, misma que se sometería a aprobación en la Segunda Sesión Extraordinaria a celebrarse el día 02 de junio de la presente anualidad, la minuta de trabajo y el acuerdo. Es decir, la organización completa de la sesión. Actividad en la que los CC. [REDACTED], en su carácter de Secretaria Técnica, Auxiliar de Informática y auxiliar administrativo, respectivamente, no se encontraban colaborando en esta diligencia, aduciendo que seguían trabajando en los contratos de los vehículos para la entrega de los paquetes electorales a los Presidentes de las Mesas Directivas de Casillas. Ya que manifestaron que habían tenido errores en la elaboración de los mismos."
- k. "Con fecha 01 de junio del año en curso, por indicaciones de la C. [REDACTED], las suscritas elaboramos el acta circunstanciada de la entrega de los paquetes electorales, se realizaron las pautas y las palabras de bienvenida del presidente para la Segunda Sesión Extraordinaria de fecha 02 de junio del 2024."
- l. "Ante dichas acciones de violencia que se estaban viviendo en el Consejo Distrital Electoral, se le hicieron saber al presidente el cual nos manifestó que lo habláramos con la C. [REDACTED], siguiendo indicaciones del presidente se habló de las violaciones que se estaban cometiendo en nuestra contra sin embargo esto no cambio nada la actitud de la C. [REDACTED] al contrario incremento más ya que era despectiva con nosotros, ante dichas acciones y toda vez de que el presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], el C. [REDACTED] no hizo nada al respecto, nos comunicamos con la C. CINTHYA CITLALI DIAZ FUENTES, Consejera Electoral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, para informar las violaciones a nuestros derecho, así como las omisiones que se estaban dando dentro del Consejo Distrital Electoral [REDACTED]."
- m. "Posteriormente, con fecha 06 de mayo del año en curso la C. CINTHYA CITLALI DIAZ FUENTES, Consejera Estatal del IEPC Guerrero, se presentó para ver lo que estaba pasando, ante la pregunta expresa y con nuestro temor fundado de las represalias que se pudieran presentar, le manifestamos la situación que estábamos viviendo, ante dicho acto se

levantó una minuta manifestándonos que no les comentarnos nada que ella hablaría con ellos y de manera posterior vendría hablar con todos."

n. "De manera posterior el presidente realizó una reunión para tratar los temas de la situación que se estaba viviendo en el Consejo Distrital Electoral ■, en donde se determinó que las actitudes para con nosotras cambiarían, acción que no paso ya que seguían incumpliendo a lo acordado y saturándonos de trabajo, acciones que nuevamente se lo hicimos saber al C ■, sin embargo el como de costumbre no hacía nada por la situación solo se molestaba, por lo que el día 30 de mayo del año en curso elimino de mi USB todos los archivos digitales que manejaba.

o. "Bajo este contexto, el día 02 de junio del 2024, los CC. ■, secretaria técnica y ■ presidente, sin mediar ningún tipo de notificación, de manera unilateral y a nombre de la Presidencia y del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, fuimos despedidas del cargo que veníamos desempeñando como analistas operativos, sin que se nos diera un escrito, ya que al momento de solicitarlo el presidente dijo que no podía y que cualquier duda la preguntáramos en el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado."

- Contestación de la denuncia y/o queja.

Mediante escrito recibido ante la autoridad instructora el diecisiete de julio, el probable infractor dio contestación a la denuncia instaurada en su contra, en donde, esencialmente, negó todos y cada uno de los hechos narrados por la presunta agraviada, asimismo, ofreció las pruebas que estimó convenientes.

QUINTO. Medios de prueba ofrecidos por las partes.

1. Pruebas de cargo. En la instrucción del procedimiento laboral sancionador que se resuelve, la parte denunciante ofreció y le fueron legalmente admitidas las siguientes pruebas:

Por parte de las denunciantes:

1. La documental privada consistente en la minuta de la reunión llevada a cabo el seis de mayo de dos mil veinticuatro, marcada como 1 en el apartado de pruebas del escrito de denuncia.
2. La documental privada consistente en impresión de captura de pantalla del correo electrónico ■ marcada como 2 en el apartado de pruebas del escrito de denuncia.
3. La documental privada consistente en impresión de diversas capturas de pantalla relacionadas con conversaciones vía WhatsApp, marcada como 3 en el apartado de pruebas del escrito de denuncia.

4. La documental pública, consistente en el informe rendido por la Coordinación de Recursos Humanos de este Instituto Electoral, referente al reporte de asistencia de las denunciantes correspondiente al día 01 de junio de 2024.
5. La prueba técnica, consistente en archivos contenidos en una memoria USB, marcadas como 5 y 7 en el apartado de pruebas del escrito de denuncia.
6. La prueba Instrumental de actuaciones.
7. La prueba Presuncional legal y humana.

2. Pruebas de descargo

Por parte del denunciado [REDACTED]:

1. Las documentales privadas consistentes en impresión de diversas capturas de pantalla relacionadas con conversaciones vía WhatsApp.
2. La documental privada consistente en impresión de dos imágenes fotográficas.
3. La documental privada consistente en impresión de captura de pantalla del correo electrónico [REDACTED] e 01 de junio de 2024.
4. La documental privada consistente en copia a color de la Tarjeta Informativa de 30 de mayo de 2024, dirigida a la Presidencia de este Instituto Electoral.
5. Las documentales privadas consistentes en escritos de personal del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], de 15 y 16 de julio de 2024.
6. La prueba técnica, consistente en archivos contenidos en un dispositivo "CD".

SEXTO. MARCO TEÓRICO, NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL.

De forma previa al estudio de fondo de este asunto, es menester realizar algunas precisiones en torno al "hostigamiento y/o acoso laboral", ya que las quejas señalan expresamente estas conductas como materia primordial de sus quejas y/o denuncias, lo cual desde luego amerita un estudio escrupuloso sobre su precisión terminológica, su tratamiento en la doctrina, su positivización en los tratados internacionales, en nuestro sistema jurídico mexicano -incluida la normativa interna que rige a este Instituto-, así como su interpretación jurisprudencial por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ello a fin de estar en aptitud de resolver apropiadamente la controversia planteada.

Así, en primer lugar, para examinar el significado de los términos "acoso laboral" y "hostigamiento laboral", es necesario acudir al significado de cada palabra que integran esas expresiones, a saber, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE), establece entre otros

significados de la palabra "acosar"⁶, los que la definen como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.

Por su parte, el aludido diccionario establece como significado del término "acoso sexual"⁷, al acoso que tiene por objeto aprovecharse sexualmente de una persona, frecuentemente abusando de una posición de superioridad.

Asimismo, respecto al término "hostigar"⁸, la RAE lo define, entre otras acepciones, como el acto de molestar a alguien o burlarse de él insistentemente, así como de fustigar o inducir con insistencia a alguien para que haga algo y, por último, el de hostilizar o agredir a enemigos.

Por cuanto hace a la connotación del término "laboral"⁹, la propia RAE lo define como lo "perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social".

De los anteriores significados es válido afirmar que, en su acepción literal, el acoso laboral implica perseguir, apremiar o importunar a alguien, de manera continua (sin darle tregua ni reposo) en un ámbito perteneciente o relativo al trabajo, por su parte el término "hostigamiento laboral" puede concebirse como el acto de molestar a alguien o burlarse de él insistentemente, así como de fustigarlo o inducirlo para que haga algo en el ámbito del trabajo.

En la doctrina, el hostigamiento o acoso laboral, también conocido como *mobbing*, se describe como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o persona acaben abandonando el lugar de trabajo.¹⁰

Respecto a su positivización en el Derecho Internacional, es importante subrayar que esas conductas se encuentran prohibidas en diversos instrumentos internacionales de los que México forma parte, en los cuales se regula de manera positiva cuáles son los derechos de los trabajadores y la actitud que deben tener los Estados partes en torno a la protección a los derechos laborales y las medidas para garantizarlos.

⁶ <https://dle.rae.es/acosar>

⁷ <https://dle.rae.es/acoso>

⁸ <https://dle.rae.es/hostigar>

⁹ <https://dle.rae.es/laboral>

¹⁰ Abajo Olivares, Francisco Javier. Editorial LexisNexis, Argentina, 2006. Página 5, "Mobbing Acoso Psicológico en el ámbito laboral"

En ese sentido, entre otros instrumentos internacionales, se citan los siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Naciones Unidas

"Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."

Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre

"Artículo I.- Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo II.- Todas las personas son iguales ante la ley (...)

Artículo XIV.- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes en el empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia."

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo OIT

"Artículo 1.

1.- A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a).- 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;

b).- Cualquier otra distinción, exclusión (sic) o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2.- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3.- A los efectos de este Convenio, 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."

Ahora bien, el legislador en aras de tutelar el derecho a la dignidad de las personas y tomando en consideración la necesidad de reivindicar los derechos humanos de los trabajadores, ha incorporado en el ordenamiento jurídico mexicano, disposiciones como los artículos 1º, 4º y 123 constitucionales, en cuyo contenido se encuentra imbíbida la prohibición del acoso u hostigamiento laboral, al contemplar literalmente lo siguiente:

"Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

Queda prohibida 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.

Artículo 4o.- La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia, (...) Toda Persona tiene derecho a la protección de la salud. (...)"

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. (...)." (Énfasis añadido).

En ese orden de ideas, para definir si la conducta mencionada configura la causa de responsabilidad que se le imputa al servidor público denunciado es necesario atender al contenido del marco normativo aplicable al caso particular, lo cual se desprende de los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

(...)

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

Artículo 135. - Queda prohibido a los trabajadores:

(...)

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

De las porciones normativas antes transcritas, se **define al hostigamiento** como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, asimismo, en sus artículos 47, fracción VIII y 51, fracción I, del mismo ordenamiento legal, reconoce al hostigamiento como una causal de rescisión de la relación laboral.

