



JUICIO ELECTORAL

EXPEDIENTE:

TECDMX-JEL-347/2024

PARTE ACTORA:

[REDACTED]

AUTORIDAD RESPONSABLE:

CONSEJO GENERAL DEL
INSTITUTO ELECTORAL DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

PARTE TERCERA INTERESADA:

[REDACTED]

MAGISTRADA PONENTE:

MARÍA ANTONIETA GONZÁLEZ
MARES

SECRETARIAS:

ADRIANA ADAM PERAGALLO Y
DIANA GABRIELA LUGO DÍAZ

Ciudad de México, catorce de noviembre de dos mil veinticuatro¹.

VISTOS para resolver en definitiva los autos del Juicio Electoral identificado al rubro, promovido por [REDACTED]² a través del cual impugna la resolución [REDACTED] del Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México³, dictada el treinta de septiembre, en el recurso de inconformidad identificado con la

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

¹ En adelante, todas las fechas corresponden al año dos mil veinticuatro, salvo señalamiento en contrario.

² En adelante *parte actora o promovente*.

³ En adelante *Instituto Electoral o IECM o autoridad responsable*.

clave [REDACTED]⁴, tomando en consideración los siguientes:

ANTECEDENTES

De la narración efectuada por la *parte actora* en su demanda, de los hechos notorios invocados conforme al artículo 52 de la Ley Procesal Electoral de la Ciudad de México⁵, así como de los autos que obran en el expediente, se advierte lo siguiente:

I. Procedimiento laboral disciplinario.

1. **Denuncia sobre violencia laboral.** El catorce de septiembre de dos mil veintiuno, la *promovente*, en su calidad de [REDACTED], presentó denuncia ante la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos del Instituto Electoral de la Ciudad de México⁶ en contra de la C. [REDACTED]⁷, en su carácter [REDACTED] en la Dirección Distrital [REDACTED] del *IECM*, vinculada con la comisión de conductas constitutivas de probable hostigamiento laboral.

2. **Primera resolución.** El veintiocho de octubre de dos mil veintidós, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva del *IECM*, resolvió el *procedimiento laboral disciplinario* en el sentido de tener **por no acreditada** la infracción atribuida a la *persona denunciada* y, en consecuencia, al haberse determinado la no responsabilidad de ésta, ordenó dejar sin efectos las medidas de protección, a excepción de la relativa a que, derivado de la enfermedad [REDACTED] aducida por la

⁴ En adelante *resolución impugnada o acto impugnado*.

⁵ En adelante *Ley Procesal*.

⁶ En adelante *Unidad Técnica o UTAJ*.

⁷ En adelante *denunciada, persona denunciada, probable responsable o probable infractora*.

de Juicio Electoral, a fin de controvertir la resolución dictada el treinta de junio pasado, en el **Recurso de inconformidad** [REDACTED], solicitando el dictado de medidas cautelares y/o de protección.

2. Primera sentencia. El diecisiete de agosto de dos mil veintitrés, este Tribunal Electoral dictó sentencia en el Juicio Electoral [REDACTED] en el sentido de revocar la resolución emitida por el Consejo General del *IECM*, el treinta de junio de dos mil veintitrés, en el *Recurso de inconformidad* identificado con el número expediente [REDACTED], para los siguientes efectos:

(...)

1. Se revoca la resolución emitida por el *Consejo General* el treinta de junio, en el *Recurso de inconformidad* identificado con el número expediente [REDACTED].

2. Se ordena a la *autoridad responsable* para que, en el plazo previsto en el [REDACTED], contado a partir de la notificación de la presente sentencia, **emita una nueva resolución** en la que, además de pronunciarse de totalidad de motivos de agravio hechos valer por la *parte actora* en su *Recurso de inconformidad*, analice si la actuación de la *UTAJ* y la *Secretaría Ejecutiva* en la sustanciación y resolución del *procedimiento disciplinario* fue acorde con las directrices de la normatividad señalada en la presente sentencia⁸.

⁸ Pudiendo resultar ilustrativo lo razonado por la *Suprema Corte* en el Amparo Directo en Revisión **945/2018**, en donde señala que la valoración de las pruebas deberá atender a los principios de la lógica, la experiencia y la sana crítica. Siendo que, la inferencia lógica debe sustentarse en máximas de la experiencia, es decir, en una clara idea de razonabilidad, de forma tal que el vínculo entre hechos base y hechos consecuencia, debe construirse de modo coherente, ello a partir de una comprensión razonable de la realidad y del asunto en concreto.

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

En ese sentido, de manera enunciativa más no limitativa, deberá analizar, si las referidas autoridades:

- Ordenaron la realización de diligencias para mejor proveer y allegarse de elementos adicionales a los ofrecidos por la *promovente* al momento de presentar su queja y/o denuncia.
- Si hicieron de conocimiento al *Comité de Seguimiento*, así como a las personas Consejeras u Ombudsperson de la queja presentada y si éstas establecieron comunicación con la *parte actora* a efecto de ofrecerle apoyo y asesoría en relación con su queja, así como respecto a las instancias en las cuales podría recibir atención psicológica. Es decir, deberá analizar si la actuación de dichas entidades fue proactiva.
- Si al momento de resolver, la *Secretaría Ejecutiva* lo hizo acorde con los criterios orientadores emitidos por la *Suprema Corte*, entre otros, los contenidos en el Acuerdo General de Administración Número **III/2012** y el **Manual de Buenas Prácticas de la SCJN**, y demás descritos en el apartado de Marco Normativo de la presente sentencia.

Una vez emitida la nueva resolución, deberá informar a este *Tribunal Electoral* dentro del plazo de **tres días hábiles siguientes** a que ello ocurra.

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

(...)

3. Resolución del Consejo General. El veinticinco de septiembre de dos mil veintitrés, en cumplimiento a la sentencia de diecisiete de agosto del mismo año dictada en el Juicio Electoral **TECDMX-JEL-█/2023**, el Consejo General del *IECM* dictó resolución en el Recurso de Inconformidad en el sentido de revocar la resolución emitida por la Secretaría Ejecutiva el veintiocho de octubre de dos mil veintidós, a efecto de que se dictara una nueva.

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

4. Resolución de la Secretaría Ejecutiva. En cumplimiento a lo anterior, la Secretaría Ejecutiva del IECM dictó una nueva resolución el nueve de noviembre de dos mil veintitrés, en la que se determinó que no se actualizaron las infracciones atribuidas a la persona denunciada.

5. Segundo Recurso de inconformidad. Inconforme con la resolución de nueve de noviembre de dos mil veintitrés, la parte actora presentó Recurso de Inconformidad, el cual fue radicado con la clave de expediente

[REDACTED].

6. Resolución impugnada. El treinta de septiembre, el Consejo General del IECM dictó resolución en el recurso de inconformidad referido en el numeral previo en el sentido de confirmar la resolución de la Secretaría Ejecutiva del IECM del nueve de noviembre de dos mil veintitrés y dejar subsistentes las medidas cautelares de protección especial en favor de la parte actora.

III. Juicio Electoral TECDMX-JEL-347/2024.

1. Presentación de la demanda. El ocho de octubre, la *parte actora* promovió juicio electoral ante este Tribunal Electoral para controvertir el *Acto impugnado* porque, a su consideración, carece de exhaustividad en el análisis de sus motivos de agravio y se dejaron de considerar las implicaciones que conlleva el hostigamiento laboral, así como una correcta valoración probatoria en los términos solicitados por la *parte actora*.



2. Recepción y turno. El dieciséis de octubre, el Magistrado Presidente Interino de este órgano jurisdiccional ordenó integrar el expediente **TECDMX-JEL-347/2024**, turnándolo a la Ponencia de la Magistrada Instructora para sustanciarlo y, en su momento, elaborar el proyecto de resolución correspondiente⁹.

3. Radicación. El diecisiete de octubre, la Magistrada Instructora acordó radicar en su Ponencia el juicio en comento.

4. Admisión y cierre de instrucción. En su oportunidad, la Magistrada Instructora admitió a trámite el medio de impugnación y declaró cerrada la instrucción; por lo que, en términos del artículo 80, fracción VIII de la *Ley Procesal*, procedió a formular el proyecto de resolución para someterlo a la consideración del Pleno este Tribunal, a efecto de resolver conforme a Derecho el asunto en cuestión, con base en las siguientes:

CONSIDERACIONES

PRIMERA. Competencia.

