

Acuerdo del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas por el que se designa a las personas que fungirán como la Autoridad de Primer Contacto responsable de la atención, orientación y asesoría respecto de las vías legales y psicológicas que existen para la atención de los conflictos laborales, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas.

A n t e c e d e n t e s:

1. El treinta de octubre de dos mil quince, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral¹, mediante Acuerdo INE/CG909/2015, aprobó el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa², el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el quince de enero de dos mil dieciséis.

Ordenamiento que fue reformado por el Consejo General del Instituto Nacional mediante Acuerdo INE/CG162/2020, el ocho de julio de dos mil veinte, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el veintitrés de julio del año en curso.

2. El veintisiete de enero de dos mil dieciséis, el Consejo General del Instituto Nacional, mediante Acuerdo INE/CG47/2016, aprobó la integración del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional³.
3. El veintinueve de febrero de dos mil dieciséis, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral⁴, mediante Acuerdo INE/JGE60/2016 aprobó el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio, mismo que fue actualizado el veintiséis de mayo de dos mil dieciséis, mediante Acuerdo INE/JGE133/2016.
4. El veintiséis de mayo de dos mil dieciséis; seis de septiembre de dos mil dieciocho; así como el catorce de febrero, el dieciséis de mayo, el veinte de junio, el treinta y uno de octubre, el nueve de diciembre de dos mil diecinueve; diez de diciembre de dos mil veinte y veintiuno de enero del dos mil veintiuno, mediante Acuerdos INE/JGE133/2016, INE/JGE145/2018, INE/JGE21/2019, INE/JGE86/2019, INE/JGE116/2019, INE/JGE179/2019, INE/JGE227/2019, INE/JGE202/2020, INE/JGE10/2021,

¹ En lo posterior Consejo General del Instituto Nacional.

² En adelante Estatuto Nacional.

³ En lo sucesivo Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio.

⁴ En lo posterior Junta General Ejecutiva.

la Junta General Ejecutiva aprobó las actualizaciones del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio.

5. El veintidós de marzo de dos mil diecisiete, se publicó en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado, el Decreto ciento veintiocho mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas⁵.
6. El veintinueve de marzo de dos mil diecisiete, este órgano superior de dirección, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-008/VI/2017 aprobó la adecuación de la Estructura Organizacional de la autoridad administrativa electoral local, para la incorporación de plazas de la Rama Administrativa al Servicio Profesional Electoral.
7. El veintiuno de abril de dos mil diecisiete, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-013/VI/2017, el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas⁶ aprobó los Lineamientos que reglamentan las condiciones generales, los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo del personal del Instituto Electoral⁷.
8. El veintidós de junio de dos mil diecisiete, el Consejo General del Instituto Electoral, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-019/VI/2017 aprobó la reestructura organizacional de la autoridad administrativa electoral local, el Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa y el Manual de Organización del Instituto Electoral del Estado de Zacateca⁸.
9. El trece de julio de dos mil diecisiete, el Consejo General del Instituto Electoral, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-023/VI/2017 aprobó los Lineamientos que establecen la planeación, organización, ingreso, ocupación, capacitación, evaluación y promoción del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral⁹.
10. El veinte de marzo de dos mil veinte, en sesión extraordinaria urgente, el Consejo General del Instituto Electoral, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-011-VII/2020 aprobó las medidas preventivas y de actuación, con motivo de la pandemia del COVID-19.

⁵ En adelante Constitución Local.

⁶ En lo sucesivo Consejo General del Instituto Electoral.

⁷ En lo posterior Lineamientos de las Condiciones de Trabajo.

⁸ En lo subsecuente Instituto Electoral.

