



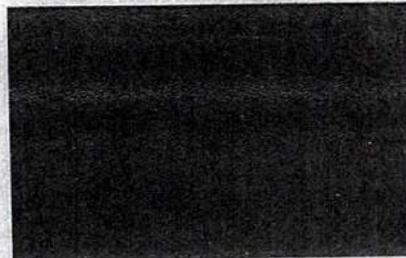
# INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

EXPEDIENTE: IEPC/DGJyC/PLS/002/2024.

## PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR

EXPEDIENTE: IEPC/DGJyC/PLS/002/2024.

PARTE  
DENUNCIANTE:  
PARTE  
DENUNCIADA:



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

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.

Chilpancingo de los Bravo, Guerrero; a 04 de diciembre de dos mil veinticuatro.<sup>1</sup>

**VISTOS** para resolver, los autos relativos al Procedimiento Laboral Sancionador identificado con el número de expediente IEPC/DGJYC/PLS/002/2024, promovido por la ciudadana [REDACTED], en su carácter de [REDACTED] del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero, en contra de [REDACTED], Presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] de este Instituto, por probables actos y/o conductas de Hostigamiento y/o Acoso Laboral, y tomando en consideración los siguientes:

### GLOSARIO:

<b>Autoridad Instructora:</b>	Titular y/o encargado de despacho de la Dirección General Jurídica y de Consultoría del IEPC Guerrero.
<b>Autoridad Resolutora:</b>	Titular de la Secretaría Ejecutiva del IEPC Guerrero.
<b>Denunciado y/o probable infractor:</b>	[REDACTED], [REDACTED] del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero.
<b>Denunciantes y/o quejas:</b>	[REDACTED], [REDACTED] del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero.
<b>Estatuto:</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de la Rama Administrativa.
<b>HASL:</b>	Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.
<b>IEPC Guerrero:</b>	Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

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

**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 cuatro de julio, se recibió en la Dirección General Jurídica y de Consultoría, escrito de denuncia signado por la ciudadana [REDACTED], mediante el cual, interpone denuncia en contra de [REDACTED], Presidente del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] del IEPC Guerrero, por posibles actos y/o conductas de hostigamiento y/o acoso laboral.
- 2. Acuerdo de recepción y primera prevención.** El cinco de julio, la autoridad instructora tuvo por recibido el escrito inicial de denuncia, bajo la modalidad de procedimiento laboral sancionador; asimismo, se previno a la denunciante para que subsanara requisitos sustanciales del escrito de denuncia, de conformidad a lo establecido en el artículo 111 de los Lineamientos.
- 3. Primer contacto.** El mismo día, cinco de julio, la jefatura jurídica adscrita a la Dirección General Jurídica y de Consultoría del IEPC-Guerrero practicó la diligencia de primer contacto con la denunciante, con la finalidad de activar los mecanismos que resultaran procedentes, así como para otorgar la atención necesaria a la persona denunciante.
- 4. Segunda prevención.** Al no haber desahogado la prevención realizada por proveído de cinco de julio, la autoridad instructora mediante acuerdo de fecha diecisiete de julio, previno por segunda ocasión a la denunciante para que subsanara requisitos sustanciales de su escrito de denuncia, de conformidad a lo establecido en el artículo 111 de los Lineamientos.
- 5. Omisión de desahogar la prevención, inicio del procedimiento laboral sancionador y emplazamiento a la persona denunciada.** El seis de agosto, la autoridad instructora emitió el acuerdo de inicio del procedimiento laboral, asimismo, certificó el plazo que le transcurrió a la denunciante para desahogar la prevención realizada por la autoridad instructora mediante

proveído diecisiete de julio, sin que hubiera desahogado el mismo, y a su vez, ordenó el emplazamiento a la persona denunciada, acto que se realizó de forma personal el ocho de agosto.

**6. Contestación de la persona denunciada.** El veintidós de agosto, la persona denunciada presentó escrito mediante el que comparece a dar contestación al emplazamiento realizado dentro del procedimiento laboral sancionador instaurado en su contra.

**7. Admisión de pruebas.** El treinta de agosto, la autoridad instructora emitió el acuerdo de admisión de pruebas, posteriormente, se desahogaron las que legalmente procedieron.

**8. 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.

**9. 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.

**10. Proyecto de resolución.** El 06 de diciembre, mediante oficio [REDACTED] 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 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. Requisitos de procedencia del procedimiento laboral sancionador.** 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.



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

**Forma.** La denuncia fue presentada por escrito, mencionando la autoridad a la que se dirige, cuenta con el nombre y firma autógrafa de la persona denunciante, además, señaló su lugar de adscripción e identifica la persona presuntamente responsable y el cargo que ocupa en el IEPC Guerrero, además expone los hechos materia de la queja o denuncia y ofrece las pruebas que, a su juicio, sustenta sus afirmaciones.