El Pleno del Tribunal Electoral es **competente** para conocer y resolver el presente Juicio Electoral, toda vez que, en su carácter de máximo órgano jurisdiccional electoral en la Ciudad de México, es garante de la constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de los actos y resoluciones en la

⁹ Lo que se cumplimentó a través del oficio **TECDMX/SG/3460/2024**, de misma fecha.

materia, por lo que le corresponde resolver en forma definitiva e inatacable las demandas que se promuevan contra actos, resoluciones, u omisiones de las autoridades electorales en el ámbito local de esta Ciudad.

Hipótesis que se actualiza en la especie, habida cuenta que la *parte actora* controvierte el *Acto impugnado* mismo que fue emitido por el Consejo General del *Instituto Electoral* y respecto del cual estima que carece de exhaustividad en el análisis de sus motivos de agravio y se dejaron de considerar las implicaciones que conlleva el hostigamiento laboral, así como una correcta valoración probatoria en los términos solicitados por la *parte actora*.

Lo anterior, tiene su fundamento en la normativa siguiente:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**¹⁰. Artículos 1, 17, 116, párrafo segundo, fracción IV, incisos b), c) y l), y 122 Apartado A, fracciones VII y IX.
- **Constitución Política de la Ciudad de México**¹¹. Artículo 38 y 46, Apartado A, inciso g).
- **Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México**¹². Artículos 1, 2, 30, 165, 171, 178, 179, fracción VII, 182 y 185, fracciones III, IV y XVI.

¹⁰ En adelante *Constitución Federal*.

¹¹ En adelante *Constitución Local*.

¹² En adelante *Código Electoral*.

- **Ley Procesal.** Artículos 31, 37, fracción I, 85, 88, 91, 102 y 103.

SEGUNDA. Parte tercera interesada.

Obra en autos el escrito de la *probable infractora*, quien compareció al presente asunto, a fin de que se le reconociera como *parte tercera interesada*, ya que guarda un interés incompatible con el de la *parte actora*, en términos del artículo 43, fracción III, de la *Ley Procesal*.

Por lo anterior, este *Tribunal Electoral* procede a analizar si el referido escrito de comparecencia cumple con los requisitos previstos en el artículo 44 de la citada Ley.

Requisitos de procedencia.

a. Forma. En el escrito se hace constar el nombre de quien comparece como *parte tercera interesada*, señala un domicilio para oír y recibir notificaciones, enuncia los medios de prueba que considera pertinentes, expresa las razones en que funda su interés incompatible con el de la *parte actora*, identifica el acto que pretende subsista, y hace constar su firma autógrafa.

b. Oportunidad. Este *Tribunal Electoral*, estima que el escrito de comparecencia cumple con el requisito de oportunidad debida, ya que el mismo fue presentado dentro de las setenta

y dos horas siguientes, contadas a partir de la publicitación de la demanda en los estrados de la *autoridad responsable*.

En el caso, dicho requisito se cumple, pues como se desprende de las respectivas cédulas de publicitación y retiro de estrados de la demanda presentada por la *parte actora*, el plazo referido corrió de la siguiente manera:

Presentación de la demanda	Publicitación	Presentación de escrito de parte tercera interesada
8 de octubre	De las 18:50 horas del 8 de octubre a las 18:50 horas del 11 de octubre.	11 de octubre a las 17:25 horas.

Como se observa del cuadro anterior, el plazo para la presentación del escrito de comparecencia corrió dentro de las setenta y dos horas siguientes contadas a partir de la fijación en los estrados por la *autoridad responsable*, y la presentación del escrito de la *parte tercera interesada* fue oportuna, pues se presentó antes de la hora máxima señalada para ello, esto es, dentro del plazo legal previsto por la ley para tal efecto.

c. Legitimación. Se tiene por reconocida la legitimación de la *probable infractora* como *parte tercera interesada*, en virtud de que, comparece en términos del artículo 44 de la *Ley Procesal*.

d. Interés jurídico. De conformidad con el artículo 43 primer párrafo, fracción III de la *Ley Procesal*, este requisito se colma porque en la especie la *parte tercera interesada* **tiene interés en la causa**, derivado de un derecho incompatible al de la *parte actora*.

Ello, porque quien comparece como *parte tercera interesada*, pretende que prevalezca el sentido de la *resolución impugnada*.

Sirve de apoyo a lo anterior, el contenido de la tesis **XXXI/2000**, emitida por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación¹³, de rubro: **“TERCEROS INTERESADOS. SÓLO TIENEN INTERÉS JURÍDICO PARA COMBATIR LAS DECISIONES QUE AFECTEN LOS BENEFICIOS QUE LES REPORTAN LOS ACTOS IMPUGNADOS POR EL ACTOR”**¹⁴.

De ahí que, al tratarse de la *probable infractora* dentro del expediente de origen, es que, se desprende el derecho incompatible.

TERCERA. Procedencia.

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

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

¹³ En adelante *Sala Superior*.

¹⁴ Visible en http://sitios.te.gob.mx/ius_electoral/.

Sirve de apoyo la jurisprudencia **TEDF1EL J001/1999** aprobada por este Tribunal Electoral, de rubro: **“IMPROCEDENCIA, CAUSALES DE. SU ESTUDIO ES PREFERENTE Y DE OFICIO EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN PREVISTOS POR EL CÓDIGO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL”¹⁵**.

Conforme a lo anterior, este Tribunal Electoral advierte que la demanda satisface los requisitos previstos en el artículo 47 de la *Ley Procesal*, como se explica enseguida:

1. Forma. La demanda que originó el presente medio de impugnación fue presentada ante la *autoridad responsable*; se hizo constar el nombre de quien promueve, se señaló un domicilio en esta Ciudad para recibir notificaciones, se identificó el *Acto reclamado*, los hechos en que se basa la impugnación, así como los agravios que genera la resolución controvertida y, por último, se hace constar la firma autógrafa de la *parte actora*.

2. Oportunidad. El medio de impugnación resulta oportuno, de conformidad con el numeral 42 de la *Ley Procesal*, el cual establece que, todos los medios de impugnación deberán interponerse dentro del plazo de cuatro días contados a partir del día siguiente a aquel en que quien demanda tiene conocimiento del acto o resolución que se combate.

En el caso, de autos se desprende que la *parte actora* controvierte el *Acto impugnado*, por lo cual, si en el caso, este

¹⁵ Consultable en el link <https://www.tecdmx.org.mx/wp-content/uploads/2019/08/Compilacio%CC%81n-de-Tesis-de-Jurisprudencia-99-18.pdf>.

fue emitido el treinta de septiembre y notificado personalmente a la parte actora el cuatro de octubre, el plazo para promover el medio de impugnación transcurrió del **siete al diez de octubre** considerando que la materia de la controversia no se encuentra relacionada con proceso electoral alguno, por lo que no deben considerarse los días sábado cinco y domingo seis, ambos de octubre, tal y como se muestra a continuación:

SEPTIEMBRE-OCTUBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	30 Aprobación de la resolución impugnada	1	2	3	4 Notificación personal a la parte actora	5 Inhábil
6 Inhábil	7 Día 1	8 Día 2 Presentación de la demanda	9 Día 3	10 Día 4		
Plazo para interponer la demanda						

Por tanto, si la demanda se presentó el **ocho de octubre**, es evidente que se hizo dentro del plazo establecido.

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

4. Interés jurídico. La *Sala Superior* estableció que, por regla general, existe interés jurídico si en la demanda se aduce la

infracción de algún derecho sustancial que puede ser reparado por el órgano jurisdiccional correspondiente¹⁶.

En el caso, se considera que la *parte actora* tiene interés porque se trata de quien inició el *procedimiento laboral disciplinario* por presunta violencia, hostigamiento y/o acoso laboral y presentó el *recurso de inconformidad* a través del cual, la *autoridad responsable* confirmó la resolución dictada por la *Secretaría Ejecutiva* en el sentido de tener por no acreditada la infracción atribuida a la *persona denunciada*, y en consecuencia al haberse determinado la no responsabilidad de ésta.

Determinación que ahora combate, pues en su consideración, la misma carece de exhaustividad y es contraria al principio de legalidad.

5. Definitividad. Se cumple este requisito, dado que no se advierte la existencia de alguna instancia previa que deba agotarse para controvertir la resolución impugnada.

6. Reparabilidad. El *Acto impugnado* no se ha consumado de modo irreparable, situación que, para el caso de resultar fundadas las pretensiones de la *parte actora*, permitiría ordenar la restauración del orden jurídico que se estima transgredido.

Dado que se han colmado los requisitos de procedibilidad, lo conducente es realizar el análisis de los motivos de disenso expuestos por la *parte actora*.

¹⁶ Jurisprudencia 7/2002 de rubro: “**INTERÉS JURÍDICO DIRECTO PARA PROMOVER MEDIOS DE IMPUGNACIÓN. REQUISITOS PARA SU SURTIMIENTO**”.