De igual forma, en su numeral 133, fracción XII, prohíbe categóricamente a los patrones o a sus representantes realizar actos de **hostigamiento** y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; mientras que en su artículo 134, fracciones I y VII, prevé que son obligaciones de los trabajadores, entre otras, cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables y observar buenas costumbres durante el servicio.

Por último, es relevante destacar que en el ordinal 994 de la ley antes invocada, contempla al hostigamiento como **causa generadora de una sanción para los patrones o representantes de los mismos por realizar o tolerar este tipo de conductas**.

Por su parte, el artículo 43, fracción III, de la Ley número de 248 de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, señala que, son obligaciones de los trabajadores del Estado, entre otras, observar buena conducta durante el servicio.

En adición a ello, es importante señalar que la Ley número 248 de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, en su artículo 42, dispone que, entre otras obligaciones de las entidades públicas del Estado de Guerrero; se encuentra la de **garantizar que los servidores públicos se**

abstengan de realizar cualquier acto de abuso, hostigamiento o aprovechamiento sexual en contra del trabajador o trabajadora, o contra los familiares de éste o ésta, mientras que en su diverso dispositivo 43, fracción III, contempla como una obligación de los trabajadores del Estado el observar buena conducta durante el servicio.

De lo anterior, se advierte medularmente lo siguiente:

- 1) Todo servidor público debe cumplir con determinadas obligaciones, en el ejercicio de su empleo o con motivo de las funciones que tenga encomendadas;
- 2) Que como parte de las actividades que desarrolle, el servidor público necesariamente tendrá interacción o relación con otras personas, sean compañeros de trabajo o no; y
- 3) Que el servidor público debe demostrar buena conducta, para lo cual en su actuar debe conducirse, entre otros aspectos, con respeto y rectitud hacia las personas con las que se relaciona o interactúa.

Los alcances de los elementos mencionados en primer y segundo lugar se explican por sí mismos. El tercero de los elementos implica que incurre en responsabilidad la o el trabajador que no cumple en los términos señalados con dicha obligación, esto es, observar una buena conducta, es decir, comportarse con respeto y rectitud hacia las personas con las que tenga relación con motivo de su trabajo.

En otro orden, en la normativa interna que rige a este Instituto, específicamente en el artículo 3, inciso b), fracciones II y XIV de los Lineamientos aplicables, se define al acoso laboral y al hostigamiento laboral en los siguientes términos:

"Artículo 3. Para efectos de los presentes lineamientos, sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto, se entenderá por:

(...)

b) Definiciones:

(...)

I. Acoso Sexual: es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho.

II. Acoso Laboral: Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima,

salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo de trabajo.

(...)

XIII. Hostigamiento sexual: Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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

Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe. (Énfasis añadido).

De la transcripción anterior, se desprende que el acoso sexual consiste en una o varias conductas de naturaleza sexual como los contactos físicos indeseados, las insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, las exigencias sexuales verbales o de hecho, entre otros, que razonablemente resulten ofensivas o humillantes para quien las padece o soporta, ya que se realizan sin el consentimiento de la persona que los recibe y que, por ese hecho, vulneran su dignidad, integridad física o psíquica, libertad o seguridad.

Asimismo, se desprende que este tipo de conductas infractoras se presentan en dos variantes: el Hostigamiento y el acoso sexual. El primero, se configura sin que exista una subordinación; y, el segundo, cuando se encuentra presente una relación de subordinación real, en el que se realizan conductas sexuales no deseadas y lesivas en un determinado entorno físico, como acercamientos o tocamientos corporales indeseados o el uso de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que, razonablemente, resulten denigrantes para quienes las perciban.

En este sentido el acoso y hostigamiento sexual se distingue en función de la relación jerárquica y de la subordinación que tengan el agresor y la víctima.

También se debe tener presente que las conductas que configuran el acoso sexual constituyen una forma de violencia, debido a que implican un ejercicio abusivo de poder (de facto) de quien lleva a cabo conductas verbales o físicas de tipo sexual y generan un estado de indefensión y de riesgo en quien recibe esas agresiones.

Como puede observarse de los preceptos reproducidos, en el caso de una conducta de acoso sexual, implica la infracción a los deberes previstos en las disposiciones antes citadas, ya que constituye una falta de respeto y rectitud en el comportamiento de quien deja de observarlos, por lo que resulta en todos los casos en una violación de los principios que rigen el servicio público, sumado a la lesión de la dignidad e integridad de quien recibe las insinuaciones y actos de índole sexual.

Lo anterior, porque dicha conducta, que resulta agresiva e invasiva, provoca sentimientos de temor, angustia e inferioridad en la persona afectada. De ahí que, para calificar si una conducta encuadra en el supuesto establecido en los artículos transcritos, sea necesario que en la investigación que se realice no se revictimice a quien denuncia y se deban considerar las particularidades del caso, a fin de determinar, en su caso, la existencia de una responsabilidad por parte del servidor público denunciado.

Además, el acoso sexual también constituye una forma de discriminación contra la mujer, por ese motivo, la Recomendación General No. 19 del Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ha sostenido que el hostigamiento sexual y, en consecuencia, el acoso sexual, se realiza con actos de tono sexual como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho, conductas que pueden ser humillantes y constituir un problema de salud y de seguridad, incluso, pueden ser discriminatorias cuando generan un medio de trabajo hostil.

Por otra parte, es factible deducir que el acoso laboral y el hostigamiento laboral son prácticamente las mismas conductas, con la salvedad de que en el caso de este último los actos o comportamiento irregulares se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe, por tanto, es evidente que en el asunto que nos ocupa, las conductas irregulares que se encuentran acreditadas y que se reprochan al denunciado, presuntamente encuadran en la figura de hostigamiento sexual y laboral debido a que el denunciado ha cometido esas conductas en su calidad de Consejo Presidente del CDE ■, esto es, como superior jerárquico de las quejas.

En ese sentido, importa precisar que el hostigamiento laboral se compone de los siguientes elementos:

- 1) Los comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.
- 2) Que los actos o comportamientos sean ejecutados de manera reiterada o sistemática en el entorno del trabajo o con motivo de este;
- 3) Que atenten contra la autoestima, salud, integridad libertad o seguridad de las personas;
- 4) Que tengan como resultado una interferencia en el rendimiento laboral o generen un ambiente negativo de trabajo.

Asimismo, en atención a ello, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém Do Pará", éste Instituto Electoral reconoce que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, lo que limita total o parcialmente a la mujer en el reconocimiento, goce y ejercicio de tales libertades y derechos; y consciente de que la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, estima que eliminación de este tipo de violencia es condición indispensable para el desarrollo individual y social de la mujer y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.

Por lo tanto, los aspectos descritos constituyen las reglas mínimas de comportamiento a las que se encuentra obligado todo servidor público de este organismo electoral en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, ya que con su actuar refleja hacia el exterior (es decir, respecto de las personas con las que se relaciona con motivo de su empleo) los principios rectores de esta institución.

Por ello, una conducta que no sea acorde a lo anterior, no atendería a los estándares más exigentes que sobre este aspecto deben prevalecer en este organismo electoral, asimismo, debe observarse los principios que deben ser consideración en la investigación y sanción de toda conducta que sea o pueda ser constitutiva de un acoso laboral o sexual, porque vulneran la dignidad e integridad personal de quienes la padecen.

Dichos principios son los siguientes:

- 1) Igualdad entre las personas y la no discriminación;
- 2) El respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal; y,

3) La debida diligencia.

Por ende, si el servidor no actúa conforme a esas reglas, entonces no trataría con respeto a los demás, lo cual a su vez acarrearía como consecuencia que incumpla con su obligación de observar buena conducta.

Si se traslada la premisa anterior al presente caso se obtiene que, para que se acredite la infracción que se le imputa al presunto infractor involucrado, se debe probar que con su conducta dejó de cumplir su deber de mostrar un trato digno, lo que implica, como antes se explicó, respeto, cortesía, cordialidad, decoro y rectitud o corrección en su actuar, evitando todo trato discriminatorio o de vejación al atender contra la integridad corporal de cualquier persona.

También es relevante puntualizar que en los artículos 4 y 6 del Reglamento Interior de este Instituto, se establece que **el personal del Instituto Electoral, en el ámbito de sus respectivas competencias y en el ejercicio de sus funciones, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos**, así como garantizar el respeto, la protección y la promoción de la igualdad, **en contextos libres de discriminación y de violencia.**

Asimismo, en el ordinal 68 del reglamento invocado, se establece fundamentalmente que el régimen laboral del personal del Instituto Electoral, se sujetará a lo establecido en la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa y la normativa interna aplicable del Instituto Electoral.

En este tenor, es oportuno mencionar que el artículo 72, fracciones XXVI y XXVIII, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa y la normativa interna aplicable del Instituto Electoral, **prohíbe a los trabajadores incurrir en actos de inequidad laboral o de desigualdad de género, conductas discriminatorias y cualquier omisión que atente contra la dignidad del personal del Instituto, prestadores de servicios o cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores, así como realizar actos que tengan como propósito hostigar o acosar laboral o sexualmente, intimidar o perturbar a superiores jerárquicos, compañeros y subordinados en el ámbito laboral o a cualquier otra persona durante el ejercicio de sus labores.**

Ahora, por cuanto hace a la interpretación jurisprudencial del acoso y hostigamiento laboral, es preciso destacar que la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el juicio de amparo directo 47/2013, emitió el criterio 1a. CCLII/2014 (10a.), de rubro: "**ACOSO**

LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA.¹¹, en ese precedente judicial, La Corte estableció que el acoso laboral se compone de los siguientes elementos:

- 1) Tiene como objetivo intimidar u opacar o aplanar o amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad de agredir o controlar o destruir, que suele presentar el hostigador.
- 2) Respecto a su tipología, señaló que ésta se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo; a saber:
 - a) **Horizontal.** Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
 - b) **Vertical descendente.** Sucede cuando 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 del jefe victimizado.
- 3) Se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing o acoso laboral, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.
- 4) 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.