**Oportunidad.** En el presente asunto, se denunciaron actos de hostigamiento y/o acoso laboral, los cuales son considerados como faltas graves, respectivamente, asimismo, cabe señalar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 86 de los Lineamientos, **dicha falta prescribe a los tres 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 el mes de mayo y el primero de julio 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 [REDACTED] 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 administrativas 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.** La denunciante cuenta 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 es quien refiere a ver resentido una afectación personal y directa por las conductas desplegadas por la persona denunciada.

**Perspectiva de género.** En el caso, no pasa por desapercibido que la persona quejosa, es mujer, 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 la quejosa, 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 Violencia<sup>2</sup>.

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).<sup>3</sup>

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

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Protocolo de la SCJN, página 80.

Nación de rubro "**ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**"<sup>4</sup>, 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 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

<sup>4</sup> Consultable en: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 29, abril de 2016 (dos mil dieciséis), tomo II, página 836.

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 la quejosa en este asunto, ello en virtud de que de las constancias que integran este expediente se encuentra plenamente acreditado que el denunciado fue el superior jerárquico de aquella, 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 la denunciante.

**CUARTO. Hechos y/o conductas denunciadas por la persona quejosa y contestación del presunto infractor.** A continuación, resulta indispensable señalar puntualmente cuáles fueron los hechos y/o conductas imputadas 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.

En ese orden de ideas, del análisis de la denuncia presentada, se advierte que los hechos narrados fueron presenciados o consumados en presencia de la misma. Entonces, se tienen los siguientes hechos denunciados atribuibles al ciudadano [REDACTED]:

**-Hechos y/o conductas denunciadas:**

1. El día 16 de marzo de 2024, la suscrita inicio a laborar en el multicitado Consejo Distrital [REDACTED] en el puesto de [REDACTED] con número de empleado [REDACTED] tal y como se acredita con la copia simple de la Credencial Laboral que se anexa a la presente.
2. Resulta que aproximadamente desde el mes de mayo del año en Curso la conducta del hoy denunciado hacia mi persona empezó a cambiar, comenzando a tener actitudes hostiles, donde su forma de tratarme y hablarme comenzó a ser de manera agresiva y de manera reiterativa; incluso enfrente de personas como es el caso de las personas integrantes del Consejo Distrital y personal eventual contratado. Como es el caso en específico de la Consejera Electoral de dicho Consejo de nombre [REDACTED], presenció



los horarios de labores donde es bien sabido que eran largas jornadas de trabajo e incluso donde se trabajaban los 7 días de la semana. En donde hubo días que la hora de entrada fue posterior a la habitual por que el día anterior habíamos salidos muy noche, sin embargo, a mí no se me notificaba dicha determinación y cuando llegaba a la hora habitual de entrada era la única persona en la oficina porque todo el demás personal sabía e ingresaba en el horario acordado.

Cabe precisar que dichas acciones eran puestas en práctica. cuando por alguna razón se quería rescindir el contrato de alguna persona, se comenzaba con el hostigamiento laboral, hasta lograr su objetivo; situación que aconteció con dos personas que laboraban en dicho Consejo Distrital Electoral y en su momento por dichas acciones optaron por renunciar, así que, en mi caso por las ganas de seguir laborando en el Instituto, estuve aguantando durante todo ese tiempo todos esos malos tratos, e inclusive repercutió en mi salud, pues el día 24 de mayo del año en curso con motivo del estrés ocasionado por dicho ambiente, tuve malestares y la necesidad de acudir al servicio médico, tal y como lo acredito con la Receta Médica Individual que se anexa a la presente.

4. Finalmente el día 1 de Julio me presente a laborar como lo hacía de manera habitual y al llegar al domicilio que ocupa el Consejo Distrital: fui abordada por el Consejero Presidente; Secretaria Técnica y Analista Operativo y me comentaron que me hacían de mi conocimiento el oficio número [REDACTED] signado por el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, mismo que entre otras cosas contenía la determinación de rescindirme el contrato de forma unilateral con el instituto; que porque supuestamente había incurrido en "actos de insubordinación y desacato de indicaciones" así como "incurrir en actos que vulneran la confidencialidad y secrecía de información relacionada con Informes, datos y resultados del Proceso Electoral" y mencionando que se encontraba sustentado en una "acta administrativa" para lo cual se niega categóricamente las acusaciones antes referidas; y por lo que se refiere al "acta administrativa" dicha acta desconozco de su contenido, es más como se reitera posiblemente dicho documento se encuentra basado en argumentos sin sustento alguno y más bien es otro acto más de "acoso laboral" con miras a excluirme de la organización (Instituto) tal y como lo señala la Guía antes señalada; al Invocar que para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar, o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar la persona que acosa u hostiga, de agredir o controlar o destruir, se presenta sistemáticamente, a partir de una serie de actos o compartimientos

*hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso."*

**- Contestación de la denuncia y/o queja.**

Mediante escrito recibido ante la autoridad instructora el veintidós de agosto, el probable infractor dio contestación a la denuncia instaurada en su contra, en donde, esencialmente, negó los hechos relacionados a la comisión de los presuntos actos de hostigamiento y/o acoso laboral 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 la denunciante:**

1. La documental privada consistente en copia fotostática de la receta médica individual de 24 de mayo de 2024.
2. La testimonial a cargo de los CC. [REDACTED]

**2. Pruebas de descargo**

Por parte del denunciado [REDACTED]:

1. La documental pública consistente en copia certificada de la tarjeta informativa de 26 de mayo de 2024, dirigida a la Directora Ejecutiva de Administración de este Instituto Electoral.
2. La documental privada consistente en copia fotostática del oficio [REDACTED] de la Secretaría Ejecutiva de este Instituto Electoral.
3. La documental pública consistente en copia certificada de la razón [REDACTED], de uno de julio de 2024.
4. La testimonial a cargo de los CC. [REDACTED], secretaria técnica y analista, operativo, respectivamente, del Consejo Distrital Electoral [REDACTED]

**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"<sup>5</sup>, los que la definen como perseguir, apremiar, importunar a una persona, sin darle tregua ni reposo, con molestias o requerimientos.

Asimismo, respecto al término "hostigar"<sup>6</sup>, 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"<sup>7</sup>, la propia RAE lo define como lo "perteneiente 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

<sup>5</sup> <https://dle.rae.es/acosar>

<sup>6</sup> <https://dle.rae.es/hostigar>

<sup>7</sup> <https://dle.rae.es/laboral>

y lograr que finalmente esa persona o persona acaben abandonando el lugar de trabajo.<sup>8</sup>

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.

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*

<sup>8</sup> Abajo Olivares, Francisco Javier. Editorial LexisNexis, Argentina, 2006. Página 5, "Mobbing Acoso Psicológico en el ámbito laboral"

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 imbibida 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*

***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;*

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 II, 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:*

*(...)*

**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.*

*(...)*

**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).**

Como puede observarse de los preceptos reproducidos, 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 presuntamente los recibió.

Por tanto, es evidente que en el asunto que nos ocupa, las conductas irregulares que se reprochan al denunciado, encuadran en la figura de hostigamiento y/o acoso laboral debido a que el denunciado presuntamente ha cometido esas conductas en su calidad de Consejero Presidente del CDE ■ esto es, como superior jerárquico de la quejosa.

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; y
- 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", este 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 atentar 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.**", 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.

<sup>9</sup> 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.

**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."**<sup>10</sup>, señaló que el acoso o violencia laboral se traduce 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 categóricamente 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.

<sup>10</sup> 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.

- 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 IEPC Guerrero,<sup>11</sup> de ese ordenamiento se puede extraer una pauta interpretativa para

---

<sup>11</sup> Consultable en el siguiente enlace electrónico:  
[https://www.iepcgto.mx/principal/uploads/normativa\\_interna/codigo\\_de\\_etica.pdf](https://www.iepcgto.mx/principal/uploads/normativa_interna/codigo_de_etica.pdf)

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 **oforgan 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.<sup>12</sup>

En ese sentido, la rectitud, debe considerarse como un 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.

<sup>12</sup> Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española, Edición del tricentenario actualización 2017, vocablo "rectitud".

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 Internacionales<sup>13</sup>, 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.

---

<sup>13</sup> 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.

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, 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; 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 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 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.

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. 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.

En el caso concreto, la denunciante, entre otros señalamientos, afirma haber recibido por parte [REDACTED], un trato hacia

su persona con una actitud hostil y agresiva hacia ella, lo cual empezó a presentarse a partir del mes de mayo, lo que era evidente incluso frente a otros empleados y consejeros.

Entre los hechos que denunció, destacan respuestas agresivas y órdenes dadas de manera despectiva, supuestamente presenciadas por personas como [REDACTED]

Asimismo, la denunciante describe actos específicos de agresión, como jalones físicos y regaños injustificados frente a terceros, incluyendo personal de seguridad y compañeras digitalizadoras contratadas para el manejo del Programa de Resultados Preliminares para el Proceso Electoral Ordinario de Diputaciones Locales y Ayuntamientos 2023-2024, incluso argumenta que, el denunciado prohibió la comunicación entre la denunciante y otras empleadas, generando un ambiente laboral "tóxico".