CUARTA. Materia de la impugnación.

Este *Tribunal Electoral* en ejercicio de las facultades previstas en los artículos 89 y 90 de la *Ley Procesal*, procede a identificar y analizar los agravios que hace valer la *parte actora*, supliendo, en su caso, la deficiencia en la expresión de los mismos, para lo cual se analiza integralmente la demanda, a fin de desprender el perjuicio que, en su concepto, le ocasiona el acto reclamado, con independencia de que los motivos de inconformidad puedan encontrarse en un apartado o capítulo distinto a aquél que dispuso para tal efecto.

Lo anterior, encuentra sustento en la jurisprudencia **TEDF2EL J015/2002**, aprobada por este órgano jurisdiccional, de rubro: **“SUPLENCIA DE LA DEFICIENCIA EN LA ARGUMENTACIÓN DE LOS AGRAVIOS. PROCEDE EN LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN CUYA RESOLUCIÓN CORRESPONDA AL TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL”**¹⁷.

No obstante, cabe acotar que, si bien este órgano jurisdiccional tiene la obligación de suplir las deficiencias u omisiones en la argumentación de los agravios, no menos cierto es que de conformidad con el artículo 89 de la *Ley Procesal*, la suplencia de la queja **no será total** pues las y los justiciables tienen la obligación de establecer con precisión la lesión que ocasiona el acto o resolución impugnada, así como, los motivos que

¹⁷ Consultable en la Compilación de Jurisprudencia y Tesis Relevantes, 1999-2012, Tribunal Electoral del Distrito Federal, página 44.

originaron ese perjuicio, para que con base en ello este *Tribunal Electoral* los analice conforme a los preceptos jurídicos aplicables.

También, sirve de apoyo la jurisprudencia **4/99** emitida por la *Sala Superior* de rubro: “**MEDIOS DE IMPUGNACIÓN EN MATERIA ELECTORAL. EL RESOLUTOR DEBE INTERPRETAR EL OCURSO QUE LOS CONTENGA PARA DETERMINAR LA VERDADERA INTENCIÓN DEL ACTOR**”¹⁸.

En atención al principio de economía procesal y dado que no hay obligación legal de transcribir los agravios, este *Tribunal Electoral* identificará los agravios que hace valer la *parte promovente*.

A. Agravios. A continuación, se presentan los motivos de inconformidad que se encuentran en la demanda, los cuales se sintetizan como sigue:

- Omisión de juzgar con perspectiva de género.

En principio, la *parte actora* solicita que este asunto se analice con perspectiva de género, aplicando estándares convencionales para la protección de los derechos humanos, pues considera que la *resolución impugnada* los vulnera los derechos humanos de acceso a la justicia y respeto a la dignidad humana para disfrutar de un ambiente libre de violencia.

También, sostiene que la *autoridad responsable* omitió analizar que en el caso no existió la presencia de personal de

¹⁸ Compilación 1997-2013, Jurisprudencia y tesis en materia electoral, Volumen 1, Jurisprudencia, páginas 445 y 446.

género femenino que enfocara de manera correcta la naturaleza de los hechos con perspectiva de género y derechos humanos.

De igual forma, la *parte actora* se inconforma con el hecho de que no se consideró la opinión del Comité ni la Unidad del Género del IECM, ni que tampoco esta última, así como la *Unidad Técnica* de dicho *Instituto Local* le brindaron asesoría o asistencia en su calidad de víctima ni tampoco dieron seguimiento a su caso, teniendo que asumir el costo económico de la asesoría legal particular.

Además, de que el *Ombudsperson* del *IECM* se abstuvo de brindarle asesoría psicológica y legal y/o de intervenir en el procedimiento de origen en favor de la hoy *actora*.

- Falta de exhaustividad e indebida valoración probatoria.

Por otra parte, la *promovente* estima que la resolución combatida genera desigualdad laboral, jerárquica y normaliza la violencia por parte de los superiores jerárquicos pues a su consideración la *autoridad responsable* omitió realizar un estudio exhaustivo de lo que denomina como “*conceptos de agravio de antecedentes*”, así como también omitió realizar una debida y correcta valoración de las pruebas ofrecidas y desahogadas en su oportunidad.

Sostiene que, al emitir la *resolución impugnada*, la *autoridad responsable* se limitó a “*usar frases ya muy hechas*” que de ninguna manera implicaron un verdadero y profundo estudio de la violencia de la que, a su dicho, fue objeto; aunado a que

sostiene que se acredita una omisión de recabar material probatorio en su integridad, como lo son, inspecciones oculares, pantallazos, correos electrónicos, grabaciones y material contenido en USB.

También refiere que en la *resolución impugnada*, la *autoridad responsable* no consideró la posición de subordinación de la *parte actora* respecto de la *parte denunciada* ni los temores de la *promovente* de ser juzgada y excluida como sucedió, en general, por sus superiores jerárquicos y compañeros de trabajo, así como que fue sujeta a actos de discriminación y segregación laboral, por lo que la resolución combatida debió dictarse con el propósito de prevenir la comisión de nuevos actos de violencia.

También, argumenta que la *autoridad responsable* omitió estudiar con detenimiento el caso, así como todos y cada uno de los conceptos de agravio que se hicieron valer por la *parte actora* pues se limitó a señalar una serie de supuestos “*argumentos*” con los que trató de justificar el estudio de sus conceptos de agravio, y tampoco fundó ni motivó el por qué no trasciende que la *Secretaría Ejecutiva* no tomó en consideración los argumentos formulados por la actora.

En ese sentido, el estudio de los agravios realizados por la *autoridad responsable* “*fue muy superficial*”, sin entrar al fondo de los mismos y, por consiguiente, vulneran el principio de exhaustividad y congruencia, además de que la determinación asumida está basada en hechos que no acontecieron de la manera en que la *autoridad responsable* los consideró, por lo que su motivación no es adecuada.

Refiere que se acreditaron indiciariamente los actos ejecutados por la *probable infractora*, lo cual fue reconocido por la propia *autoridad responsable*, pero, sin justificación, en la *resolución impugnada* se minimizaron dichas conductas calificándolas como no graves.

Con ello, la *autoridad responsable* condicionó los actos de violencia y discriminación al hecho de que se acredite un daño a la *parte actora* en su trabajo ya que dichos actos no se encuentran supeditados a que causen o no daño laboral, sino que, por sí mismos son sancionables y reprochables.

También sostiene que, en la *resolución impugnada* la *autoridad responsable* solo se limitó a señalar que no había actos de discriminación o violencia bajo el supuesto de que no se afectaron los derechos laborales de la *parte actora*, pero dejó de considerar otros aspectos que son parte de la discriminación y violencia laboral como:

- El estado físico de la *promovente*.
- Que se le asignaban trabajos sin utilidad alguna, solo para molestarla.
- Que se ejercía una presión arbitraria en su contra.
- Que se le asignaban trabajos por debajo de su capacidad profesional o competencias habituales.
- Que su trabajo fue evaluado de forma inequitativa.
- Que se desvaloró sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional.
- Que se amplificaron de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.

- Que se le asignaban plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- Que se le ignoraba como si no existiera.

En ese sentido, la *parte actora* estima que la *resolución impugnada* es ilegal porque tiene por probada la comisión de conductas de violencia y discriminación, pero las minimiza de forma injustificada y, en todo caso, las supedita a un supuesto daño laboral.

En ese sentido, la omisión de la autoridad responsable de considerar elementos subjetivos como la edad, la condición social, grado académico y pertenencia a grupos históricamente desventajados, la dejó en estado de indefensión.

La *parte actora* argumenta que tampoco existió una inspección en su área de trabajo con el objeto de verificar la existencia de violencia simbólica en su contra o el cumplimiento efectivo de las medidas cautelares, salvo por el hecho de que fue ella quien tuvo que solicitar que se implementaran pues la *autoridad responsable* fue omisa en recabar nuevos elementos probatorios para llegar al conocimiento de la verdad de los hechos.

Asimismo, la *promovente* señala que, en la *resolución impugnada*, debió considerarse una carga procesal distinta y, por tanto, una valoración flexible de la prueba atendiendo a la naturaleza de la violencia denunciada y, con ello, otorgar un valor preponderante a la información del testimonio de la víctima, esto es, de la hoy *actora*, toda vez que, por la propia naturaleza de las conductas denunciadas, muchas veces

estas ocurren en secrecía, lo que limita la existencia de pruebas gráficas o documentales.