Por último, es relevante precisar que la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, al emitir la 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."**¹², señaló que el acoso o violencia laboral se traduce

¹¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Registro digital: 2006870. Instancia: Primera Sala. Décima Época. Materias(s): Laboral. Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.). Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, página 138. Tipo: Aislada.

¹² Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Año 9, Número 19, 2016, páginas 54 y 55.

en una forma de discriminación constituida por una serie de acciones que tienen por objeto menoscabar la honra, dignidad, estabilidad emocional, e incluso la integridad física de las personas, a fin de aislarlas, o bien, generar una actitud propicia o complaciente para los deseos o intereses del agente hostigador o agresor, por lo que su comisión constituye 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 lo hasta aquí expuesto, se deduce lo siguiente:

- 1) El hostigamiento y/o acoso laboral son conductas que se encuentran prohibidas en diversos tratados internacionales, así como en nuestra Constitución Federal, al ser conductas que vulneran los principios de no discriminación e igualdad y a su vez atentan contra el derecho fundamental de las personas a un trato digno.
- 2) A su vez, dichas conductas se encuentran categórica y expresamente prohibidas en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley 248 de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero y en la normativa interna que rige a este Instituto, en donde incluso se prevén sanciones para los servidores públicos que incurran en este tipo de comportamientos.
- 3) Todo servidor público en el Estado de Guerrero debe cumplir con determinadas obligaciones, en el ejercicio de su empleo o con motivo de las funciones que tenga encomendadas, entre las que destaca, demostrar buena conducta, para lo cual en su actuar debe conducirse con respeto y rectitud hacia las personas con las que se relaciona o interactúa.
- 4) Todo el personal de este Instituto sin excepción, tiene la alta responsabilidad de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, así como de garantizar el respeto, la protección y la promoción de la igualdad, **en contextos libres de discriminación y de violencia**, es decir, invariablemente, toda persona en el ámbito laboral de este Instituto tiene categóricamente prohibido ejercer actos de hostigamiento y/o acoso laboral.
- 5) Este Instituto tiene la obligación superlativa de velar porque su personal, los prestadores de servicios o cualquier otra persona puedan disfrutar de un ambiente laboral digno y libre de violencia.

Ahora bien, respecto a la obligación de los servidores públicos de observar una buena conducta, es decir, comportarse con respeto y rectitud hacia las personas con las que tenga relación con motivo de su trabajo, es necesario precisar que se entiende por "respeto" y "rectitud" para estar en aptitud de

valorar en su justa dimensión las conductas imputadas al servidor público, esto es, para establecer posteriormente, con mayores elementos, si se está en presencia de un hostigamiento y/o acoso de índole laboral.

En ese tenor, la palabra "respeto", es un concepto que no se encuentra concretamente definido en la ley, lo cual propicia que dicho término pueda ser entendido de diversas formas, sobre todo si se introducen posturas con cargas axiológicas que definitivamente tornarían más complicada su delimitación.

No obstante, a fin de estar en condiciones de establecer, más allá de los valores de cada persona, qué es lo que se puede entender por "tratar con respeto" a los demás, especialmente dentro del ámbito de los empleos, cargos o comisiones que desarrollen las y los servidores públicos de este Instituto Electoral, en las actividades que se les encomienden o con motivo de ellas, es necesario acudir a otro tipo de fuentes o criterios que permitan definirlo de una forma más práctica o comprensible.

En este sentido, es menester subrayar que el cinco de febrero de dos mil diecinueve, la entonces Contraloría Interna de este Instituto, mediante acuerdo 01/CI/05-02-2019, aprobó el Código de Ética del IPEC Guerrero,¹³ de ese ordenamiento se puede extraer una pauta interpretativa para establecer la forma en que las o los servidores públicos de este Instituto deben conducirse.

Así, en el capítulo III, artículo 13, Fracción X del Código de Ética referido, se indica que uno de valores que se debe observar es el de "respeto" el cual consiste básicamente en que los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y **otorgan un trato digno** y cordial a las personas en general y a sus compañeros y compañeras de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Por otro lado, en relación con la connotación de la palabra "rectitud", señala que el servidor público no debe utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización; es decir, hace alusión a un comportamiento propio o correcto, de ahí que el Diccionario de la Lengua Española defina al vocablo "rectitud" como la recta razón o conocimiento práctico de lo que debemos hacer o decir.¹⁴ En ese sentido, la rectitud, debe considerarse como un

¹³ Consultable en el siguiente enlace electrónico:

https://www.iepcgro.mx/principal/uploads/normativa_interna/codigo_de_etica.pdf

¹⁴ Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, Edición del tricentenario actualización 2017, vocablo "rectitud".

criterio o medida racional de las cosas; esto es, el principio a través del cual se puede juzgar de acuerdo con la recta razón.

Por lo tanto, actuar con "rectitud" exige que el servidor público no solo se conduzca racionalmente, sino que actúe de manera recta, justa o intachable, evitando, en consecuencia, toda conducta impropia o considerada social y jurídicamente como incorrecta.

Asimismo, por "decoro" debe entenderse como el hábito o conducta que le es exigido a toda persona que forme parte del Instituto Electoral, es decir, cuidar que su comportamiento habitual en la vida pública, **en el ámbito laboral, en su relación con las demás personas, sean o no compañeros de trabajo**, guarde congruencia con los principios rectores institucionales y, en general, sea un reflejo de la institución a la que pertenece.

En ese mismo orden de ideas, de la misma normativa destacan, las reglas de integridad que deberán regir la conducta de los servidores públicos, entre otras, el comportamiento digno, el cual consiste en dirigirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o **realizar acciones de hostigamiento** o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación laboral en el Instituto.

De lo anterior, puede desprenderse con mayor claridad en qué consiste la obligación de respeto con que debe conducirse todo servidor público en el ejercicio de sus funciones cuando se relaciona con otras personas.

Por ello, es deber de todo servidor público reconocer y considerar los derechos y libertades de los demás al momento de relacionarse con ellos y, como consecuencia, brindar un trato propio de la dignidad humana de la otra persona, es decir, dispensar un trato digno a los demás y, conducirse con cortesía y cordialidad.

Cabe mencionar que estas disposiciones, sirven como referente en el presente caso para ilustrar lo que entiende por respeto, rectitud, decoro, integridad y comportamiento digno, conceptos que se encuentran íntimamente relacionados con el hostigamiento y/o acoso laboral y derivan de los mismos ordenamientos que regulan las conductas infractoras que se le reprochan al servidor público denunciado.

Aunado a lo anterior, cabe señalar que a raíz de la reforma Constitucional del año dos mil once en materia de derechos humanos, este Instituto Electoral no solo se rige por la normatividad nacional y la local, sino que también es factible, sobretodo tratándose de cuestiones inherentes a los derechos fundamentales, aplicar las Convenciones, Tratados e Instrumentos

Internacionales¹⁵, porque estas referencias pueden proporcionar algunos elementos que permitan comprender de qué manera se entienden determinadas obligaciones de los servidores públicos, como por ejemplo, en el caso concreto, de conducirse de manera respetuosa hacia las personas.

Así, de un ejercicio comparado, es posible advertir que los ordenamientos en sede internacional guardan la misma esencia que la normativa nacional y local, cuando se tratan de establecer parámetros sobre la manera en que un servidor público debe conducirse para garantizar el respeto de las demás personas.

Así, se obtiene que para considerar que un servidor público se conduce con **respeto** hacia los demás, se le debe exigir que, en las relaciones que con motivo de su **empleo mantenga con sus jefes, colaboradores, compañeros de trabajo, subordinados** y en general con toda persona con la que tenga relación derivado de las funciones que tiene encomendadas (ciudadanía en general), les otorgue o brinde un trato digno, cortés, cordial, decoroso, diligente y correcto, ya que el respeto constituye una de las bases sobre las cuales se sustenta la propia dignidad y además se reconoce la dignidad de otros.

Por tanto, **respetar a alguien significa abstenerse de lesionar sus derechos y su dignidad como persona**, para lo cual se exige un comportamiento apropiado. Dicho en otras palabras, para considerar que el comportamiento de un servidor público es respetuoso, **este debe abstenerse de atentar contra la dignidad de cualquier persona con un comportamiento impropio**, como sería el uso de expresiones discriminatorias, agresivas o difamatorias, o bien a través de conductas que constituyan hostigamiento y/o acoso laboral o sexual, ya que ante la continua falta de respeto entre las personas en un determinado ámbito laboral, no se propicia ni se garantiza un ambiente laboral sano, libre de discriminación y violencia.

De lo antes expuesto, es factible concluir que, quien comete actos y/o conductas de acoso y hostigamiento laboral y/o sexual, a su vez no observa una buena conducta pues no otorga un trato respetuoso y digno a sus pares, infringiendo lo establecido en los tratados internacionales previamente citados, lo previsto en los artículos 1, 4 y 123 de la Constitución Federal, 133; fracción XII de la Ley Federal del Trabajo, 42 y 43 de la Ley 248 de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, 4 y 6 del Reglamento Interior de este Instituto, así como a lo estipulado en el artículo 72 fracciones XXVI y XXVIII, del Estatuto.

En efecto, una conducta que se aparta de las directrices establecidas en los tratados y ordenamientos previamente referidos en torno a la obligación

¹⁵ Como parte de un ejercicio de análisis de derecho comparado para resolver con un marco de referencia, que apoye una justa resolución de los asuntos, velando en todo momento por la adecuada protección de los derechos de todas las personas.

de observar buena conducta en el ámbito laboral, es decir, una conducta que soslaye la igualdad y la no discriminación entre las personas y que prive de un trato digno y respetuoso entre las mismas; indudablemente puede ser constitutiva de hostigamiento y/o acoso laboral, dado que vulneran intrínsecamente la dignidad e integridad personal de quienes la padecen, no obstante, para ello, también deben acreditarse los extremos o condiciones previstas en el artículo 3, inciso b), fracciones II, XIII y XIV de los Lineamientos aplicables.