⁹ En adelante Lineamientos de la Rama Administrativa.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en la parte conducente del Acuerdo ACG-IEEZ-011/VII/2020 y de los artículos 15, numerales 1 y 2 del Reglamento de Sesiones de los Consejos Electorales del Instituto Electoral y 14 del Reglamento de las Comisiones del Consejo General del Instituto Electoral, y a efecto de continuar con el desarrollo de las funciones esenciales contempladas en las Políticas y Programas de dos mil veinte, así como las actividades inherentes al Proceso Electoral Local 2020-2021, las sesiones del Consejo General del Instituto Electoral, de las Comisiones, de la Junta Ejecutiva y del Comité de Adquisiciones, Arrendamientos de Bienes Muebles e Inmuebles, Contratación de Servicios y Desincorporación de Bienes del Instituto Electoral, habrían de desahogarse de manera virtual, lo cual se hizo del conocimiento a la ciudadanía y a los partidos políticos en sesión del Consejo General del Instituto Electoral y por estrados ubicados en las Oficinas centrales de esta autoridad administrativa electoral local.

Por otra parte, mediante oficio IEEZ-01-0222/2020 el Consejero Presidente del Instituto Electoral, en uso de las facultades que le confieren las fracciones I, II y XI del artículo 28 de la Ley Orgánica del Instituto Electoral¹⁰ y el punto Tercero del Acuerdo referido, determinó la ampliación del periodo de suspensión por la contingencia sanitaria, de actividades presenciales del Instituto Electoral del veinte al treinta de abril de dos mil veinte.

El treinta de abril de dos mil veinte, el Consejero Presidente del Instituto Electoral, mediante oficio IEEZ-01-0224/2020 determinó ampliar nuevamente el periodo referido, del cuatro de mayo y hasta que las condiciones sanitarias derivadas de la pandemia del COVID-19 permitiesen reanudar actividades, lo cual habría de ser determinado por las autoridades sanitarias y de salud.

Asimismo, el cuatro de agosto de dos mil veinte, el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral, por instrucciones del Consejero Presidente comunicó al público en general que se continuaría con la suspensión de actividades administrativas de manera presencial de la autoridad administrativa electoral local hasta que las condiciones sanitarias derivadas de la pandemia del COVID-19 permitiesen reanudar actividades, lo cual habría de ser determinado por las autoridades sanitarias y de salud.

¹⁰ En lo posterior Ley Orgánica.

11. El trece de abril de dos mil veinte, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones en materia de violencia política de género, las leyes reformadas y adicionadas fueron: la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales¹¹, la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, la Ley General de Partidos Políticos¹², la Ley General en Materia de Delitos Electorales, la Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
12. El veintiséis de octubre de dos mil veinte, la Junta General Ejecutiva, mediante Acuerdo INE/JGE160/2020 aprobó los Lineamientos Generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales¹³. Lineamientos que fueron notificados a esta Autoridad Administrativa Electoral, mediante el oficio INE/DESPEN/1884/2020 del seis de noviembre de dos mil veinte.
13. El doce de diciembre de dos mil veinte y diez de abril de dos mil veintiuno, se publicaron los Decretos cuatrocientos dieciséis, cuatrocientos diecisiete y seiscientos cuarenta y nueve, por los que se reformaron y adicionaron diversas disposiciones de la Ley Electoral del Estado de Zacatecas¹⁴ y de la Ley Orgánica del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas¹⁵, respectivamente.
14. El quince de enero de dos mil veintiuno, el Consejo General del Instituto Electoral, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-008/VIII/2021 modificó el Manual de Organización y el Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa, para crear las Unidades del Voto de las y los Zacatecanos Residentes en el Extranjero y de lo Contencioso Electoral, respectivamente, de esta autoridad administrativa electoral.
15. El cuatro de noviembre de dos mil veintiuno, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-146/VIII/2021, el Consejo General del Instituto Electoral, autorizó al Consejero Presidente, la firma del Convenio General de Colaboración con la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”, el cual

¹¹ En lo posterior Ley General de Instituciones.

¹² En lo subsecuente Ley General de Partidos.

¹³ En adelante Lineamientos Generales.

¹⁴ En lo sucesivo Ley Electoral.