Igualmente, que la *autoridad responsable* debió tomar en cuenta los elementos subjetivos de la víctima (*parte actora*) esto es, su edad, condición social, grado académico o pertenencia a un grupo históricamente en desventaja y utilizar adecuadamente las pruebas circunstanciales, presunciones e indicios lo que no ocurrió en la resolución impugnada.

Esto, porque el acoso laboral constituye una forma de violencia contra la mujer, por lo que el análisis probatorio debió realizarse con perspectiva de género de manera oficiosa, por lo que la autoridad responsable, además, tenía la obligación de realizar diligencias para mejor proveer y allegarse de elementos adicionales, como lo es la declaración de la víctima, peritajes forenses o un informe pericial psicológico o médico practicado tanto a la víctima como a la *probable infractora*.

Manifiesta que, si bien es cierto que, en la *resolución combatida* obra un capítulo denominado “Realización de diligencias para mejor proveer y acciones para allegarse de elementos adicionales a los ofrecidos por la promovente”, también lo es que las diligencias ordenadas no fueron otras más que las solicitadas por la parte actora, dejando de lado que tiene la obligación de allegarse de oficio de las pruebas necesarias para conocer la verdad de los hechos.

Por ello, para la *parte actora*, la *autoridad responsable* dejó de tomar en consideración que el acoso laboral denunciado constituye una forma de violencia contra la mujer por lo que el

análisis probatorio con perspectiva de género debe realizarse oficiosamente.

En ese sentido, solicita que la *resolución impugnada* sea revocada para emitir una nueva donde se ordenen diligencias previas para mejor proveer y acciones para allegarse de elementos adicionales a los ofrecidos por la *actora*.

Igualmente, aduce que la *autoridad responsable* concluyó de manera indebida que la ausencia de pruebas audiovisuales era suficiente para desechar los hechos denunciados, sin embargo, tenía la obligación de subsanar dicha situación y revocar la *resolución primigenia* para ordenar que se recabaran pruebas de oficio como la declaración de la parte actora o un informe pericial psicológico o médico.

Por último, la *parte actora* se duele del hecho de que la inspección del dispositivo de almacenamiento USB, no fue desahogada en los términos solicitados por ella y admitidos por la *autoridad instructora*, que no era otro más que se señalara fecha y hora para que, en presencia de las partes se practicara la reproducción de las grabaciones y para tal efecto, la *parte actora* se comprometió a aportar el aparato o dispositivo, esto a efecto de que al momento de la diligencia, las partes estuvieran en aptitud de hacer las manifestaciones que a su derecho correspondieran.

Sin embargo, en la *resolución impugnada* no se desprende argumento alguno ni existe actuación en la que se establezca qué aparato se utilizó para la reproducción de las videograbaciones de referencia ni se establece el motivo por el cual no asistieron las partes en el momento en que se llevó a cabo el desahogo de la referida probanza a efecto de que

hicieran valer las manifestaciones que consideraran pertinentes y fuesen tomadas en consideración al momento de emitir sentencia, máxime que dicha probanza fue admitida en esos términos, por lo que al ser desahogada y valorada incorrectamente, se vio favorecida solo una de las partes del procedimiento.

B. Pretensión. La pretensión de la *promovente* radica en que el *Tribunal Electoral* revoque la *resolución impugnada* a efecto de que se ordene la emisión de una nueva en la que se subsanen las irregularidades hechas valer.

C. Litis. La controversia en el presente caso consiste en determinar si como lo afirma la *parte actora*, la *resolución impugnada* carece de exhaustividad en el análisis de sus motivos de agravio y si la misma dejó de considerar las implicaciones que conlleva el hostigamiento laboral, así como si fue exhaustiva y realizó una correcta valoración probatoria en los términos solicitados por la *parte actora*, o bien, si está fue emitida conforme a Derecho.

D. Metodología. Los motivos de agravio se examinarán de manera conjunta, toda vez que los tópicos que contemplan en los mismos encuentran vinculación al estar relacionados con cuestiones procesales y la actuación de la *autoridad responsable*.

Cabe señalar que la forma de análisis planteado no causa perjuicio a las partes, dado que lo relevante es que se estudien en su totalidad, como se razona en la Jurisprudencia 4/2000

de *Sala Superior* de rubro: **“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”**¹⁹.

Sin que esto le genere perjuicio alguno a la *parte actora*, pues lo importante es que se estudien todos sus planteamientos, con independencia de la forma en que ello se realice.

Sirve de sustento a lo antes señalado, la jurisprudencia **4/2000** emitida por la *Sala Superior* de rubro: **“AGRAVIOS, SU EXAMEN EN CONJUNTO O SEPARADO, NO CAUSA LESIÓN”**²⁰, así como el criterio de la jurisprudencia **167961. VI.2o.C. J/304** de los Tribunales Colegiados de Circuito, con el rubro: **“CONCEPTOS DE VIOLACIÓN O AGRAVIOS. PROCEDE SU ANÁLISIS DE MANERA INDIVIDUAL, CONJUNTA O POR GRUPOS Y EN EL ORDEN PROPUESTO O EN UNO DIVERSO”**.

QUINTA. Estudio de fondo.

Una vez expuestos los motivos de disenso, corresponde a este *Tribunal Electoral* analizar y verificar si, como lo señala la *parte actora*, la *resolución impugnada* carece de exhaustividad en el análisis de sus motivos de agravio y si la misma dejó de considerar las implicaciones que conlleva el hostigamiento laboral, así como una correcta valoración probatoria en los términos solicitados por la *parte actora*, o bien, si está fue emitida conforme a Derecho.

a. Marco normativo.

¹⁹ Consultable en: <https://www.te.gob.mx/IUSEapp/>

²⁰ Publicada en Justicia Electoral. Revista del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Suplemento 4, Año 2001, páginas 5 y 6.

El artículo 1 de la *Constitución Federal* impone el deber jurídico de todas las autoridades —en el ámbito de sus respectivas competencias— de prevenir, investigar, sancionar y reparar cualquier violación a los derechos humanos.

El derecho humano al trabajo se encuentra tutelado en los artículos 3, 5 y 123, fracción V, apartado B del mismo ordenamiento, prohibiéndose el establecimiento de condiciones que impliquen discriminación de cualquier tipo entre las personas que laboran en un mismo centro de trabajo.

Por otra parte, el artículo 5, fracción IX de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define a la perspectiva de género como una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Igualmente, los artículos 10 y 11 de la misma Legislación establecen que la violencia laboral y docente se ejerce por quienes tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que

daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño y, entre las conductas que actualizan esta violencia se encuentran, entre otras, la descalificación del trabajo realizado, amenazas, intimidación, humillaciones y explotación.

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

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

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

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

El artículo 2, inciso C), fracción I del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de

México²¹ dispone que el **acoso laboral** consiste en actos, comportamientos hostiles o vejatorios, que se presentan en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada en el entorno del trabajo o con motivo de éste en una relación laboral, que atentan 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, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Asimismo, en la fracción XVIII del mismo artículo se define al **hostigamiento laboral** como el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas. 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 atentan contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; implica actos que interfieran con el resultado en el rendimiento laboral o generen un ambiente negativo en el área laboral como: provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento,

²¹ En adelante, *Reglamento*.

ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

De igual forma, la fracción XLIX del mismo arábigo refiere que la **violencia laboral** es aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en actos u omisiones que se traduzcan en hostigamiento, acoso laboral y/o sexual, malos tratos o abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

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

Por su parte, en el artículo 147 del citado Reglamento, se contempla que el procedimiento laboral sancionador, es un conjunto de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones al personal del *IECM* que incumpla las obligaciones y se

acrediten prohibiciones a su cargo o infrinja normas constitucionales, legales y reglamentarias.

En dicho procedimiento, deberán observarse los principios de protección jurídica, respeto a la dignidad e integridad personal, pro persona, legalidad, imparcialidad, objetividad, congruencia, presunción de inocencia, exhaustividad, enfoque y respeto a los derechos humanos, acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización y veracidad de manera exhaustiva, con discreción y se crecía, sin estereotipos, además de los previstos en otras disposiciones aplicables.

En ese orden de ideas, el artículo 149 del *Reglamento* dispone que todas las actuaciones y diligencias relativas a este procedimiento, a la conciliación laboral y a los recursos de inconformidad, se regirán por los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización, veracidad, certeza, equidad laboral, exhaustividad, igualdad, imparcialidad, legalidad y objetividad, así como respeto a los derechos humanos.