De igual manera, la quejosa denuncia la exclusión de actividades y la falta de información sobre cambios en los horarios laborales la aislaron aún más, situación que afectó su salud, para demostrar lo anterior, adjunta la receta médica de 24 de mayo.

Finalmente, aduce que, el primero de julio de 2024, fue notificada de la rescisión unilateral de su contrato bajo acusaciones de insubordinación y vulneración de confidencialidad, sustentadas en un acta administrativa cuyo contenido desconoce, rechazando estas imputaciones, considerándolas parte de un patrón de hostigamiento laboral sistemático destinado a excluirla del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].

Ahora bien, conforme al marco jurídico, la naturaleza y la finalidad del procedimiento laboral sancionador, es jurídicamente improcedente analizar la legalidad de la rescisión laboral, ya que la legislación laboral establece vías específicas ante autoridades competentes para controvertir los despidos injustificados, las cuales son estrictamente de naturaleza laboral.

Es relevante señalar que, si bien el procedimiento laboral sancionador no es la vía idónea para determinar la existencia de un despido injustificado, el marco jurídico aplicable sí otorga facultades para analizar si, en los hechos relatados por la denunciante respecto a la rescisión de su contrato, se configuró alguna conducta, expresión o acto que pudiera constituir acoso u hostigamiento laboral en su contra.

Dicho análisis puede realizarse de forma completamente independiente, sin prejuzgar sobre la legalidad de la rescisión laboral 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 legalidad de la referida rescisión laboral señalada por la denunciante, 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 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 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 hostigamiento verbal y físico, aislamiento y discriminación, 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, se desprenden las siguientes conductas que se le se atribuyen al ciudadano [REDACTED]:**

- I. Hostigamiento verbal y físico;
- II. Aislamiento y discriminación; y
- III. Rescisión de contrato.

Del escrito inicial de queja, 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, 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 la denunciante la hace consistir y depender en que el sujeto denunciado [REDACTED], es generador de hostigamiento y/o acoso laboral, de la cual fue víctima, y por consiguiente solicita se le imponga una sanción por la conducta indebida.

Ahora bien, el análisis conjunto de los hechos denunciados es necesario para garantizar una valoración integral de las circunstancias que los rodean. Esto se debe a que los actos presuntamente constitutivos de hostigamiento o acoso laboral no suelen presentarse de forma aislada, sino como parte de un contexto que permite comprender su naturaleza, alcance e impacto.

Al considerar los hechos en su conjunto, se busca evitar interpretaciones fragmentadas que pudieran desvirtuar el análisis, ya que cada evento puede estar interrelacionado con otros y contribuir al establecimiento de un patrón de conducta.

Este enfoque, además, es acorde con los principios de exhaustividad y congruencia en la valoración probatoria, los cuales obligan a tomar en cuenta todos los elementos de prueba en relación con los hechos denunciados, sin perder de vista la narrativa integral presentada por las partes.

Asimismo, el análisis conjunto resulta esencial para determinar si los hechos señalados constituyen, en su totalidad, un entorno laboral adverso, que pudiera configurar una situación de hostigamiento laboral, o si, por el

contrario, se trata de incidentes aislados que no tienen el carácter de acoso o discriminación laboral.

**Estudio del caso concreto.**

Las acusaciones contra el ciudadano [REDACTED] se centran en un trato hostil y agresivo hacia empleados y consejeros del Consejo Distrital Electoral [REDACTED] que incluyó jalones físicos, comentarios despectivos y conductas de aislamiento laboral. La quejosa afirma que estas acciones le generaron estrés y afectaciones a su salud. Además, señala que su contrato fue rescindido el 1 de julio de 2024 bajo cargos de insubordinación, desacato y vulneración de confidencialidad, los cuales niega, argumentando que forman parte de un patrón de hostigamiento dirigido a excluirla del consejo.

En ese contexto, la persona quejosa le atribuyen al denunciado [REDACTED], los siguientes hechos:

- 1. Hostigamiento verbal y físico:** La quejosa señaló que el denunciado comenzó a tratarla de manera hostil y agresiva, incluso frente a otros empleados y consejeros, asimismo, aduce que, acontecieron múltiples incidentes de trato agresivo durante actividades laborales como conteo y sellado de boletas, y traslado de paquetés. Señala como testigos a consejeros, capacitadores y personal de seguridad. Ejemplos incluyen órdenes dadas con tono agresivo, jalones físicos y comentarios despectivos frente a compañeros.
- 2. Aislamiento y discriminación:** La denunciante afirmó haber sido excluida de actividades laborales y de la toma de decisiones internas, lo que, según su relato, generó un ambiente hostil en su lugar de trabajo. Asimismo, señaló que se le impusieron medidas diferenciadas, como horarios laborales que no le fueron comunicados de manera adecuada.