SÉPTIMO. Precisión de la materia de estudio en la presente resolución de procedimiento laboral sancionador. Previo al estudio de los hechos denunciados, es imprescindible delimitar los alcances y límites para los que se encuentra dispuesto el presente procedimiento laboral sancionador; esto es, hacer la precisión de la materia de análisis y posibles consecuencias de conformidad con los Lineamientos, los Estatutos y normas aplicables.

Para iniciar este análisis, es importante resaltar que las denunciantes, en su escrito de 6 de junio, en el apartado que denominan: "PRESTACIONES RECLAMADAS", solicitan medularmente lo siguiente:

"2.- Se solicita se decrete la revocación del acto de autoridad ejecutado por los CC. [REDACTED] en su carácter de secretaria técnica y Presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero, respecto del despido injustificado, así como la restitución de nuestro empleo como servidoras públicas en los mismos términos y condiciones en que veníamos desempeñando las suscritas CC. [REDACTED] como Analistas Operativas 1 y 2, respectivamente adscritas al Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado."

A partir de lo expuesto por las denunciantes, se desprende que su intención es reclamar prestaciones de naturaleza laboral, particularmente la revocación del despido que consideran injustificado, así como su reinstalación en las funciones que desempeñaban como analistas del Consejo Distrital Electoral [REDACTED]

No obstante, de una interpretación sistemática de los artículos 307 al 311 del Estatuto, así como de los artículos 2, 3, inciso b), fracción VII; 33, inciso c); 36, inciso b); 111, 115 y 116 de los Lineamientos para Atender los Casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral o Sexual de este Instituto Electoral, se concluye que el procedimiento laboral sancionador no constituye el mecanismo jurídico adecuado para la defensa de derechos laborales.

Este procedimiento tiene como finalidad identificar, investigar y sancionar a los servidores públicos de este Instituto Electoral que hayan incurrido en

conductas de hostigamiento o acoso laboral o sexual. Una vez agotadas las etapas procesales correspondientes, se determina, en su caso, la imposición de sanciones pertinentes y la activación de mecanismos de protección para las víctimas que lo requieran.

Sin embargo, esto no impide que las denunciantes puedan hacer valer agravios o afectaciones de naturaleza laboral.

Por ello, se dejan a salvo los derechos de las denunciantes para que los ejerzan ante la autoridad competente y mediante los procedimientos establecidos por la legislación laboral vigente.

En el caso concreto, las denunciantes, entre otros señalamientos, afirman haber sido despedidas injustificadamente por las personas denunciadas. Sin embargo, conforme al marco jurídico, la naturaleza y la finalidad del procedimiento laboral sancionador, es jurídicamente improcedente analizar si existió un despido injustificado, ya que la legislación laboral establece vías específicas ante autoridades competentes para controvertir y demandar prestaciones de naturaleza laboral.

No obstante, es importante destacar que, aunque el procedimiento laboral sancionador no constituye la vía adecuada para analizar y determinar si existió un despido injustificado, el marco jurídico previamente descrito sí confiere competencia para verificar si, en los hechos referidos por las denunciantes en relación con el supuesto despido, se configuró alguna conducta, expresión o acto que pudiera constituir acoso u hostigamiento laboral o sexual en su perjuicio.

Dicho análisis puede realizarse de forma completamente independiente, sin prejuzgar sobre el despido en sí, y podría derivar en la acreditación de una infracción de naturaleza administrativa susceptible de investigación y sanción a través del presente procedimiento.

En consecuencia, se reitera que, en el análisis de fondo de esta resolución, no se evaluará la procedencia o improcedencia del despido injustificado señalado por las denunciantes, dado que esta Secretaría Ejecutiva carece de atribución para resolver sobre derechos laborales o prestaciones de esta índole, pues como se ha explicado, el procedimiento laboral sancionador no es la vía legal idónea para reclamar derechos laborales.

Por tanto, el análisis se limitará exclusivamente a determinar si los hechos denunciados configuran alguna de las infracciones relacionadas con hostigamiento o acoso laboral y/o sexual previstas en el marco jurídico aplicable al presente procedimiento sancionador.

OCTAVO. Análisis de las conductas denunciadas. Una vez que fue expuesto el marco teórico, normativo y jurisprudencial que sustentará a este fallo, y

una vez delimitados los alcances de este procedimiento, lo procedente es entrar al análisis de los hechos denunciados a la luz del caudal probatorio ofrecido por las partes, para lo cual debe reiterarse que la materia de este procedimiento versa sobre la posible comisión de hostigamiento y/o acoso laboral o sexual por parte de [REDACTED], en su carácter de Presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].

En la especie, el presente procedimiento versa sobre la posible infracción en que incurrió el C. [REDACTED] en su carácter de presunto infractor, derivado de la denuncia de diversos hechos y actos en su contra, consistentes en faltas de respeto al cometer conductas de naturaleza sexual como lo es el pedir un masaje, realizado dentro de las instalaciones del referido consejo, así como de asignar una carga excesiva de trabajo, la realización de trabajos complejos sin apoyo, impedir el acceso al dispensador de agua, con los cuales se lesionó el derecho a un ambiente laboral digno.

En esta tesitura, es necesario verificar si determinados hechos constituyen o no causa de responsabilidad del presente procedimiento y, para ello, es necesaria una referencia fáctica que será soporte de la determinación correspondiente.

Esto supone que, partiendo de los hechos que dieron lugar a este procedimiento laboral sancionador, se debe verificar con el caudal probatorio que obra en autos si estos tuvieron verificativo en los términos en que se narraron, ello bajo un enfoque o perspectiva de género, para así estar en aptitud de determinar si efectivamente a partir de ello se acredita la actualización o existencia de una infracción así como la responsabilidad de la persona a la que se le atribuyen las conductas infractoras, de ahí que, resulte indispensable la ponderación de la totalidad de los elementos de prueba.

Partiendo de lo expuesto, a continuación, se analizarán las imputaciones en torno a las conductas infractoras denunciadas, en relación con los medios de prueba que obran en autos, y posteriormente, con base en ello, se realizará la valoración y el juicio correspondiente.

Del contenido integral del escrito inicial de denuncia, así como del escrito por el que las denunciantes subsanan y precisan los hechos motivo de su denuncia, se desprenden las siguientes conductas que se le atribuyen al ciudadano [REDACTED]:

- I. Pedir un masaje a una de las analistas operativas ([REDACTED]), lo que podría considerarse una conducta impropia en un entorno laboral.

- II. Asignar cargas excesivas de trabajo con plazos limitados, generando un entorno laboral desfavorable para las denunciantes.
- III. Dictar instrucciones a través de su auxiliar de informática y limitar la comunicación directa con las denunciantes.
- IV. Asignar tareas complejas o extensas sin el apoyo adecuado, cuya elaboración era responsabilidad directa de la persona denunciada.
- V. Eliminar archivos digitales sin consentimiento del dispositivo de almacenamiento externo (USB) de una de las analistas operativas, lo que afectó el resguardo de información del proceso electoral.
- VI. Dar instrucciones para coordinar trabajos de integración de los paquetes electorales con carga excesiva de actividades sin la colaboración de otros integrantes del consejo.
- VII. Impedir el acceso al dispensador de agua, lo que podría percibirse hostigamiento laboral.
- VIII. Omisión en atender denuncias sobre el trato recibido por parte de la Secretaría Técnica, [REDACTED], permitiendo que la situación laboral desfavorable continuara.
- IX. Maltrato en el supuesto despido injustificado de la personas denunciantes.

De dichos escritos, se desprende que la pretensión principal estriba en que se sancione al probable infractor, por conductas que a su decir constituyen, actos de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual, generados en las instalaciones del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], conductas que se encuentran tipificadas en los Lineamientos para atender los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, así como para la Sustanciación y Resolución del Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad para el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

Es decir, la causa de pedir de las denunciantes la hacen consistir y depender en que el sujeto denunciado [REDACTED], es generador de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, de la cual son víctimas, y por consiguiente solicitan se le imponga una sanción por la conducta indebida.

Ahora bien, por cuestión de método y fines prácticos, se procederá a analizar de forma particular los hechos imputados al presunto responsable,

que pudiesen constituir una infracción a la normativa que rige el procedimiento y que fueron expuestos por las denunciantes, así como cada una de las pruebas recabadas, ofrecidas y aportadas por las partes, para poder determinar en estricto derecho, si de ellos se desprenden o no, las conductas constitutivas de las infracciones denunciadas.

1. Conducta denunciada que implica hostigamiento y/o acoso sexual.

En cuanto a la presunta infracción atribuida al ciudadano [REDACTED], consistente en haber solicitado un masaje a la analista operativa [REDACTED], esta autoridad resolutora ha analizado detalladamente el expediente y concluye que dicha conducta denunciada no se encuentra acreditada por medio de prueba alguna.

En el escrito inicial de queja, presentado por la ciudadana [REDACTED], se expone de manera textual: *"Las conductas de acoso laboral se venían presentando desde inicios del proceso electoral, tanto de llegar a pedir por parte del C. [REDACTED], presidente de dicho consejo, un masaje a la Analista Operativo 2, la C. [REDACTED]."*

Dicho señalamiento, al no contener una descripción precisa de los hechos, carece de los elementos necesarios para permitir una valoración jurídica adecuada. En específico, no se proporcionan datos que permitan contextualizar las circunstancias de tiempo, modo, lugar y forma en que ocurrió la conducta denunciada.