Los artículos 153 a 156, establecen que el referido procedimiento, será instruido por la *Unidad Técnica* y resuelto por la persona titular de la *Secretaría Ejecutiva*, siendo que ambas autoridades actuarán con la debida diligencia, guardando la confidencialidad correspondiente, respetando los derechos humanos de las partes, observando la perspectiva

de género; de ser necesario, dictarán las medidas para mejor proveer el correcto desarrollo del procedimiento y apegando su actuación a los principios rectores de la función electoral.

Asimismo, atenderán a los principios de igualdad y no discriminación, no revictimización, y veracidad, además, deberán participar en los procesos anuales de sensibilización, capacitación.

En ese sentido, para conocer la verdad sobre los hechos, la autoridad instructora podrá allegarse de cualquier medio de prueba, ya sea que pertenezca a las partes o a terceros y que hubieran sido obtenidas lícitamente y con pleno respeto a los derechos humanos.

b. Análisis con perspectiva de género.

Para el estudio de esta controversia este *Tribunal Electoral* usará perspectiva de género dado que se trata de un asunto que versa sobre actos cometidos en el espacio de trabajo, en una relación de supra subordinación y ante la denuncia primigenia de hechos que implican la probable comisión de hostigamiento laboral en perjuicio de la hoy *promovente*.

Lo anterior, de acuerdo con la tesis aislada **1a. XXVII/2017 10a.** de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación²² de rubro: “**JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN**”.²³

²² En adelante, *Suprema Corte*.

²³ Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 40, marzo de 2017, tomo I, página 443.

Por tanto, este estudio se hace en cumplimiento a las obligaciones constitucionales establecidas para todas las autoridades del Estado mexicano en el artículo 1, párrafo tercero de la *Constitución General*; y, convencionales instituidas para los Estados parte en el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.²⁴

Obligaciones que este *Tribunal Electoral* tiene respecto a los derechos humanos, en específico, de proteger, respetar y garantizar los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, ya que este método permite identificar la existencia de alguna distinción indebida, exclusión o restricción basada en el género que impida el goce pleno de sus derechos.

En ese sentido, la *Suprema Corte* emitió el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género²⁵ en que dice que la perspectiva de género es una herramienta a través de la cual el órgano jurisdiccional podrá advertir los múltiples efectos que tiene el género y de esta manera revertir aquellos que vulneren algún derecho, lo cual, en última instancia, tendrá la capacidad de frenar una inercia que históricamente ha afectado a las mujeres y niñas alrededor del mundo.

Así, la perspectiva de género debe aplicarse en todos los casos que puedan involucrar relaciones asimétricas, prejuicios

²⁴ Consultable en la siguiente liga electrónica; https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenc%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

²⁵ Consultable en la siguiente liga electrónica; <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/protocolos-de-actuacion/para-juzgar-con-perspectiva-de-genero>

y patrones estereotípicos, independientemente del género de las personas involucradas, con la finalidad de detectar y eliminar las barreras y los obstáculos que discriminan a las personas por su pertenencia al grupo de “mujeres” u “hombres”.

Lo que fue establecido en la tesis aislada **1a. LXXIX/2015 10a.** de la Primera Sala de la *Suprema Corte* de rubro: **“IMPARTICIÓN DE JUSTICIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. DEBE APLICARSE ESTE MÉTODO ANALÍTICO EN TODOS LOS CASOS QUE INVOLUCREN RELACIONES ASIMÉTRICAS, PREJUICIOS Y PATRONES ESTEREOTÍPICOS, INDEPENDIENTEMENTE DEL GÉNERO DE LAS PERSONAS INVOLUCRADAS”**.²⁶

Por otra parte, juzgar con perspectiva de género no se traduce en que el órgano jurisdiccional esté obligado a resolver el fondo conforme a las pretensiones planteadas atendiendo únicamente al género de alguna de las partes, así como los criterios legales y jurisprudenciales que al caso resulten aplicables.

Esto porque las formalidades procesales, así como los criterios de la *Sala Superior* y de la *Suprema Corte* -en su carácter de órganos terminales- son los mecanismos que hacen posible arribar a una resolución adecuada.

Sirve como criterio orientador, la tesis aislada **II.1o.1 CS (10a.)** emitida por los Tribunales Colegiados de Circuito de rubro: **“PERSPECTIVA DE GÉNERO. LA OBLIGACIÓN DE LOS**

²⁶ Disponible en consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 15, febrero de 2015 [dos mil quince], página 1397

ÓRGANOS JURISDICCIONALES DE JUZGAR BAJO DICHO PRINCIPIO, NO SIGNIFICA QUE DEBAN RESOLVER EL FONDO DEL ASUNTO CONFORME A LAS PRETENSIONES PLANTEADAS POR LAS O LOS GOBERNADOS”.²⁷

c. Caso concreto.

Los agravios enderezados en contra del *Acto impugnado* son **infundados** por una parte e **inoperantes** por otra, como se explicará a continuación.

Por cuanto hace al agravio consistente en que la *autoridad responsable* omitió juzgar con perspectiva de género, este resulta **infundado** ya que debe precisarse que de la lectura de la *resolución impugnada* se advierte que el Consejo General del *IECM* aclaró que el análisis del caso en estudio debía realizarse con tal perspectiva ya que los hechos que dieron origen al recurso primigenio podrían constituir actos de hostigamiento atribuidos a la *probable responsable* en el ámbito disciplinario.

En ese contexto, empleó tal perspectiva para determinar que los hechos denunciados no constituyeron hostigamiento laboral y que la *probable infractora* no fue responsable de ello.

Esto es, consideró que la perspectiva de género era la metodología necesaria para estudiar las construcciones

²⁷ Consultable en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 35, octubre de 2016 [dos mil dieciséis], tomo IV, página 3005

culturales y sociales entendidas como propias entre hombres y mujeres; asimismo, analizó el asunto considerando las desventajas que, por cuestión de género, discrimina e impiden la igualdad.

De igual manera, delimitó los conceptos de violencia, hostigamiento y acoso laboral para entenderlos en el contexto de los hechos denunciados conforme lo estipula la Ley Federal del Trabajo, el Manual de Buenas Prácticas de la *Suprema Corte*, y el Protocolo para la atención de casos de Violencia Laboral, Hostigamiento y/o Acoso Sexual en el *IECM*²⁸ y con base en ellos, concluyó los elementos comunes que se deben identificar para que se configure la violencia laboral, es decir:

- Que exista un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.
- Que sea un acto o una omisión en abuso de poder.
- Que exista una afectación a los derechos humanos como el derecho a la integridad (física y psicológica), derecho a la salud, a la libertad personal, al libre desarrollo físico, psicológico y sexual que, como consecuencia, deje en estado de indefensión a la víctima.
- Y que, en el caso de hostigamiento, exista el elemento de subordinación en el que se ponga en riesgo a la víctima, independientemente de que se presente uno o varios eventos.

Consideraciones que este *Tribunal Electoral* comparte en atención a que, de los elementos que se enmarcan en el

²⁸ Aprobado en sesión pública del Consejo General del IECM del catorce de septiembre de dos mil diecisiete mediante el acuerdo IECM/ACU-CG-044/2017

contexto de los hechos denunciados no se desprende alguno que haga referencia a la actualización de conductas constitutivas del hostigamiento en el espacio de trabajo, las cuales se hayan ejercido en contra de la *parte actora* dado el hecho de ser mujer y/o en razón de su género.

Además, el agravio es **infundado** porque en el acto impugnado se advierte que existieron las consideraciones para que la autoridad responsable fijara su estudio con la perspectiva reclamada por la *parte actora*, esto es, reanalizó las conductas denunciadas en el contexto del hostigamiento laboral para diferenciarla de una conducta inherente a las exigencias propias de las actividades laborales de la parte actora, o bien, de las funciones que tenía encomendadas.

Asimismo, se identificó que no existió la intencionalidad de la *probable infractora* para llegar a configurar el hostigamiento denunciado en el contexto del género de la parte actora, todo ello, dentro del marco del reconocimiento de la relación de supra subordinación que existe entre ambas partes.

Esto, porque la *autoridad responsable* analizó el acervo probatorio que, a su vez, valoró la *Secretaría Ejecutiva*, del cual se desprendió que los actos que se tildaron de hostigamiento laboral desde el procedimiento primigenio, en realidad se trataron de instrucciones y/o reuniones en los que participaron tanto la *probable infractora* como la *promovente* y que no iban dirigidos específicamente a minusvalorar, menospreciar, intimidar o amedrentar a esta última, así como

el hecho de que tampoco quedaron demostrados elementos que pudieran sostener la intencionalidad de la *probable infractora* para cometer tal conducta.