Como consecuencia de este ambiente laboral adverso, la denunciante manifestó haber experimentado estrés y padecimientos que afectaron negativamente su salud.

- 3. Rescisión de contrato:** La quejosa refiere que el primero de julio de 2024, se le notificó la rescisión de su contrato bajo acusaciones de insubordinación, desacato y vulneración de confidencialidad, negando dichas imputaciones y alegó que forman parte de un patrón de hostigamiento laboral para excluirla del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].

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

1. Rechazó la acusación de actitudes hostiles hacia la denunciante, señalando que dicha narración carece de detalles específicos de modo, tiempo y lugar, y que no presenta pruebas que sustenten sus dichos.
2. Negó haber tratado de manera inadecuada a la denunciante durante actividades específicas, como el conteo y sellado de boletas, argumentando que las afirmaciones son ambiguas y genéricas, sin describir acciones concretas o específicas.
3. Rechazó la acusación de haber instruido de forma agresiva a la denunciante para cargar materiales, precisando que, no se prueba cómo o por qué el tono utilizado podría considerarse agresivo ni que los testigos mencionados estuvieran presentes.
4. Negó haber jalado del brazo a la denunciante o haberle hablado con un "tono golpeado" durante la entrega de material electoral, asimismo, señaló que, la queja carece de detalles claros sobre modo, tiempo y lugar.
5. Rechazó la acusación de haber regañado de forma agresiva a la denunciante en presencia de un encargado de seguridad del Consejo Distrital Electoral ■, indicando que las afirmaciones no tienen sustento ni pruebas.
6. Negó haber prohibido la comunicación entre la denunciante y sus compañeros o haber tenido actitudes hostiles, en este hecho, sostuvo que las declaraciones de la denunciante carecen de elementos específicos y que también se intenta generalizar las supuestas conductas a otros trabajadores.
7. Respecto al trato desigual o de hostigamiento hacia la denunciante fue negado por el denunciante, aclarando que las instrucciones dadas siempre fueron realizadas de manera general a todo el personal, y no de manera individualizada. Además, señaló que la receta médica presentada por la denunciante, con diagnóstico de vértigo, no establece relación con el ambiente laboral ni con las acciones del presunto responsable, asimismo, precisó que, la ausencia de la denunciante fue justificada y respaldada con una tarjeta informativa enviada al Instituto Electoral.
8. Finalmente, en relación con la rescisión del contrato como parte del hostigamiento, el denunciado señaló que, el primero de julio de 2024, en presencia de otros integrantes del Consejo Distrital, se notificó a la denunciante la rescisión de su contrato, debido a incumplimientos graves como insubordinación y violación de la confidencialidad establecida en su contrato, a su decir, señaló que no tiene nada que

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

ver con actos de hostigamiento. De igual manera, manifestó que, durante la notificación de la rescisión contractual, la denunciante se negó a firmar de recibido y abandonó el lugar sin entregar los documentos que tenía bajo su resguardo, situación que fue documentada.

Cabe señalar que, dentro de la instrucción, mediante acuerdo de fecha cinco de julio, 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 la ciudadana [REDACTED], tiene algún tipo de contratación laboral o de cualquier otra naturaleza con el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero;
2. Precise la adscripción, funciones, vigencia y tipo de contrato;
3. Remita cualquier otra información o documentación que considere que pueda ser de utilizar para analizar en el presente procedimiento.

Lo anterior tuvo como propósito obtener información relevante sobre el estado de la relación laboral de la persona quejosa y las funciones que desempeñaba en su cargo como [REDACTED] del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].

Posteriormente, la entonces titular de la Coordinación de Recursos Humanos, mediante el oficio número [REDACTED] de fecha 15 de julio, dio cumplimiento al requerimiento formulado por la autoridad instructora, exponiendo lo siguiente:

1. Por cuanto hace al primer punto le informo que la ciudadana [REDACTED] [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] [REDACTED] fungía como [REDACTED] adscrita al Consejo Distrital Electoral [REDACTED], con sede en Ciudad de [REDACTED], en términos de su contrato realizando las siguientes funciones:
  - I. Realizar trabajos administrativos necesarios para el buen funcionamiento del área.
  - II. Auxiliar en tareas del ámbito secretarial.
  - III. Las encomendadas por su superior jerárquico, en el desempeño de sus funciones con apego a la normatividad
  - IV. Las que le confiera el Consejo Distrital Electoral, relacionadas con el "El proceso Electoral Ordinario de Diputaciones Locales y Ayuntamientos 2023-2024".