¹⁵ En lo posterior Ley Orgánica.

autoriza al Consejero Presidente, para que celebre los Convenios y/o Anexos Específicos, que deriven del Convenio de referencia.

16. El diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno, el Consejo General del Instituto Electoral, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-149/VIII/2021 aprobó los Lineamientos que regulan el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad de los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral¹⁶.
17. El primero de diciembre de dos mil veintiuno, se llevó a cabo la firma del Convenio General de Colaboración con la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”, el cual establece en su Cláusula Segunda que, para la ejecución de las actividades específicas se elaborarían programas y proyectos que de ser aprobados por “LAS PARTES” serán elevados a la categoría de Convenio Específico y formaran parte del Convenio General de Colaboración.
18. En la misma fecha del antecedente anterior, el Instituto Electoral celebró el Convenio Específico de colaboración con la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”, a través de la Unidad Académica de Psicología, con la finalidad de brindar la orientación y atención psicológica con personal especializado de las personas presuntamente agraviadas, en los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual que se lleguen a presentar entre el personal del Instituto Electoral.
19. En el mes de diciembre del presente año, en sesión la Comisión de Asuntos Jurídicos de este órgano superior de dirección, en usos de sus atribuciones conoció la propuesta de las personas que fungirán como Autoridad de Primer Contacto responsable de la atención, orientación y asesoría respecto de las vías legales y psicológicas que existen para la atención de los conflictos laborales, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral.

¹⁶ En lo posterior Lineamientos HASL del Instituto Electoral.

Considerandos:

A) Generalidades

Primero.- Los artículos 116, fracción IV, incisos b) y c) de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁷; 98, numerales 1 y 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales¹⁸; 38, fracción I de la Constitución Local; 5, numeral 1, fracción II, inciso b), 372, 373 de la Ley Electoral y 4 de la Ley Orgánica, señalan que la naturaleza jurídica del Instituto Electoral es la de un organismo público local electoral, de carácter permanente, que gozará de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones en los términos previstos en la Constitución Federal, la Constitución Local, la Ley General de Instituciones, la Ley Electoral y la Ley Orgánica, que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de preparar, organizar y realizar los procesos electorales ordinarios y extraordinarios para la renovación de los Poderes Legislativo y Ejecutivo, así como de los Ayuntamientos de la entidad en coordinación con el Instituto Nacional Electoral¹⁹, bajo los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad, objetividad, paridad y perspectiva de género.

Segundo.- El artículo 5 de Ley Orgánica, establece como fines de la autoridad administrativa electoral: Contribuir al desarrollo de la vida democrática en el Estado de Zacatecas; promover, fomentar y preservar el fortalecimiento democrático del sistema de partidos políticos en el Estado; promover, fomentar y preservar el ejercicio de los derechos político electorales de los ciudadanos; garantizar la celebración periódica y pacífica de las elecciones para renovar a los integrantes de los Poderes Legislativo, Ejecutivo, así como de los miembros de los Ayuntamientos del Estado; velar por la autenticidad y efectividad del sufragio popular; coadyuvar en la promoción del voto y difundir la cultura democrática; garantizar la celebración pacífica de los procesos de participación ciudadana; garantizar la transparencia y el acceso a la información pública del Instituto Electoral; difundir la cultura democrática con perspectiva de género, enfoque de igualdad sustantiva y paridad entre mujeres y hombres, y garantizar la integración paritaria de la Legislatura del Estado y de los Ayuntamientos.

Tercero.- De conformidad con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley Orgánica, la autoridad administrativa electoral ejerce sus funciones en todo el territorio del Estado, conforme a la estructura siguiente: un órgano de dirección,

¹⁷ En lo posterior Constitución Federal.

¹⁸ En adelante Ley General de Instituciones.

¹⁹ En lo sucesivo Instituto Nacional.

órganos ejecutivos, órganos técnicos, órganos electorales, órganos de vigilancia y un órgano interno de control.