Además, tal y como se explicará más adelante, tampoco se acreditaron actos que pudieran llegar a configurar si quiera indiciariamente el hostigamiento laboral, luego entonces, tampoco un estereotipo de género basado en el hecho de que la parte actora fuera mujer y/o que las conductas que se reprocharon se hubiesen cometido por la probable infractora para perjudicar a la promovente en razón de ello.

En este contexto, no es ajeno para este Tribunal Electoral que son precisamente las mujeres uno de los grupos de atención prioritaria que más adolece de situaciones de violencia en sus espacios de trabajo.

Por lo anterior, incorporar la perspectiva de género al análisis de tal violencia es imprescindible para poner de manifiesto las relaciones de poder y subordinación en este ámbito, que se manifiesta en la prescripción de roles, actividades y comportamientos que determinan inequidades entre los géneros e impactan de manera diferencial sobre la vida y la salud de las personas.

Situación que, contrario a lo argumentado por la *parte actora*, se reflejó en el *acto impugnado*.

Por otra parte, en relación con el agravio de que no se consultó la opinión del Comité ni la Unidad del Género del *IECM*, ni que tampoco esta última, así como la *Unidad Técnica* de dicho

Instituto Local le brindaron asesoría o asistencia en su calidad de víctima ni tampoco dieron seguimiento a su caso, teniendo que asumir el costo económico de la asesoría legal particular; así como que el *Ombudsperson* del *IECM* se abstuvo de brindarle asesoría psicológica y legal y/o de intervenir en el procedimiento de origen en favor de la hoy actora, igualmente resulta **infundado**.

Lo anterior es así ya que, para este *Tribunal Electoral*, el derecho a la defensa adecuada debe analizarse desde los puntos de vista formal y material, en ese sentido, de la *resolución impugnada* se advierte que la parte actora presentó su queja ante la *Unidad Técnica* y fue asistida por profesionales del derecho quienes dieron seguimiento a su caso, sin que tal situación se encuentre controvertida.

Con ello, se demuestra que, como víctima, la promovente tuvo acompañamiento legal desde un aspecto material y formal respetando así su derecho a una adecuada defensa y a conocer la forma en que se desarrollaba su procedimiento.

Por otra parte, el hecho de que no se haya involucrado necesariamente a la Unidad y Comité de Género, así como al *Ombudsperson* del *IECM* no implica *per se* que se haya dejado en estado de indefensión a la promovente, pues se insiste, el acompañamiento dentro del desarrollo del procedimiento se verificó dentro de la asesoría jurídica por parte de profesionales del derecho, lo cual estuvo encaminado a salvaguardar los derechos e intereses de la hoy *actora*, de

manera que si la *parte actora* optó por contratar un servicio legal particular, ello atiende únicamente a su esfera de decisión, sin que pueda ser atribuido a la *autoridad responsable*.

Además, desde la resolución dictada el veinticinco de septiembre de dos mil veintitrés, en el Recurso de inconformidad [REDACTED], la *autoridad responsable* determinó que en el asunto en cuestión no se advertía alguna conducta contraria al *Reglamento* en la que resultara necesaria la comunicación a las personas Consejeras u *Ombudsperson* o al Comité mencionado; aunado a que, desde ese momento, ya se había determinado que durante la sustanciación del procedimiento primigenio hubo equilibrio procesal para las partes, sin que se hubiera advertido alguna necesidad o solicitud para que la *promovente* requiriera de una atención o asesoría especial.

Asimismo, se determinó que la *parte actora* presentó directamente ante la *Unidad Técnica* escrito de denuncia, sin que solicitara por ningún medio algún tipo de asesoramiento para la presentación de su queja o bien, para la consecución de ésta, pues las actuaciones llevadas a cabo por la *promovente*, fueron a través de asistencia legal que recibió por parte de personas profesionistas en Derecho que la representaron en todo momento durante la secuela del procedimiento laboral disciplinario hasta su resolución, por lo que no se generó ningún tipo de menoscabo, afectación o estado de indefensión en su perjuicio.

Por otra parte, en relación con el agravio de que no haya sido una persona mujer quien resolviera el asunto en cuestión con perspectiva de género, también es **infundado**, pues tal aseveración no encuentra asidero jurídico que sustente el hecho de que una persona de un género es mejor o peor para resolver los asuntos que se someten a su consideración.

Convalidar lo contrario sería tanto como discriminar a las personas de cualquier género en el sentido de prejuzgar que serían incapaces de analizar un asunto de cualquier índole con perspectiva de género, solamente por el hecho de no ser mujeres, lo cual no es un argumento válido que pueda llegar a modificar o revocar el *acto impugnado*.

Ahora bien, en relación con el agravio en el que la *promovente* reclama la falta de exhaustividad e indebida valoración probatoria en la *resolución impugnada*, se califica como **infundado** pues la *autoridad responsable* sí analizó todos y cada uno de los motivos de disenso expresados por la *parte actora* en su recurso de inconformidad como a continuación se precisa.

En efecto, en la *resolución impugnada* se advierte que los agravios planteados por la *parte actora* en aquella instancia fueron agrupados de tal suerte que se estudiaran en conjunto, esto es, primeramente se determinó que la *promovente* controvertió el hecho de que la *Secretaría Ejecutiva* como autoridad resolutora primigenia fue omisa en apreciar a conciencia las pruebas aportadas en contravención con lo

dispuesto por los artículos 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y 841 de la Ley Federal del Trabajo.

También se identificó que, en relación con el hecho de que la *parte actora* solicitara a diversas personas a través de un chat la remisión de los documentos aprobados en la Cuarta Sesión Extraordinaria del Consejo Distrital 24 del *IECM*, sin embargo, que dicha documentación fue remitida de forma tardía a lo que la *parte actora* sostiene que, con ello se le causó alguna afectación, se aclaró que la responsabilidad del envío tardío fue del Secretario del Consejo Distrital, no así de la *promovente*, por lo que esta no se vio afectada en sus derechos laborales.

Sin que ello guarde relación con el tipo definido de la violencia laboral pues, como se ha apuntado, no existieron elementos siquiera indiciarios que configuraran tal conducta.

Sobre el particular, en la *resolución impugnada* se aprecia que la *autoridad responsable* analizó la valoración que la *Secretaría Ejecutiva* realizó al caudal probatorio a partir de los hechos denunciados por la *promovente*.

En relación con ello, la *parte actora* manifestó que “*como parte del cumplimiento de la Meta Colectiva 3 de la Evaluación de Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales correspondiente al periodo de septiembre de dos mil veinte a agosto de dos mil veintiuno, consistente en la realización de simulacros del Sistema de Información sobre el desarrollo de*

la Jornada Electoral 2021, se le informó que debía darle seguimiento a los simulacros a celebrarse los días 29 de abril, 9 y 23 de mayo de ese año en un horario de 07:00 a 14:00 horas”.

Igualmente, la *parte actora* argumentó en la instancia previa que, se acreditó que la información para cumplir dicha instrucción fue remitida de forma tardía por la *probable responsable*, sin embargo, de autos no se acreditó que ello haya derivado en una llamada de atención o señalamiento en su perjuicio, ni que el retraso del envío de tal información representara un impedimento y obstáculo para que la *promovente* desarrollara adecuadamente su trabajo y que ello se tradujera en el hostigamiento laboral denunciado, razón por la cual este *Tribunal Electoral* también comparte que tal conducta no se encuentre acreditada.

Esto es así pues no existió probanza alguna que dejara evidenciado el hecho materia de denuncia y mucho menos que con ello se haya acreditado el hostigamiento laboral denunciado.

Ahora bien, para acreditar los hechos relativos al seguimiento del simulacro del SIJE 2021, la autoridad responsable valoró que la *promovente* exhibió copia simple de ocho nombramientos expedidos a su favor y cuatro capturas de pantalla, de las cuales se generó convicción sobre su contenido y, en efecto, se tuvo por acreditado el envío

extemporáneo de un correo electrónico por parte de la probable responsable.

Sin embargo, también se determinó que este hecho no configuraba por sí mismo el hostigamiento argumentado por la *parte actora* pues no existió acto posterior que derivara en ello.

Conclusión que comparte este *Tribunal Electoral* ya que, el envío tardío de información dentro del contexto de espacios de trabajo puede darse en atención a múltiples factores que no necesariamente desembocan en un hostigamiento o situación violenta en los espacios de trabajo, a menos que este esté comprobado y sea reiterado en el tiempo a través de actitudes frecuentes y periódicas que conlleven minusvalorar a la persona contra la que se perpetúan este tipo de conductas.

Además, del bagaje probatorio se concluyó que el envío extemporáneo de la información en cuestión no deparó en el hecho de la probable infractora haya tenido la intención o voluntad de intimidar a la hoy actora, o de causarle un daño o afectación en el contexto del espacio de trabajo o respecto de las actividades que la promovente tenía encomendadas.