Asimismo, la vigencia de su primer contrato fue del 16 de marzo al 31 de mayo del 2024 y del segundo contrato del 01 de junio al 31 de

agosto del 2024, respecto al tipo de contratación fue por sueldos y salarios.

3. Por cuanto hace al tercer punto se informa que el Consejo Distrital Electoral ■, con sede en Ciudad de ■, realizó una notificación vía correo electrónico a esta Coordinación, en el cual remite copia del oficio ■ y anexos; por lo anterior, se remite copia simple del correo electrónico de fecha 01 de julio del año en curso del Consejo Distrital Electoral ■; copia simple del oficio ■, suscrito por el Mtro. Pedro Pablo Martínez Ortiz, Secretario Ejecutivo de este Instituto, en el que se notifica rescisión de contrato, así también se remite copia simple del oficio 0570/2024 razón de notificación, suscrito por el Lic. ■, Presidente del Consejo Distrital Electoral ■, la Lic. ■, Secretaria Técnica, y el Lic. ■, Analista Operativo de CDE, adscritos al Consejo Distrital Electoral ■, con sede en Ciudad de ■.
4. Por cuanto hace al cuarto punto se remite copia certificada del acuse original de nombramiento de fecha 01 junio del presente año, y de los contratos individuales de trabajo por tiempo determinado (eventual) el primero con una vigencia del 16 de marzo al 31 de mayo del 2024 y el segundo con vigencia del 01 de junio al 31 de agosto del 2024, de la ciudadana ■."

Para acreditar lo anterior, la L.C. Ana Iris Agama Velasco, otrora Coordinadora de Recursos Humanos del IEPC Guerrero, remitió diversas documentales, mismas que tienen valor probatorio pleno en términos del artículo 125, inciso a), de los Lineamientos aplicables.

En consecuencia, dichas pruebas serán analizadas y valoradas de manera integral en los apartados subsecuentes, a fin de determinar su alcance y su contribución para esclarecer los hechos denunciados.

Por cuanto hace a la valoración de las pruebas testimoniales ofrecidas por las partes y desahogadas en la audiencia celebrada el seis de septiembre, tomando en cuenta los principios de valoración probatoria, particularmente los de inmediación, contradicción y razonamiento lógico, con el fin de determinar la veracidad y relevancia de los hechos declarados por los testigos respecto de los actos objeto del procedimiento, se obtiene lo siguiente:

En relación con la interrogante tres relativa a la interacción entre el consejero presidente y ■, las respuestas variaron en detalle, en el caso del C. ■, mencionó haber presenciado un trato arrogante y sarcástico del denunciado hacia la quejosa, citando un incidente específico durante el sellado de boletas, en el cual el consejero le pidió que cargara una caja, añadiendo un comentario despectivo cuando un compañero se ofreció a ayudarla.

Mientras que, la testigo ■ simplemente indicó que sí presenció la comunicación entre ambos, sin precisar mayores detalles de

este. Por su parte, [REDACTED] señaló que, aunque no estaba frecuentemente en la oficina, notó un ambiente laboral que parecía poco inclusivo el día del sellado de boletas, entre el presunto responsable y la denunciada. Finalmente, [REDACTED] observó que el trato hacia [REDACTED] era áspero y notó que el consejero solía referirse a ella como "niña" con un tono tajante.

Respecto del interrogante número cuatro, sobre cómo era el trato del consejero presidente hacia la quejosa, el ciudadano [REDACTED] señaló que este era arrogante y sarcástico. Por su parte, [REDACTED], también afirmó que presencié dicho trato sin proporcionar detalles adicionales.

En el caso, de la testigo [REDACTED], manifestó que el tono de voz hacia [REDACTED] era diferente al utilizado con otros empleados, lo cual interpretó como una forma de exclusión. Mientras que, la testigo [REDACTED] manifestó que el trato hacia [REDACTED] era distinto, más áspero y carente de amabilidad en comparación con el trato hacia otros trabajadores.

Finalmente, en relación con el interrogante número cinco, relativa a si los testigos presenciaron actos de hostilidad hacia [REDACTED], [REDACTED] relató que en una ocasión el consejero le llamó la atención de forma severa frente al personal, al grado de hacerla llorar. [REDACTED] también afirmó haber presenciado estos actos, aunque no detalló los incidentes.

Por su parte, la testigo [REDACTED] mencionó acciones que denotaban exclusión laboral y la falta de inclusión hacia [REDACTED], y la ciudadana [REDACTED], manifestó que había recordado un episodio donde el consejero le gritó de manera despectiva.