Por tal motivo, mediante proveído de fecha 2 de junio, la autoridad instructora requirió a las personas quejasas que subsanaran su escrito de queja, describiendo con mayor detalle los hechos narrados.

Sin embargo, en el escrito de fecha 6 de junio presentado para atender dicha prevención, la ciudadana [REDACTED] fue omisa en precisar los elementos necesarios para acreditar su denuncia, es decir, no se aportó datos relevantes que permitieran identificar con claridad las circunstancias específicas en que se habría desarrollado la conducta atribuida al ciudadano [REDACTED].

Del análisis integral de las constancias que obran el expediente que nos ocupa, esta autoridad resolutora observó lo siguiente:

En relación con la temporalidad y contexto de los hechos denunciados, en el escrito inicial de queja, se menciona únicamente que las conductas de acoso laboral *"se venían presentando desde inicios del proceso electoral"*. No obstante, esta afirmación carece de una precisión temporal concreta, lo cual dificulta establecer un marco claro para la valoración probatoria.

**INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO**

Respecto, del escrito del 6 de junio, presentado por la quejosa que nos ocupa, tampoco se subsanó esta omisión, la denunciante no especificó día, hora, lugar en que el ciudadano [REDACTED] supuestamente le había solicitado un masaje, muchos expone como fue que le solicitó el mismo y bajo que circunstancias, la cual imposibilita identificar un contexto adecuado para el análisis.

Por cuanto hace a los medios de prueba ofrecidos por la quejosa para acreditar lo anterior, en autos que obran en el expediente se incluyen los siguientes medios de pruebas, diversas fotografías, capturas de pantalla de conversaciones vía WhatsApp, una minuta de reunión celebrada con la entonces Consejera Electoral Cinthia Citlali Díaz Fuentes, así como un dispositivo de almacenamiento digital "USB" el cual contiene doce archivos de video.

Tras el análisis de estas pruebas, no se encontró ningún elemento que permita acreditar, ni siquiera de manera indiciaria, la solicitud de masaje u otra conducta que pueda calificarse como hostigamiento o acoso sexual.

En relación con la memoria USB, el contenido fue desahogado mediante un acta circunstanciada levantada por el Lic. Jonathan Solís, jefe de área adscrito a la Dirección General Jurídica y de Consultoría del IEPC Guerrero. Dicha acta, que tiene valor probatorio pleno en términos del artículo 125, inciso a), de los Lineamientos aplicables, describe el contenido de diversas fotografías y videos incluidos en la memoria.

Sin embargo, tras la revisión de dichos archivos, no se encontró indicio alguno que sustente el hecho denunciado.

Conforme a los principios rectores en materia probatoria, la inversión de la carga de la prueba opera únicamente cuando existen indicios suficientes o una presunción razonable de la existencia de la conducta denunciada. En esos casos, se considera que el denunciado se encuentra en mejor posición para demostrar la inexistencia de los hechos.

En el presente caso, no se desprenden del expediente elementos mínimos que permitan generar dicha presunción o indicio. Las pruebas aportadas no proporcionan convicción sobre la veracidad del hecho que nos ocupa, lo que imposibilita trasladar la carga probatoria al denunciado [REDACTED].

En virtud de lo anterior, esta autoridad considera que los elementos aportados al expediente son insuficientes para acreditar la conducta denunciada como hostigamiento o acoso sexual, pues del análisis de los escritos de queja, las pruebas documentales, y la prueba técnica consistente en la memoria USB no permite corroborar los hechos narrados por la denunciante.

Adicionalmente, la falta de precisión en las circunstancias de tiempo, modo, lugar y forma debilita sustancialmente la posibilidad de valorar jurídicamente dicho hecho.

Por ende, no se advierten elementos probatorios que permitan emitir una resolución sancionatoria en contra del ciudadano [REDACTED], al no haberse demostrado la existencia de la conducta atribuida.

2. Hechos relacionados con exclusión laboral e impedimento al dispensador de agua.

En relación con el hecho denunciado, las quejas señalaron en su escrito inicial que las personas denunciadas presuntamente les impedían el acceso al dispensador de agua, lo que, de tenerse por acreditado, podría constituir una acción arbitraria que vulnera el entorno laboral y los derechos mínimos de convivencia en el espacio de trabajo.

Sin embargo, es fundamental analizar el contenido de la denuncia desde la perspectiva de las exigencias normativas aplicables, las cuales requieren que cualquier hecho imputado sea acompañado de un relato claro, preciso y circunstanciado, así como de los medios de prueba pertinentes que permitan acreditar razonablemente su veracidad.

Desde un primer análisis, se advierte que el escrito inicial de queja adolece de elementos indispensables para que se pueda valorar de manera adecuada los hechos denunciados.

En particular, no se detallaron las circunstancias específicas en las que presuntamente se materializó la conducta imputada, pues la narración de dicho hecho se limita a enunciar de manera genérica que no se les permitía el acceso al dispensador de agua, sin describir, las circunstancias de tiempo, modo y lugar.

Es decir, no se indica en qué momentos ocurrió el supuesto impedimento, si fue un hecho aislado o una conducta reiterada, ni se describe cómo y en qué contexto se habría producido la presunta negativa al acceso al dispensador de agua.

Tampoco, se precisó la forma en que se llevó a cabo el impedimento alegado, pues las quejas no se precisan si la restricción fue verbal, física o mediante otros medios, ni quién específicamente de las personas denunciadas habría ejecutado dicha conducta, asimismo, no establecieron de manera clara cómo las acciones de las personas señaladas impactaron directamente en el acceso al dispensador de agua, lo cual resulta fundamental para delimitar responsabilidades.

Esta falta de detalle en la narrativa constituye una omisión significativa, ya que no permite contextualizar los hechos ni establecer una base sólida para el análisis probatorio.

Otro aspecto crucial a considerar es que las denunciantes no acompañaron su relato con medios de convicción que permitan corroborar de manera mínima los hechos denunciados.

En este sentido, el artículo 111, inciso e), de los Lineamientos aplicables establece que las denuncias deben aportar las pruebas relacionadas con los hechos referidos. En este caso, las quejas no presentaron ningún medio de convicción que respalde su afirmación de que se les impidió el acceso al dispensador de agua.

De ahí que, la ausencia de pruebas resulta determinante, ya que en los procedimientos de esta naturaleza es necesario que los hechos imputados sean respaldados, al menos de manera indiciaria, para que se realice un análisis más exhaustivo y, en su caso, requerir pruebas adicionales.

Ante las deficiencias evidentes en el escrito inicial de queja, la autoridad instructora, en cumplimiento de su deber de garantizar un procedimiento adecuado, previno a las denunciantes subsanar dicha omisión.

En particular, se les requirió describir con mayor precisión las circunstancias de tiempo, modo, lugar y forma en las que ocurrieron los hechos denunciados, así como aportar los medios de prueba pertinentes para sustentar sus afirmaciones.

No obstante, al desahogar la prevención, las denunciantes no cumplieron con las exigencias señaladas, en su escrito de subsanación, reiteraron de manera general su afirmación inicial, pero continuaron omitiendo los detalles necesarios para analizar la posible existencia de la conducta imputada. Además, no ofrecieron ningún medio de convicción adicional que permita corroborar su versión de los hechos.

Por tanto, ante la falta de precisión del hecho imputado al ciudadano [REDACTED], y pruebas imposibilita a esta autoridad llegar a la conclusión razonada de que los hechos denunciados ocurrieron como se afirma.

En virtud de lo expuesto, esta autoridad concluye que la denuncia relacionada con el presunto impedimento de acceso al dispensador de agua carece de los elementos necesarios para ser considerada válida.

En efecto, la narración del hecho que nos ocupa no incluye los detalles indispensables sobre las circunstancias de tiempo, modo, lugar y forma en

que presuntamente ocurrieron los hechos, lo cual resulta fundamental para contextualizar y analizar la conducta imputada.

En ese sentido, ante la falta de medios de prueba que sustenten mínimamente la denuncia impide avanzar en el análisis de fondo o en la determinación de posibles responsabilidades, por tanto, se tiene por no acreditada la existencia de la conducta denunciada.

3. Hechos que implican asignación de carga de trabajo excesiva y con tiempo muy limitado para su elaboración.

Los hechos imputados al ciudadano [REDACTED] giran en torno a la asignación de cargas excesivas de trabajo, responsabilidades complejas sin apoyo adecuado, y la realización de actividades en días no laborables, lo que las denunciantes califican como hostigamiento y acoso laboral en el contexto del Proceso Electoral Ordinario de Diputaciones y Ayuntamientos 2023-2024.

En ese contexto, las personas quejasas le atribuyen al denunciado [REDACTED], los siguientes hechos:

- 1. Asignación de cargas excesivas de trabajo:** Desde el inicio de las labores en el Consejo Distrital Electoral [REDACTED], se imputó al ciudadano [REDACTED], en su calidad de presidente, la asignación de tareas desproporcionadas con plazos limitados para su cumplimiento. Ejemplo de ello fue la etapa de reclutamiento de Supervisores Electorales Locales (SEL) y Capacitadores Electorales Locales (CAEL), donde se encargó a las denunciantes la ejecución integral de tareas administrativas y operativas de manera simultánea.
- 2. Encargo de responsabilidades complejas sin apoyo adecuado:** Se señala que, el 29 de abril, el presidente [REDACTED] asignó a [REDACTED] la elaboración del extenso Modelo Operativo para la Recepción de Paquetes Electorales sin garantizar la revisión y supervisión oportuna por parte de la Secretaría Técnica, dificultando la correcta ejecución del encargo.
- 3. Trabajo adicional en la segunda convocatoria de reclutamiento:** Entre el 13 y el 15 de mayo, las denunciantes asumieron tareas en la etapa de reclutamiento de la lista de reserva para CAEL, brindando asistencia personalizada a 10 aspirantes para completar sus registros, en modalidades presencial y telefónica, lo cual incrementó su carga laboral.
- 4. Coordinación de los trabajos para la integración de paquetes electorales:** El 25 de mayo, por indicación del presidente [REDACTED], las denunciantes coordinaron la integración de 156 paquetes

INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

electorales, con la colaboración de SEL y CAEL, pero sin apoyo del personal administrativo y técnico del Consejo, quienes justificaron su ausencia por estar realizando otras actividades.