Por otra parte, en relación con los hechos relativos a que la recurrente solicitó a diversas personas, vía chat, la remisión de los documentos aprobados en la 4ta. Sesión Extraordinaria del Consejo Distrital 24, para ingresarlos al Sistema de Seguimiento a las sesiones de los Consejos Distritales, a lo cual el Secretario de dicho Consejo respondió que remitiría la información, sin embargo, fue enviada posteriormente por la *probable responsable*.

Para ello, la *promovente* ofreció como prueba tres capturas de pantalla que correspondiente a un correo electrónico con comunicación enviada al correo de la probable responsable, copia del oficio INE/DEOE/0889/2021, una captura de pantalla con comunicación enviada desde el correo de la probable infractora al de la parte actora y una captura de pantalla de una conversación por mensajería de WhatsApp.

De estas probanzas se determinó que la *parte actora* sostuvo una conversación por ese servicio de mensajería instantánea con el Secretario del Consejo Distrital 24 de la cual se acreditó que la información fue remitida por la *probable infractora* de manera extemporánea a la hoy *actora* y que, en todo caso, el cumplimiento de dicha actividad era reprochable al Secretario del Consejo, no así a la *promovente*.

En ese sentido, no existió exposición de la *parte actora* a un ambiente laboral hostil en el que se le culpara indiscriminadamente de cuestiones que no eran de su competencia, sino que, por el contrario, se reconoce que, independientemente de la instrucción que recibió, la responsabilidad final recaía en persona diversa, por lo que, no se configuró el hostigamiento denunciado.

Además, no se desprendió, ni siquiera de manera indiciaria que, con el envío del correo en cuestión, la *probable infractora* hubiese desplegado actos sistemáticos tendentes a causarle

afectación o impedir la ejecución de sus tareas, entorpecer su trabajo y, con ello, provocar afectaciones emocionales.

Se advierte también que, en la *resolución impugnada*, la *autoridad responsable* valoró el hecho de que la promovente ofreció como pruebas las minutas de coordinación mensual de mayo, junio, julio y agosto de dos mil veintiuno, así como el informe de la UTALAOD, de los correos remitidos durante los meses de mayo, junio, julio y agosto de ese año a la cuenta de la probable infractora y el informe presentado por esta respecto de los correos que le remitió a la parte actora, con las cuales no fue posible acreditar lo denunciado respecto de la reunión de diecisiete de mayo de dos mil veintiuno en donde, a decir de la parte actora, la probable responsable la “exhibió” frente a sus compañeros de trabajo ni que la hubiera increpado por no haberse disculpado.

De tal suerte que no existieron siquiera indicios que permitieran generar la convicción, en relación con todos los elementos de prueba y lo narrado por la parte actora en su denuncia, de que existiera el hostigamiento mencionado.

Por su parte, también se valoraron las testimoniales de descargo ofertadas por la *probable infractora* a cargo de cinco personas, de las que se desprende que fueron coincidentes en que, durante la reunión presencial de diecisiete de mayo de dos mil veintiuno, la hoy *actora* manifestó una “*actitud grosera*” con todos los participantes y que la *probable infractora* mostró una actitud conciliadora y mediadora para solucionar los temas de trabajo abordados en tal reunión.

Por otro lado, la *autoridad responsable* también estudió la inconformidad de la *promovente* en el sentido de que la Secretaría Ejecutiva no realizó una debida valoración de las pruebas en el hecho relacionado con la reunión presencial de trabajo del diecisiete de mayo de dos mil veintiuno donde, a su decir, la *probable responsable* la exhibió frente a sus compañeros de trabajo con diversos reclamos inadecuados y agresivos que detonaron, a partir de ese momento, una actitud hostil en su contra, así como de retrasos en el envío de información para el cumplimiento de su trabajo lo que provocaba que cometiera errores y hasta asilamiento y discriminación en el ambiente laboral.

De igual forma, se analizó el agravio de la *actora* relacionado con la inspección del dispositivo de almacenamiento USB que contenía los archivos de audio ya que si esta probanza hubiese sido valorada conforme lo argumenta la parte actora, sería evidente que la autoridad responsable hubiese llegado a una conclusión distinta y hubiera tenido por acreditada la responsabilidad de la *probable infractora*.

Por cuanto hace a la indebida valoración probatoria, así como a la omisión de recabar nuevas probanzas, el agravio es **infundado** dado que la *parte actora* parte de la premisa incorrecta de considerar que la *autoridad responsable* no analizó las probanzas desahogadas en el procedimiento de origen.

Al respecto, en la *resolución impugnada*, se desprende que la *autoridad responsable* consideró lo argumentado por la *parte actora* en el sentido de que la inspección del dispositivo de almacenamiento USB que contenía los archivos de audio, para lo cual se tomó en consideración que el desahogo de la prueba de inspección se le notificó personalmente dentro del procedimiento primigenio el veinticuatro de septiembre de dos mil veintiuno.

Situación que no fue controvertida por la *promovente* en su oportunidad, por lo que se encuentra como hecho firme y probado, que, si bien implica que dicha prueba no fue desahogada de la forma en que lo describe la *promovente*, lo cierto es que al notificársele el contenido del desahogo de la misma tuvo la oportunidad de conocer su contenido y realizar las manifestaciones que considerara necesarias, convalidando así su contenido.

El agravio también se torna **inoperante** porque el hecho de que no se encontrara presente al momento en el que se llevó a cabo el desahogo de tal probanza no necesariamente significa que esta sería valorada de forma diferente, pues la *parte actora* tampoco demuestra como es que el hecho de desahogar la prueba de la forma en que lo menciona podría generar una diferencia en su análisis, máxime si, como se mencionó, su desahogo le fue notificado.

Asimismo, la *autoridad responsable* valoró el audio denominado “[REDACTED]” contenido en una unidad de almacenamiento USB, el Manual en Materia de Paquetes Electorales para el Proceso Electoral Local Ordinario

2020-2021 y la prueba testimonial a cargo de [REDACTED], todas estas probanzas ofertadas por la *parte actora* como denunciante dentro del procedimiento de origen.

De dichas probanzas, se determinó que resultaban ineficaces para acreditar los hechos que hizo valer la hoy promovente, o bien, que las preguntas formuladas al testigo ofertado por la parte actora no tienen relación alguna con los hechos bajo estudio.

Por otra parte, de las testimoniales de descargo ofrecidas por la *probable infractora* se obtuvo que de la reunión realizada el [REDACTED] en la que participaron la hoy *promovente* y la *probable infractora*, donde la *actora* mantuvo una actitud que se calificó como “*grosera y hostil*” frente a los participantes de dicha reunión y en contra de la *probable infractora*.

Aunado a ello, en relación con la transcripción del audio denominado “[REDACTED]” se aclaró que se advirtió que tanto la *parte actora* como la *probable infractora* sostuvieron un “*diálogo*” donde ambas manifestaron sus diferentes puntos de vista con momentos en los que se “*determinaban responsabilidades*”, pero que, no obstante, no se advirtieron calificativos denigrantes o denostativos o acusaciones falas con la intención dolosa de causar un daño a la hoy *actora*.²⁹

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

²⁹ Por el contrario, se advirtió que fue la promovente quien uso un “tono alto” al realizar sus manifestaciones, no así la probable infractora.

Se valoró de igual manera el audio identificado como “██████████” del que solo se advirtió la participación de la *probable infractora* relacionado con la organización del archivo del Consejo Distrital 24 y en el que mencionó que la parte actora “*estaba haciendo el favor de integrarlo*”, con lo que tampoco se configura el hostigamiento denunciado.

Asimismo, por lo que hace al audio identificado como “██████████”, se desprende que versó sobre el hecho de que la *parte actora* se ofrece a “ayudar” con la organización del archivo del año 2017, a lo que la *probable infractora* aclara que “ayudarles pues no, porque es un trabajo en equipo”.

Luego, la parte actora refiere que “*si es trabajo en equipo, a ella no le han ayudado en las otras metas colectivas y las ha hecho sola*” y aclara que “*como ██████████, no puede hacerse cargo sola de un proceso pero que va a apoyar en esa tarea – escaneo del archivo 2017– ya que el Catálogo señala apoyar y que terminará una vez que le empiecen a dar insumos para esa tarea porque hasta ese momento de la reunión no le han dado ningún documento expurgado*”

También se desprende de dicho audio que la *probable infractora* le pregunta a la *promovente* “*cómo concibe el trabajo en equipo*”, a lo que esta última responde que “*como equipo donde todos trabajen y se involucren*”.