Al respecto, del análisis y valoración de los testimonios rendidos por [REDACTED] [REDACTED], esta autoridad resolutoria arriba a la conclusión de que **no generan convicción suficiente, ya que no cumplen con los estándares necesarios para acreditar los hechos de manera contundente, pues ninguno de ellos son coincidentes en circunstancias de tiempo, modo y lugar, aunado a que, en algunos casos sus declaraciones son ambiguas y meramente especulativas.**

A continuación, se detalla una justificación más amplia que aborda las principales deficiencias de los testimonios rendidos por los ciudadanos previamente citados.

En principio, los testimonios rendidos por los testigos de la denunciante, carecen de precisión en las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que habrían ocurrido los presuntos actos de hostigamiento laboral. Es decir, las

declaraciones carecen de detalles claros que permitan identificar con exactitud las fechas, horarios o escenarios donde supuestamente se cometieron dichas conductas.

Por ejemplo, aunque el testigo [REDACTED] menciona un incidente relacionado con el sellado de boletas y el comentario relativo a "no se le caerían las manos" realizado por el ciudadano [REDACTED], no ofrece una descripción que contextualice la situación ni elementos que demuestren que dicho comentario fue parte de un patrón hostil y sistemático hacia la denunciante, aunado a que, no existe otro testimonio que respalde su dicho.

Por otro lado, los testimonios contienen valoraciones personales de los testigos sobre el trato hacia la denunciante, las cuales no están respaldadas por evidencia objetiva que permita corroborar sus afirmaciones.

En el caso, de la ciudadana [REDACTED] afirmó que, en su calidad de psicóloga, percibió actitudes de exclusión hacia la denunciante, acompañadas de un "tono de voz diferente". Por su parte, la testigo [REDACTED] señaló que el consejero presidente empleaba un tono "fajante" al dirigirse a la denunciante, refiriéndose a ella como "niña".

No obstante, estas afirmaciones reflejan opiniones subjetivas, pero no aportan pruebas directas ni describen actos concretos que puedan considerarse hostigamiento laboral bajo un análisis objetivo y normativo.

Otro aspecto que debilita el valor probatorio de los testimonios es la falta de coherencia y conexión entre los relatos. Si bien algunos testigos mencionan incidentes específicos, como un regaño o un comentario despectivo, no se acredita que estas situaciones formaran parte de un patrón continuo o sistemático de hostigamiento, ni tampoco circunstancias específicas de tiempo, modo y lugar.

El testigo [REDACTED] mencionó un único incidente en el que la denunciante lloró tras un llamado de atención, pero no explicó cómo dicho acto se relaciona con las condiciones laborales generales o si el trato fue distinto al dirigido a otros empleados.

Es importante destacar que, la testigo [REDACTED], manifestó que su presencia en las oficinas del consejo distrital era esporádica, lo que limita su capacidad para emitir un juicio completo sobre el trato cotidiano entre el consejero presidente y la denunciante. Incluso ella misma refiere que su percepción del ambiente laboral provino de un comentario de la denunciante, lo que introduce un elemento de subjetividad adicional y debilita la autenticidad de sus observaciones, al no haber presenciado directamente los hechos denunciados.

De igual manera, ninguno de los testimonios se encuentra respaldado por elementos probatorios adicionales, como documentos, grabaciones, correos electrónicos u otros datos que puedan sustentar las afirmaciones vertidas, pues los testimonios deben complementarse con pruebas objetivas que refuercen la credibilidad de los dichos, especialmente cuando se trata de acusaciones de hostigamiento.

Por tanto, los testimonios tienden a generalizar las supuestas conductas de hostigamiento, describiendo un trato "diferente" o "tajante", sin explicar con claridad cómo dichas acciones afectaron a la denunciante de manera específica, si bien las afirmaciones de que existían "tratos preferenciales hacia otros empleados" carecen de detalles que acrediten en qué consistieron dichas preferencias y cómo esto se tradujo en una conducta de hostigamiento contra la denunciante.

En este caso, la ausencia de elementos que respalden las declaraciones reduce significativamente su valor probatorio.

En conclusión, las declaraciones testimoniales no cumplen con los requisitos de especificidad, objetividad y corroboración que se exigen para otorgarles valor probatorio pleno. La falta de precisión en los hechos narrados, la ausencia de pruebas adicionales que respalden las afirmaciones y la naturaleza subjetiva de los relatos impiden que estas pruebas sean suficientes para acreditar la existencia de actos de hostigamiento laboral en los términos planteados.

De ahí que, los testimonios deben considerarse insuficientes para tener por acreditados los hechos denunciados en contra del ciudadano [REDACTED].