5. **Revisión de paquetes en días no laborables:** El 26 de mayo, siendo domingo, las denunciantes trabajaron bajo órdenes del presidente [REDACTED] para revisar los paquetes electorales integrados, almacenar boletas y realizar actividades relacionadas con la apertura y resguardo de la bodega electoral, así como la convocatoria de consejeros y partidos políticos para la entrega de dichos paquetes.
6. **Validación de nómina del personal del Consejo Distrital Electoral** [REDACTED]
Las ciudadanas [REDACTED] refiere que, el treinta y uno de mayo realizaron la validación de la nómina de los SEL y CAEL, así como el pago de dietas de las consejerías del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].
7. **Sobrecarga de trabajo en la preparación los documentos para las sesiones del Consejo Distrital Electoral** [REDACTED] El 29 de mayo, mientras [REDACTED] elaboraba el informe mensual de la presidencia, se le asignaron múltiples tareas adicionales relacionadas con la organización de la Quinta Sesión Ordinaria, incluyendo la elaboración del orden del día, las convocatorias, informes y pautas, dejando únicamente a la Presidencia y la Secretaría Técnica la lectura de las mismas.

Por otra parte, el presunto infractor al dar contestación a la queja interpuesta por las ciudadanas [REDACTED], medularmente señaló lo siguiente:

1. Admitió que la contratación de las personas denunciantes, fue realizada a propuesta de este, tras recomendaciones basadas en su experiencia previa en procesos electorales. En el caso, de la ciudadana [REDACTED] fue propuesta por sugerencia de la Secretaría Técnica del Consejo Distrital [REDACTED], quien la conocía de estudios previos y mencionó su participación como analista de organización en un proceso anterior.

En el caso de la ciudadana [REDACTED] fue recomendada por otra persona, y su experiencia en tres procesos electorales respaldó la decisión de contratarla. Ambas conocían las condiciones laborales estipuladas en sus contratos, especialmente la disposición de trabajar en horarios extendidos durante el proceso electoral.

2. Por otra parte, niega la acusación de acoso laboral, calificándola de falsa y malintencionada, asimismo, precisó varias consideraciones

INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

otorgadas a las denunciante, como flexibilidad de horarios, permisos para trámites personales y tolerancia ante retrasos, destacando que la comunicación con [REDACTED] fue limitada, ya que, a su decir, había solicitado no ser contactada después de las 18:00 horas por razones personales.

3. Respecto de la elaboración del Modelo Operativo, manifestó que fue elaborado por el presunto infractor en colaboración con las denunciante, mientras tanto, el resto del personal se ocupaba de preparar los documentos para la celebración de la Cuarta Sesión Ordinaria, aunado a ello, asegura que dicha tarea no representaba una carga excesiva, ya que el correo proporcionado contenía toda la información necesaria para completar dicho trabajo.
4. En relación con el registro de aspirante, señaló que es cierto que se realizó en parte con apoyo del presunto infractor y del personal del Consejo distrital, aclarando que la mayoría de los registros se llevaron a cabo de manera remota por los propios interesados. Las actividades presenciales de reclutamiento fueron manejadas principalmente por otros miembros del equipo, dado que las analistas pidieron no salir a localidades por razones personales, petición que fue atendida.
5. En el caso, de la recepción del material electoral, admitió que las denunciante participaron en la recepción de material electoral, precisando que dicha actividad no fue exclusiva de ellas y que el material llegó en varias entregas. Mientras tanto, otros integrantes del Consejo Distrital estaban ocupados en tareas como la formalización de contratos de arrendamiento para los vehículos destinados a la entrega de paquetes electorales.
6. Por cuanto hace a la recepción y preparación de material electoral, manifestó que dicho hecho era parcialmente cierto, explicando que, además de las analistas denunciante, participaron los SEL y los 41 CAEL en la recepción y preparación del material electoral, precisando que, las analistas supervisaron y apoyaron en la selección de materiales, mientras que los CAEL integraron los paquetes asignados. Posteriormente, se rotularon bolsas y se prepararon los paquetes electorales, en dicha actividad señaló que se involucró la participación de todo el equipo, incluido el presidente del consejo.
7. Respecto de la elaboración de la documentación de la quinta sesión ordinaria, reconoció que las denunciante participaron bajo la dirección del presidente en la adecuación del orden del día, informes y acuerdos. Sin embargo, esta distribución laboral se justificó debido al aumento en la carga de trabajo, asignando otras actividades al resto del equipo, como la correcta en la elaboración de contratos de arrendamiento de vehículos y la gestión de pagos a los CAEL. Todo el

personal tenía funciones asignadas según sus capacidades y responsabilidades.

8. En relación con la validación de nómina, admitió que las denunciantes participaron en la validación inicial de la nómina bajo la dirección del presidente, aclarando que el cotejo y validación final fueron realizadas por la secretaria técnica y la auxiliar de informática, asimismo, manifestó que la documentación fue revisada y firmada por el presidente y la secretaria técnica antes de enviarla a la Dirección Ejecutiva de Administración de este Instituto Electoral.
9. Respecto de la elaboración de las pautas y palabras de bienvenida para la Segunda Sesión Extraordinaria, no confirma ni niega los hechos mencionados, ya que no son de su conocimiento directo. Sin embargo, señaló que las pautas y palabras de bienvenida fueron revisadas previamente en coordinación con la secretaria técnica.
10. Por otro lado, el presidente negó cualquier acción de violencia hacia el personal y manifestó que las ciudadanas [REDACTED], lo chantajearon para obtener permisos y concesiones laborales durante el proceso electoral, argumentó que las quejas buscaban trabajar desde casa o retirarse temprano, afectando las actividades del Consejo.
11. Además, reconoció que, tras una plática impartida en la localidad de "[REDACTED]", perteneciente al municipio de [REDACTED] la entonces consejera estatal Cynthia Citlali Díaz Fuentes entrevistó al personal del Consejo, incluido al presunto infractor, precisando que, durante la reunión las quejas no expresaron inconformidades, posteriormente lo amenazaron con acusaciones infundadas de acoso sexual y que dejarían el trabajo si no accedía a sus exigencias, asimismo, manifestó que esas amenazas surgieron tras la negativa de otorgarles más permisos a las quejas.

De igual manera, admitió que se realizó una reunión más con las quejas, pero afirma que estas mantenían la misma actitud y abandonaban las instalaciones al finalizar, dejando el trabajo pendiente al resto del personal. Destacó que nunca había enfrentado acusaciones similares en su trayectoria, y sostiene que las denuncias buscan desacreditarlo por motivos personales.

12. Finalmente, niega el despido injustificable que le atribuyen las quejas, argumentando que simplemente no se renovaron los contratos de las personas quejas debido a su falta de disposición, constantes amenazas y actitudes que comprometían el desarrollo del proceso electoral.

INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

Por otra parte, dentro de la instrucción, mediante acuerdo de fecha dieciocho de junio, la autoridad instructora requirió a la Coordinación de Recursos Humanos de este Instituto Electoral, para que, rindiera un informe en el que precisara lo siguiente:

1. Si las ciudadanas [REDACTED], tienen algún tipo de contratación laboral o de cualquier otra naturaleza con el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana;
2. Precise la adscripción, funciones, y vigencia y tipo del contrato;
3. Cualquier otra información o documentación que considere pueda ser de utilidad para analizar en el presente procedimiento; y
4. Remita copia certificada de las constancias documentales que acrediten su dicho.

Lo anterior, con la finalidad de recabar información necesaria sobre el estatus que guardaba la relación laboral de las personas quejosa y las funciones que tenían como analistas del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].

Posterior a ello, la entonces titular de la Coordinación de Recursos Humanos, mediante oficio 1203, de fecha veintidós de junio, desahogó el requerimiento realizado por la autoridad instructora, en los siguientes términos:

"(...)

1. Por cuanto hace al primer punto le informo que las ciudadanas [REDACTED], al día de la fecha no tienen ningún tipo de contratación laboral con el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

2. Por cuanto hace al segundo punto le informo que la C. [REDACTED] fungía como Analista Operativo del CDE adscrita al Consejo Distrital Electoral [REDACTED], con sede en [REDACTED], durante el periodo comprendido del 01 de febrero al 31 de mayo del 2024, así también la C. [REDACTED] fungía como Analista Operativo del CDE, adscrita al Consejo Distrital Electoral [REDACTED], con sede en [REDACTED] durante el periodo comprendido del 16 de febrero al 31 de mayo del 2024 ambas ciudadanas contratadas por sueldos y salaribs y realizando las siguientes funciones:

I. Auxiliar en el trámite de los medios de impugnación presentados en contra de actos emitidos por los CDE.

II. Apoyar en la elaboración de acuerdos, informes circunstanciados, actas de inspección y notificaciones derivadas de medios de impugnación, de procedimientos sancionadores lo bien de procedimientos laborales sancionadores.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

III. Auxiliar en el desahogo de requerimientos formulados por parte de las autoridades administrativas y jurisdiccionales electorales, tanto en el ámbito estatal como en el federal.

IV. Auxiliar en la elaboración de actuaciones e integración de expedientes para su remisión a la autoridad jurisdiccional electoral competente.

V. Auxiliar en la elaboración de proyectos de acuerdo e informes que se requieran en el CDE respectivo.

VI. Realizar los trabajos jurídico administrativos que requiera el CDE respectivo.

VII. Apoyar en las tareas encomendadas su superior jerárquico en el marco de sus funciones y con estricto apego a la normatividad aplicable.