Cuarto.- En términos de lo establecido en los artículos 99, numeral 1 de la Ley General de Instituciones; 5, numeral 1, fracción II, inciso c), 374, numeral 1 de la Ley Electoral y 22 de la Ley Orgánica, el Consejo General del Instituto Electoral es el órgano superior de dirección del Instituto Electoral; responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad objetividad y máxima publicidad, paridad y perspectiva de género, guíen todas las actividades de los órganos del Instituto Electoral.

Quinto.- El artículo 27, fracciones II, III y IX de la Ley Orgánica señala como atribuciones de este órgano colegiado, vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral; expedir los reglamentos necesarios para el buen funcionamiento del Instituto y sus órganos, así como cuidar y supervisar el debido funcionamiento de los órganos electorales.

B) Del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, de la Rama Administrativa del Instituto Electoral

Sexto.- La reforma en materia político-electoral a la Constitución Federal, publicada el diez de febrero de dos mil catorce, en el Diario Oficial de la Federación, entre otras cosas ordenó la creación de un Servicio Profesional Electoral Nacional, integrado por funcionarios públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional y de los Organismos Públicos Locales de las entidades federativas.

Séptimo.- El artículo 41 párrafo segundo, Base V, Apartado D, párrafo primero de la Constitución Federal, establece que el Servicio Profesional Electoral Nacional comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional y de los Organismos Públicos Locales Electorales de las entidades federativas. El Instituto Nacional regulará la organización y funcionamiento de ese Servicio.

Octavo.- En términos de lo previsto en los artículos 371 del Estatuto Nacional y 6 de los Lineamientos de las Condiciones de Trabajo, se establecen que para el cumplimiento de sus funciones el Instituto Electoral contará con personal

pertenciente al Servicio Profesional Electoral, así como Personal de la Rama Administrativa, y que adicionalmente podrán contratar Personal Temporal que les auxilie en las actividades inherentes al ejercicio de sus atribuciones.

Noveno.- Por su parte, el artículo 8, de los Lineamientos de las Condiciones de Trabajo establece que las relaciones laborales entre el Instituto Electoral y su personal permanente se regirán por las disposiciones establecidas en los referidos Lineamientos, y que las relaciones entre el Instituto Electoral y su personal eventual se regirán por la Ley Federal del Trabajo, además que los derechos y obligaciones de las personas contratadas de manera eventual, estarán determinadas en el contrato respectivo.

C) Disposiciones normativas en materia de disciplina en los Organismos Públicos Locales Electorales

Décimo.- Los artículos 461 y 462 del Estatuto Nacional, establecen que cada Organismo Público Local Electoral deberá emitir la normativa respecto a la sustanciación y resolución de los procedimientos laboral sancionador y recurso de inconformidad aplicables a su personal, los cuales serán de observancia obligatoria, los cuales deberán ajustarse a las reglas establecidas en el Libro Cuarto del Estatuto Nacional, según corresponda a cada procedimiento.

I. Del procedimiento laboral sancionador

Décimo primero.- Los artículos 8, fracción I, 463, 464, 465 y 466 del Estatuto Nacional, señalan que el procedimiento laboral sancionador es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución Federal, la Ley General de Instituciones, el Estatuto Nacional, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto Nacional y de los Organismos Públicos Locales Electorales, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.

Este procedimiento es de naturaleza laboral. Las autoridades competentes para conocer, sustanciar y resolver el procedimiento laboral sancionador respetarán las garantías de audiencia y legalidad.

Asimismo, establecen que la Dirección Jurídica del Instituto Nacional llevará un registro actualizado de las resoluciones a los procedimientos laborales sancionadores en los Organismos Públicos Locales Electorales.

Los lineamientos que emitan los Organismos Públicos Locales Electorales en materia de disciplina deberán ser validados por la Dirección Jurídica del Instituto a fin de garantizar el apego a los principios rectores de la función electoral, a las disposiciones constitucionales, legales y estatutarias.