De igual manera, otra compañera le refiere a la *parte actora* que “*como enlace informático no le ha prestado apoyo en un*

par de ocasiones y que su respuesta fue descortés y poco profesional”, a lo que la promovente le responde que “ella también ha sido descortés”.

También la *probable infractora* le refiere a la *promovente* que “*sus respuestas no siempre son las más educadas*”, a lo que esta última responde que “*fue en el sentido de que está hablando con compañeros de trabajo y que ella da respuestas claras y directas pues no está hablando con familiares ni con amigos, por lo que si esperan respuestas cariñosas no las puede dar*”.

Continúa la reunión sobre que la *parte actora* “*no sabe trabajar en equipo*”, por lo que esta manifestó “*cuando pueda hablar, regreso*” a lo que la *probable infractora* responde “*no, no, porque no hemos terminado de hablar*”. Luego y en tono alto la *probable infractora* dice “*gracias*” y la *parte actora* responde “*de nada*”.

Dicha transcripción fue calificada por la *autoridad responsable* como un intercambio de puntos de vista en un grupo de trabajo en el que no solo intervinieron las partes (*promovente* y *probable infractora*) en el que en ningún momento se observó una intención de la *probable infractora* para dañar, hostigar, violentar, intimidar o perturbar a la parte actora, sino que, la intención fue poner orden y organizar las actividades del archivo para cumplirlas en tiempo y forma, por lo que se considera que la valoración de dichos audios fue apegada a derecho.

Por lo anterior, se puede arribar a la conclusión de que, del recurso inconformidad presentado por la *promovente*, se desprende que hizo valer argumentos similares ante el Consejo General del *IECM*, quien, al emitir la resolución que se analiza, concluyó, por una parte, que no existían elementos para acreditar la existencia del hostigamiento denunciado, para lo cual no sólo estudió y valoró las pruebas ofertadas por las partes y recabadas por la *Unidad Técnica*, sino que también tomó en consideración testimonios, diversos correos electrónicos, actas y documentales, como se detalló previamente.

Ahora bien, es importante mencionar que, tanto la actuación de la autoridad investigadora, como la instructora dentro del procedimiento primigenio no puede equipararse a una defensa técnica, pues, se trata de actuaciones que la autoridad que ejerce funciones de investigación, sustanciación o resolución, que puede ejercer discrecionalmente, y que eventualmente permiten subsanar algunas omisiones o fallas en que pudiera haber incurrido la *parte actora* en algunos de sus planteamientos.

Sin embargo, esto de ninguna forma releva de las cargas procesales que le corresponden a la *promovente* como la persona que solicita el inicio de un procedimiento, ni tampoco, faculta a la autoridad a modificar o introducir cuestiones que no hubieran sido objeto de planteamiento por la *denunciante*.

En ese sentido, por cuanto hace a la inspección en el área de trabajo de la *promovente*, o bien, que debió darse valor

preponderante al testimonio de la *parte actora*, esto es, la potestad de la autoridad de allegarse de pruebas, lo cierto es que el ejercicio de dicha potestad procesal se encamina a complementar el material probatorio que la *autoridad* considere necesario para dilucidar un punto específico de la contienda y para emitir una resolución.

De ahí que, el agravio también sea **inoperante** porque no se dirige a cuestionar el *acto impugnado* en esta instancia, consistente en la resolución dictada por el Consejo General del *IECM*, en cambio, pretende cuestionar directamente la actuación de las autoridades originales (*Unidad Técnica y Secretaría Ejecutiva*), de ahí que esas manifestaciones no sean aptas para desvirtuar la *resolución impugnada* ante este Tribunal Electoral.

Además, se insiste, la *parte actora* no demuestra cómo es que el desahogo de diferentes probanzas hubiese cambiado el rumbo de la determinación asumida por la autoridad responsable, más allá de las aseveraciones genéricas que implicaban el hecho de que esta se habría dado cuenta de la supuesta violencia que, a su dicho, se perpetuó en su contra.

Asimismo, la **inoperancia** de los motivos de inconformidad radica en que, frente a los razonamientos por los cuales la *autoridad responsable* desestimó precisamente esos planteamientos al resolver el recurso de inconformidad, la *promoviente* no realiza un pronunciamiento alguno para

evidenciar lo incorrecto de ellos, sino que se limita a reiterar la argumentación que planteó ante el citado órgano electoral.

Además, debe precisarse que, si bien la *parte actora* realiza una mayor argumentación que en el recurso de inconformidad a fin de demostrar que se debieron ordenar probanzas para una mejor instrucción del procedimiento primigenio, lo cierto es que tales consideraciones también son **inoperantes**, pues como ya se dijo, no combate las razones por las que la *autoridad responsable* desestimó sus planteamientos en la instancia previa, o bien, la promovente tampoco precisa cómo es que el desahogo de nuevas probanzas podrían modificar la determinación asumida.

Por último, de la revisión de los agravios expuestos por la *parte actora* ante esta instancia, consistentes en que no se consideró la subordinación respecto de la probable infractora, ni sus temores de ser juzgada y excluida, o bien, que se condicionó la violencia denunciada a que hubiera daño o afectación a sus derechos laborales, se advierte que son una reiteración de argumentos que formuló en la instancia previa relacionados con el actuar que realizó la *Secretaría Ejecutiva*; no obstante, dichos agravios también resultan **inoperantes** para alcanzar su pretensión de revocar el acto impugnado pues se tratan de una reiteración de sus manifestaciones planteadas ante el Consejo General del *IECM*.

Sirven de sustento a lo anterior la jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la *Suprema Corte*, de rubro: **“AGRAVIOS INOPERANTES EN LA REVISIÓN. SON AQUELLOS QUE REITERAN LOS CONCEPTOS DE**



VIOLACIÓN, ABUNDAN SOBRE ELLOS O LOS COMPLEMENTAN, SIN COMBATIR LAS CONSIDERACIONES DE LA SENTENCIA RECURRIDA”, así como la jurisprudencia emitida por la Primera Sala de la *Suprema Corte*, de rubro “AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON AQUELLOS QUE SE REFIEREN A CUESTIONES NO INVOCADAS EN LA DEMANDA Y QUE, POR ENDE, CONSTITUYEN ASPECTOS NOVEDOSOS EN LA REVISIÓN”.

Por ello, ante lo **infundado e inoperante** de los agravios expuestos por la *parte actora*, lo procedente es confirmar el *Acto impugnado* aprobado por el Consejo General del *IECM*.

Por lo anteriormente expuesto y **fundado**, se

R E S U E L V E

ÚNICO. Se **confirma**, en lo que fue materia de impugnación, la resolución [REDACTED] del Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México, dictada el treinta de septiembre en el recurso de inconformidad identificado con la clave [REDACTED].

NOTIFÍQUESE como en derecho corresponda.

PUBLÍQUESE en su sitio de Internet (www.tecdmx.org.mx), una vez que esta sentencia haya causado estado.

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

Así lo resolvieron y firman la Magistrada y los Magistrados integrantes del Pleno del Tribunal Electoral de la Ciudad de México, por **unanimidad** de votos a favor, de los Magistrados Armando Ambriz Hernández y Juan Carlos Sánchez León, así como de la Magistrada en funciones María Antonieta González Mares y del Magistrado en funciones Osiris Vázquez Rangel, designados mediante Acuerdo Plenario 001/2024. Todo lo actuado ante la Secretaria General, quien autoriza y da fe.

ARMANDO AMBRIZ HERNÁNDEZ
MAGISTRADO PRESIDENTE INTERINO

MARÍA ANTONIETA GONZÁLEZ
MARES
**MAGISTRADA EN
FUNCIONES**

JUAN CARLOS SÁNCHEZ
LEÓN
MAGISTRADO

OSIRIS VÁZQUEZ RANGEL
MAGISTRADO EN FUNCIONES

ELIZABETH VALDERRAMA LÓPEZ
SECRETARIA GENERAL



“Este documento es una versión pública de su original, elaborada el día 14 de noviembre de 2024, motivo por el cual los datos personales se han eliminado de conformidad con los artículos 100, 106, fracción III, 107 y 116 de la Ley General de Transparencia, Acceso a la Información Pública; 6, fracciones XII, XXII, XXIII y XLIII, 169, fracción III, 177 y 186 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México; 62 fracciones de la I a XI, de los Lineamientos Generales de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México; y numerales segundo, fracciones XVII y XVIII, séptimo, trigésimo octavo, quincuagésimo sexto, sexagésimo y sexagésimo primero, de los Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas, colocándose en la palabra testada un cintillo negro.”