VIII. Operar los sistemas informáticos en materia de organización electoral.

IX. Integrar y organizar los paquetes electorales para su resguardo, de conformidad con lo que establezca la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.

X. Llevar el control y captura del cartel de resultados preliminares y definitivos del cómputo de las elecciones de diputados por ambos principios y ayuntamientos.

XI. Organizar la distribución de las actas de escrutinio y cómputo, para el recuento de votos parcial o total en el cómputo distrital.

XII. Verificar y recepcionar los paquetes de la ciudadanía interesada en participar como observadores electorales y proporcionarles la capacitación correspondiente.

XIII. Capacitar y supervisar el funcionamiento de las mesas receptoras de los paquetes electorales.

XIV. Auxiliar a la Presidencia y Secretaría Técnica en la recepción, verificación y distribución de boletas, actas y demás documentación electoral.

XV. Limpiar, agrupar y realizar las actividades relativas al embalaje de los materiales electorales recolectados, para su conservación y futura reutilización.

XVI. Las encomendadas por su superior jerárquico en el desempeño de sus funciones, con apego a la normatividad.

3. Por cuanto hace al tercer punto se remite copia simple de la circular [REDACTED] suscrita por el Secretario Ejecutivo, de fecha 18 de enero del 2024; la circular [REDACTED] suscrita por el Secretario Ejecutivo de fecha 07 de febrero del 2024, así como copia simple de los oficios [REDACTED], suscritos por la Presidencia del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], con sede en [REDACTED] y copia simple de dos escrite de fecha 02 de junio suscritos por las CC. [REDACTED], uno dirigido a esta Coordinación y el otro dirigido a la Mtra. Luz Fabiola Matildes Gama, Consejera Presidenta de este Instituto Electoral.

INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN
CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

4. Por cuanto hace al cuarto punto se remite copia certificada del contrato laboral firmado y acuse de nombramiento de las ciudadanas [REDACTED] (...)"

Ahora bien, del análisis probatorio de las constancias que obran en autos del expediente que nos ocupa, consistente en las pruebas documentales ofertadas por las partes, así como del contenido de las actas circunstanciadas levantadas por el Lic. Jonathan Solís, jefe de área adscrito a la Dirección General Jurídica y de Consultoría del IEPC Guerrero, mismas que tienen valor probatorio pleno en términos del artículo 125, inciso a), de los Lineamientos aplicables, **se concluye que los hechos consistentes en actos de hostigamiento y/o acoso laboral no se encuentran debidamente acreditados.**

Respecto a la imputación sobre la asignación de tareas desproporcionadas, no se acreditó de manera específica en qué consistió la supuesta sobrecarga. Las denunciantes afirman que, durante la etapa de reclutamiento de Supervisores Electorales Locales (SEL) y Capacitadores Electorales Locales (CAEL), se les asignaron múltiples tareas administrativas y operativas simultáneamente.

Sin embargo, no se presentó evidencia que detalle los tiempos asignados para cumplir con dichas tareas ni cómo estas excedieron sus atribuciones laborales.

Además, cabe señalar que las funciones mencionadas forman parte del catálogo de actividades inherentes a los puestos que ocupaban las denunciantes, de acuerdo con lo informado por la Coordinación de Recursos Humanos de este Instituto, por tanto, no se comprobó que estas tareas hayan sido desproporcionadas o ajenas a sus responsabilidades.

En relación con la elaboración del Modelo Operativo para la Recepción de Paquetes Electorales, si bien se encuentra acreditado en autos que la tarea fue realizada sin la supervisión de la Secretaría Técnica, no se acredita que esta circunstancia haya dificultado de manera insuperable la correcta ejecución de dicha actividad, máxime que, no obra en autos prueba alguna que acredite que dicha actividad haya recaído exclusivamente en la ciudadana [REDACTED].

Asimismo, no debe perderse de vista que, la elaboración de dicho modelo es una tarea técnica que se alinea con las competencias y atribuciones esperadas del personal analista, aundo a ello, no existe evidencia suficiente que demuestre que la falta de supervisión inmediata por parte de la secretaria técnica vulnerara los derechos laborales de la denunciante o representara una carga excesiva en términos de tiempo o esfuerzo, aunado a que, la propia secretaria técnica y el presidente del CDE [REDACTED], reconocen

que dicha actividad si fue realizada por las analistas operativas, pero en coordinación con el presidente del CDE.

Por otro lado, respecto del trabajo adicional en la segunda convocatoria de reclutamiento, las actividades realizadas durante la segunda convocatoria para la integración de la lista de reserva de SEL y CAEL, como brindar asistencia personalizada a aspirantes, se encuentran dentro de las responsabilidades propias de las analistas operativas durante un proceso electoral.

Aunque las denunciantes mencionan que estas tareas incrementaron su carga laboral, no precisaron los horarios, la cantidad de tiempo invertido ni las condiciones específicas que justifiquen que dichas actividades fueron desproporcionadas o indebidas. En consecuencia, no se acredita la existencia de una sobrecarga laboral fuera de lo habitual.

En cuanto a la coordinación de la integración de los 156 paquetes electorales, se aportaron fotografías que muestran a varias personas, incluyendo SEL y CAEL, realizando dichas actividades. Esto evidencia que las denunciantes no realizaron las tareas de manera individual, sino con el apoyo de otros integrantes del personal adscrito al Consejo Distrital Electoral ■.

Además, la coordinación de estas actividades es una tarea esencial en el desarrollo de la jornada electoral y forma parte de las responsabilidades normales asignadas al personal del Consejo Distrital Electoral. En ese sentido, no se demostró que estas actividades representaran una carga excesiva o que faltara colaboración por parte de otros actores del proceso.

Aunque se reconoce que la revisión de los paquetes electorales se llevó a cabo en un día no laborable, esta actividad responde a la naturaleza extraordinaria y urgente de los procesos electorales, pues en términos de lo establecido en el artículo 256 de la Ley número 483 de Instituciones y Procedimientos Electoral del Estado de Guerrero, **durante el proceso electoral todos los días y horas son hábiles.**

Respecto, de la validación de la nómina de SEL y CAEL, así como el pago de dietas de las consejerías del Consejo, son actividades administrativas ordinarias que forman parte de las responsabilidades inherentes al cargo de las denunciantes, no obstante, el presunto infractor reconoce expresamente que, dicha actividad si fue delegada a las quejas, precisando que, que la documentación fue revisada y firmada por el presidente y la secretaria técnica antes de enviarla a la Dirección Ejecutiva de Administración de este Instituto Electoral.

En relación con la sobrecarga de trabajo en la preparación de documentos para sesiones del Consejo, como el informe mensual de la presidencia, las

convocatorias y las pautas, estas actividades son administrativas y están incluidas dentro de las funciones que normalmente desempeñan las analistas operativas, no obstante, las denunciantes no aportaron medios de pruebas que pudieran generar indicios de que estas tareas hayan sido asignadas en condiciones que vulneraran los derechos laborales de las denunciantes ni que excedieran las capacidades inherentes al cargo que ostentaban.

Por otro lado, es necesario señalar que la cuestión del supuesto despido injustificado no corresponde al ámbito de este procedimiento. Como se mencionó anteriormente, el objeto del presente procedimiento se limita a determinar si el ciudadano [REDACTED], en su calidad de Presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED], incurrió en conductas de hostigamiento y/o acoso laboral o sexual, por lo que no es el medio adecuado para resolver disputas sobre la no renovación de contratos laborales, las cuales deben resolverse por otras vías legales establecidas.

Respecto a los hechos que se le imputan al presunto infractor, de la narrativa de las denunciantes no se acredita la existencia de ninguna acción específica por parte del presunto infractor que pueda ser calificada como hostigamiento y/o acoso laboral o sexual.

Dichas aseveraciones no se sustentan en prueba alguna que demuestren que [REDACTED] haya actuado de manera discriminatoria o coercitiva hacia las denunciantes, ni que sus acciones hayan tenido la intención de perjudicar su bienestar laboral de una forma que se considere hostigamiento o acoso en el marco legal correspondiente.

Es relevante resaltar que el presunto infractor ha expuesto que la razón por la cual no se renovaron los contratos de las personas quejasas fue su falta de disposición para trabajar, la cual, en su opinión, estuvo acompañada de constantes amenazas y actitudes que comprometieron el desarrollo y el buen curso del proceso electoral.

Esta situación, según la versión del ciudadano [REDACTED], fue la que originó la decisión de no continuar con la vinculación laboral de las denunciantes. Ahora bien, de acuerdo con la información proporcionada por la Coordinación de Recursos Humanos, la vigencia de los contratos de las personas mencionadas concluyó el 31 de mayo, lo cual es un hecho verificable, y no se puede atribuir a un acto arbitrario o de hostigamiento, sino a la terminación natural de los contratos conforme a lo estipulado por las disposiciones laborales.

Es importante recalcar que, aunque los hechos señalados por las denunciantes fueron expuestos con una carga emocional y de preocupación por su bienestar en el entorno de trabajo, las pruebas

presentadas no logran acreditar de manera contundente que se haya producido algún acto de hostigamiento laboral o acoso sexual.

Bajo esa tesitura, los hechos denunciados en el presente asunto, tales como la asignación de tareas relacionadas con el proceso electoral, son completamente coherentes con las responsabilidades inherentes al cargo de las denunciadas como analistas operativas. Además, no se ha demostrado que dichas asignaciones hayan sobrepasado los límites razonables en cuanto a la carga laboral, considerando la naturaleza y urgencia de las actividades propias de un proceso electoral.

El hecho de que algunas de las tareas asignadas correspondieran a responsabilidades propias de la organización y ejecución de los trabajos electorales, como la integración de paquetes, la validación de nóminas y la coordinación de supervisores y capacitadores, no puede interpretarse como una infracción o abuso, sino más bien como el cumplimiento de deberes normales en el contexto de la jornada electoral.