Por otra parte, los testimonios ofrecidos por la quejosa no permiten advertir actos específicos de aislamiento y discriminación por parte del ciudadano [REDACTED] hacia [REDACTED] debido a que carecen de precisión en la descripción de las conductas señaladas y las circunstancias en que ocurrieron.

Contrario a ello, los testigos presentados por el ciudadano [REDACTED], quienes ostentaron el cargo de Secretaría Técnica y Analista Jurídico en el Consejo Distrital Electoral [REDACTED], respectivamente, coincidieron en que la conducta del denunciado al desempeñar su cargo como presidente del Consejo Distrital [REDACTED] fue profesional, respetuosa y caracterizada por su liderazgo, inclusión y trabajo en equipo.

Asimismo, señalaron que siempre mantuvo un trato cordial y respetuoso hacia todos los colaboradores, incluida [REDACTED], y que no se percibieron conductas discriminatorias o de aislamiento hacia ella.

Por el contrario, mencionaron que el ciudadano [REDACTED] buscaba integrar a [REDACTED] al equipo, incluso en momentos de convivencia.

En cuanto a la conducta de [REDACTED], ambos testigos describieron actitudes negativas hacia sus compañeros y superiores, en el caso, de la ciudadana [REDACTED], manifestó que la ciudadana [REDACTED] era grosera, burlona y mantenía conflictos con sus compañeros, quienes incluso expresaron su incomodidad por trabajar con ella.

Además, indicó que la [REDACTED] frecuentemente se quejaba de las actividades asignadas y no cumplía con sus funciones de manera adecuada. Por su parte, el testigo [REDACTED] señaló que, aunque al principio su trato fue cordial, con el tiempo se tornó desafiante, altanero y cada vez más distante del resto del equipo.

Ambos testigos también confirmaron los hechos ocurridos el primero de julio de dos mil veinticuatro, cuando se notificó a la quejosa sobre la rescisión de su contrato debido a incumplimientos laborales, relataron que la [REDACTED] reaccionó de manera grosera y se negó a firmar el documento, argumentando que primero lo consultaría con otras personas.

En conclusión, los testimonios respaldan que las supuestas conductas de aislamiento y discriminación atribuibles a [REDACTED] carecen de fundamento, destacando en cambio actitudes negativas por parte de la quejosa que dificultaron su integración al equipo de trabajo del Consejo Distrital Electoral [REDACTED].

Por otro lado, no se tiene por acreditado que la rescisión del contrato de la denunciante constituya un acto de hostigamiento laboral, **ya que esta medida no fue una decisión exclusiva, discrecional ni arbitraria del denunciado.**

Por el contrario, se trató de una determinación institucional emitida por el suscrito en calidad Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, conforme se acredita mediante el oficio [REDACTED], de fecha 29 de junio de 2024, en el que se estableció de manera clara los fundamentos y motivos que sustentaron la rescisión del contrato, atribuidos al incumplimiento de las obligaciones laborales de la denunciante.

Asimismo, el rol del denunciado se limitó a participar en el acto de notificación de dicha decisión, cumpliendo con las instrucciones institucionales.

Así, de los elementos probatorios no se desprende que el denunciado haya realizado conductas discrecionales, malintencionadas o encaminadas a vulnerar los derechos laborales de la denunciante.

Se insiste en que, su participación se circunscribió estrictamente al marco de sus funciones administrativas y al cumplimiento de practicar a la denunciante la notificación de la rescisión contractual, por lo que, no se advierte un vínculo causal entre la rescisión del contrato y la existencia de conductas constitutivas de hostigamiento laboral.

A pesar de que la denunciante alega que esta medida forma parte de un patrón de hostigamiento laboral en su contra, el análisis de las pruebas que obran en autos no acredita de manera clara y contundente dicho patrón.

Por lo tanto, considerando la formalidad y el origen de la rescisión, la falta de elementos probatorios para sostener la existencia de un patrón de hostigamiento y las conductas atribuidas a la denunciante, **no se acredita que el acto señalado constituya un caso de hostigamiento laboral.**

En conclusión, no se encuentran elementos que sustenten la imposición de una sanción respecto al hecho denunciado, por tanto, una vez analizados los hechos a la luz del caudal probatorio, se arriba a la conclusión de 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**

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

**Notifíquese personalmente a las partes esta resolución, de conformidad con lo previsto en los numerales 12 y 13 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 resolutoria en el presente procedimiento, en términos de lo estatuido en los artículos 3, inciso b), fracción VIII y 137 de los Lineamientos aplicables.



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



**MTR. PEDRO PABLO MARTINEZ ORTIZ.**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pedro Pablo Martínez Ortiz', written over the printed name.

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

DGJYC/DTP/JS