La autoridad instructora y resolutora de cada Organismo Público Local Electoral, por conducto de su órgano de enlace, deberá informar a la Dirección Jurídica del Instituto Nacional dentro de los primeros cinco días de cada mes, el seguimiento y estado procesal que guarden las denuncias presentadas en contra de miembros del Servicio de los Organismos Públicos Locales Electorales. El órgano de enlace mantendrá actualizado de forma permanente el sistema que la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional habilite para tal efecto.

En lo no previsto en las disposiciones del Estatuto Nacional y en los lineamientos en la materia, los Organismos Públicos Locales Electorales podrán aplicar en forma supletoria las leyes vigentes en el ámbito local en materia del trabajo, responsabilidades administrativas, de procedimientos civiles y los principios generales del Derecho.

II. Del Procedimiento de Conciliación

Décimo segundo.- En términos del artículo 467 del Estatuto Nacional, el procedimiento de conciliación es aquel mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del Organismo Público Local Electoral, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo.

En función de su capacidad técnica y operativa los Organismos Públicos Locales Electorales podrán implementar el procedimiento de conciliación previsto en el Libro Cuarto del Estatuto Nacional, sujetándose en su caso, a las reglas ahí contenidas.

En las denuncias que sean materia de hostigamiento y/o acoso sexual en ningún caso procederá la conciliación como vía de solución al conflicto.

IV. Del Recurso de Inconformidad

Décimo tercero.- Por su parte, los artículos 478 y 479 del Estatuto Nacional, establecen que el recurso de inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Podrá ser interpuesto por quien tenga interés jurídico para promoverlo.

Los Organismos Públicos Locales Electorales deberán emitir los lineamientos pertinentes para atender e instrumentar debidamente el recurso de inconformidad conforme a las reglas previstas en el Libro Cuarto del Estatuto Nacional.

Las resoluciones dictadas en el recurso de inconformidad podrán revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Las mismas serán notificadas personalmente a las partes dentro del término de cinco días hábiles siguientes a su emisión.

De lo anterior deberá informarse a la Dirección Jurídica del Instituto y a la DESPEN dentro de los cinco días hábiles siguientes a partir de la notificación hecha al recurrente.

III. Del procedimiento en casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral

Décimo cuarto.- El artículo 8, fracción I del Estatuto Nacional, establece que el Acoso laboral son los actos comportamientos, en una serie de eventos, 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, 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. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Asimismo, señala que el Acoso sexual es la forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, relacionado con la sexualidad de connotación lasciva.

Por su parte, el Hostigamiento laboral son los actos o comportamientos propios del acoso laboral que se realizan en el marco de una relación formal de subordinación.

El Hostigamiento sexual se define como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Décimo quinto.- El artículo 468 del Estatuto Nacional, señala que los Organismos Públicos Locales Electorales, deberán emitir los lineamientos pertinentes para atender e instrumentar debidamente el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral y, previsto en el Libro Cuarto del Estatuto referido. Dicho procedimiento deberá observar como mínimo lo siguiente:

- a)** Las autoridades instructora y resolutora estarán obligadas a observar lo previsto en el Estatuto Nacional y el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Nacional, la normativa aplicable, los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, así como valorar las pruebas y resolver con perspectiva de género, y en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad;
- b)** La actuación de las autoridades competentes del Organismo Público Local Electoral deberá ser con perspectiva de género, independiente, imparcial, dedicada y cordial;
- c)** A partir de la presentación de la denuncia, la autoridad instructora integrará un expediente único, en la que se agregarán todas las actuaciones hasta el archivo definitivo del asunto;
- d)** La implementación de las medidas cautelares que resulten más convenientes, a efecto de salvaguardar la integridad de la persona presuntamente agraviada;

e) Solicitar el consentimiento para el manejo de datos personales sensibles brindados por la persona presuntamente agraviada, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral dentro del Organismo Público Local Electoral, y

f) Brindar, en su caso, atención necesaria y orientación respecto de las vías legales que existan para la solución del posible conflicto.