Tampoco se ha demostrado que los tiempos y plazos asignados para dichas actividades hayan sido inadecuados o imposibles de cumplir, ya que no se precisaron detalles suficientes por parte de las denunciadas acerca de los plazos reales en los cuales se les encomendó realizar esas tareas.

Por lo tanto, derivado del análisis de las pruebas presentadas, tanto las de las denunciadas como las de la defensa, y habiendo analizado el contexto en el que se desarrollaron los hechos, se concluye que no existen elementos suficientes para sustentar que [REDACTED] haya cometido actos de hostigamiento o acoso laboral o sexual.

Las actividades que se le atribuyen como infractor corresponden a las funciones normales de los cargos asignados a las denunciadas, y no se ha acreditado que las mismas hayan sido excesivas, irrazonables o fuera de los márgenes laborales permitidos.

Finalmente, considerando la falta de pruebas idóneas que permitan acreditar los hechos imputados, y dado que las actividades desarrolladas por las denunciadas eran propias de su cargo y estaban alineadas con las exigencias del proceso electoral en curso, no es posible imponer una sanción al ciudadano [REDACTED] en relación con estos hechos.

4. Hecho relativo a la eliminación archivos digitales sin consentimiento del dispositivo de almacenamiento externo (USB) de una de las analistas operativas, lo que afectó el resguardo de información del proceso electoral.

En relación con el hecho denunciado, la ciudadana [REDACTED], señaló que el día 30 de mayo del presente año el ciudadano [REDACTED] manipuló sin su consentimiento un dispositivo de almacenamiento externo (USB) que se encontraba bajo su resguardo, eliminando presuntamente la totalidad de los archivos relacionados con el proceso electoral 2023-2024.

Es decir, en su escrito inicial de denuncia, la quejosa expresó textualmente lo siguiente: "(...) No obstante, a lo anterior, el día 30 de mayo del presente año, el C. [REDACTED] eliminó todos los archivos digitales que manejaba la C. [REDACTED] Analista Operativo 2, de la USB que utilizaba para el almacenamiento de la misma, (...)".

Ante esta acusación, es importante señalar que el escrito inicial de la denunciante adolece de elementos esenciales para acreditar la conducta imputada.

En específico, no se proporcionaron detalles que permitan identificar de manera clara y precisa las circunstancias en las que presuntamente ocurrió dicho hecho denunciado, este tipo de omisión resulta determinante, ya que limita la posibilidad de establecer con certeza la existencia y autoría del hecho señalado.

Ante la deficiencia identificada en el escrito inicial de queja, la autoridad instructora emitió proveído de fecha 2 de junio, mediante el cual se requirió a la denunciante subsanar las omisiones señaladas. En dicho requerimiento, se le instó a la quejosa a describir con mayor precisión las circunstancias de tiempo, modo, lugar y forma en que habrían ocurrido los hechos denunciados, con la finalidad proporcionar elementos que permitieran analizar dicho hecho, así como la existencia de pruebas suficientes para sustentarlo.

En atención a dicha prevención, la ciudadana [REDACTED] presentó un escrito de subsanación con fecha 6 de junio, en el que, reiteró que el día 30 de mayo se ausentó de la oficina debido a un malestar de salud, y que durante su ausencia el ciudadano [REDACTED] habría manipulado sin su consentimiento su dispositivo USB, eliminando los archivos contenidos en él.

Por su parte, el ciudadano [REDACTED], al dar contestación a la denuncia, negó categóricamente las acusaciones en su contra. Señaló que nunca manipuló el dispositivo USB de la denunciante ni eliminó archivos digitales relacionados con el Proceso Electoral Ordinario de Diputaciones y Ayuntamientos 2023-2024.

INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

Asimismo, argumentó que dicha imputación carece de lógica, ya que un acto de esa naturaleza habría afectado directamente las actividades del Consejo Distrital Electoral, del cual él mismo era responsable.

Además, el denunciado cuestionó la narrativa de la denunciante, señalando inconsistencias y contradicciones en los hechos presentados, por ejemplo, mencionó que las denunciantes exhibieron posteriormente un disco con los archivos supuestamente eliminados como prueba en una queja ante Derechos Humanos, lo cual contradice la afirmación de que dichos documentos fueron borrados.

También, manifestó que no existe evidencia de la ausencia de la denunciante el día de los hechos, afirmando que no existe evidencia que demuestre que realmente se sintiera mal o que se retirara por dicho motivo.

Para acreditar lo anterior, el denunciado ofreció como prueba una impresión de la conversación de WhatsApp para demostrar que siempre fue accesible y permisivo ante solicitudes de ausencia por motivos de salud o personales, argumentando que no existía razón para que la denunciante actuara sin previa comunicación o autorización, asimismo, presentó como prueba el dispositivo de almacenamiento digital "USB" con la presunta información y documentos relacionados con el referido proceso electoral, como evidencia de que dichos archivos no fueron eliminados, tal como lo refiere la denunciante.

Bajo esa tesitura, es factible arribar a la conclusión de la denunciante que nos ocupa no subsanó las deficiencias previamente señaladas, ya que continuó omitiendo detalles esenciales como la identificación de los archivos eliminados, es decir, no se especificó el nombre, tipo, contenido o importancia de los archivos presuntamente afectados.

De igual manera, no presentó ningún registro técnico, informe pericial o prueba documental que acreditara que los archivos fueron eliminados del dispositivo USB, aunado a que, no ofreció prueba alguna que acreditara su salida de la oficina por motivos de salud, como un documento médico, una autorización laboral o testimonios de compañeros de trabajo.

En el caso, la denunciante únicamente ofreció como pruebas una impresión de una conversación de WhatsApp con un contacto identificado como "[REDACTED]", no obstante, dicha conversación carece de relación directa con el hecho denunciado, por un lado, no establece que los archivos hayan sido eliminados ni que el dispositivo USB haya sido manipulado por el denunciado.

Aunado a que, no se cuenta con un registro técnico del dispositivo USB, pues la ausencia de un análisis pericial limita la posibilidad de verificar si los

archivos fueron efectivamente eliminados o si hubo acceso no autorizado al dispositivo.

Por otro lado, las pruebas presentadas por el denunciado refuerzan su postura de que no existió manipulación del dispositivo ni eliminación de archivos, ya que demuestran que la información presuntamente afectada se encontraba disponible en otros medios.

De ahí que, el hecho que nos ocupa carece de una descripción suficiente respecto de aspectos básicos del mismo, en primer lugar, no se especificaron los archivos supuestamente eliminados, ni se detalló el contenido de dichos archivos ni su relevancia dentro del Proceso Electoral Ordinario de Diputaciones y Ayuntamientos 2023-2024.

Esta omisión no debe considerarse menor, ya que el análisis de una presunta afectación al resguardo de información requiere necesariamente identificar qué datos o documentos fueron afectados.

En segundo lugar, no se explicó cómo fue que la denunciante tuvo conocimiento de que su dispositivo USB había sido manipulado ni cuáles fueron los indicios concretos que la llevaron a atribuir dicha acción al denunciado.

Tampoco se describió el lugar exacto donde se encontraba el dispositivo al momento de los hechos ni las condiciones bajo las cuales el ciudadano [REDACTED] tuvo acceso al mismo.

Por último, aunque la denunciante justificó su ausencia de la oficina el día de los hechos argumentando sentirse mal de salud, no ofreció evidencia que respaldara esta afirmación, como un documento médico o un testimonio que avalara la veracidad de su estado de salud.

Esta falta de justificación limita aún más la credibilidad de su narrativa, ya que no existe constancia objetiva de las circunstancias que habrían facilitado la presunta conducta del denunciado.

En atención a lo anterior, esta autoridad concluye que la denuncia presentada carece de elementos probatorios suficientes para acreditar la conductas atribuidas al ciudadano [REDACTED]. Las omisiones en la narrativa de los hechos, en particular la falta de identificación de los archivos presuntamente eliminados, la ausencia de pruebas técnicas que respalden la acusación y la falta de justificación objetiva de las circunstancias señaladas, impiden otorgar valor probatorio suficiente a los señalamientos de la denunciante.

Por tanto, no se encuentran elementos que sustenten la imposición de una sanción respecto al hecho denunciado.



INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

Entonces, una vez analizados los hechos a la luz del caudal probatorio, se concluye que no se acreditan las infracciones denunciadas.

Finalmente, en mérito de lo previamente expuesto, con fundamento en lo establecido en los artículos 1º, 4º y 123 de la Constitución Federal, 3 Bis de la Ley Federal del Trabajo, 42 de la Ley de Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Guerrero, 4 y 6 del Reglamento Interior de este Instituto, 3, inciso b), 138, 139, 141 y 142 de los Lineamientos, se:

RESUELVE

PRIMERO. Se sobresee parcialmente el presente procedimiento laboral sancionador, por cuanto hace a los hechos atribuibles a la ciudadana [REDACTED] en su calidad de secretaria técnica del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].

SEGUNDO. Son inexistentes las infracciones atribuidas al ciudadano [REDACTED] presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] por presuntos actos de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual, en términos del **considerando OCTAVO** de la presente resolución.

Notifíquese personalmente a las partes y por estrados a las demás personas interesadas, con la protección de datos personales de las denunciadas, de conformidad con lo previsto en los numerales 12, 13 y 15 de los Lineamientos aplicables.

En su oportunidad, archívese el presente expediente como total y definitivamente concluido.

Así lo resolvió y firma el Maestro Pedro Pablo Martínez Ortiz, secretario ejecutivo del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, autoridad resolutora en el presente procedimiento, en términos de lo estatuido en los artículos 3, inciso b), fracción VIII y 137 de los Lineamientos aplicables.



MTRO. PEDRO PABLO MARTÍNEZ ORTIZ.

SECRETARIO EJECUTIVO DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE
PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.