D) Del Acuerdo INE/JGE/2020 del Consejo General del Instituto Nacional

Décimo sexto.- El veintiséis de octubre de dos mil veinte, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional, mediante Acuerdo INE/JGE160/2020 aprobó los Lineamientos Generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales.

En el punto de acuerdo cuatro del referido Acuerdo, señala que la normatividad para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, deberán ser desarrollados por los Organismos Públicos Locales Electorales, en un lapso de 30 días con posterioridad a la vigencia de los presentes lineamientos.

Décimo séptimo.- Los Lineamientos Generales tienen como objetivo general establecer las recomendaciones generales que deberán observar los Organismos Públicos Locales Electorales, en la emisión de su normativa interna para regular los procedimientos de atención a asuntos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.

Asimismo, tienen como objetivos específicos, los siguientes:

- Homogeneizar las directrices que deberán adoptar los Organismos Públicos Locales Electorales para regular las disposiciones previstas en el Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto.
- Establecer pautas que permitan implementar un procedimiento laboral

sancionador, que se ajuste al principio del debido proceso y defensa de las partes, procurando una atención integral hacia las personas agraviadas.

- Otorgar directrices que según la capacidad técnica y operativa de los Organismos Públicos Locales Electorales, permitan implementar mecanismos para atender, prevenir, sancionar, reparar y dar seguimiento a los asuntos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, con la debida diligencia, así como promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- Proponer líneas normativas que, según la capacidad técnica y operativa de los Organismos Públicos Locales Electorales, propicien la resolución de conflictos mediante el mecanismo de conciliación alternativas de formación autocompositiva, para generar ambientes laborales libres de violencia.

Décimo octavo.- La fracción V de los Lineamientos Generales, señala que con base en la capacidad técnica y operativa de los Organismos Públicos Locales Electorales, éstos podrán implementar las disposiciones normativas internas para atender los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Las disposiciones normativas internas deberán prever en lo posible, lo siguiente:

- a) Como parte del nuevo modelo sancionador, la normativa que elaboren los Organismos Públicos Locales Electorales deberá prever disposiciones específicas; establecer diversas etapas para brindar la debida atención y resolver este tipo de asuntos de manera integral, y observar los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, así como valorar la pruebas y resolver con perspectiva de género y en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad.
- b) Para ello, se deberá brindar orientación y atención inicial a las personas agraviadas, quejas o denunciantes respecto de las vías legales y administrativas que existen para la atención de conflictos laborales y asuntos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, así como las características y particularidades que se establecerán para tal efecto.

En la atención de este tipo de asuntos, se debe regular lo siguiente:

1. Se debe asegurar la capacitación y preferentemente la certificación del personal encargado de atender a las personas agraviadas, a fin de estar debidamente preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones de forma profesional, lo cual implica la validación formal de capacidades o competencias adquiridas por el personal a través de procesos de evaluación de las instituciones correspondientes.
2. Prever un primer contacto una vez que se recibe una denuncia o queja, con el propósito de establecer comunicación con la persona de manera inmediata y orientarla respecto de las vías legales y administrativas para la atención del probable conflicto o conducta infractora.
3. Con personal especializado, se deberá asegurar la atención psicológica a la persona agraviada y dar el acompañamiento jurídico que se requiera.
4. Se deberá proponer, con personal especializado una entrevista o reunión entre la persona agraviada y la persona probablemente responsable, siempre que no se trate de asuntos de hostigamiento o acoso sexual, pues en esos casos deberá realizarse por separado para identificar las posibles conductas infractoras y de ser el caso, propiciar una conciencia de la persona denunciada respecto de su actuación.
5. Con los elementos que se cuenten, se deberán desarrollar diligencias que, de manera oficiosa, se consideren necesarias para la integración de un expediente único, a fin de determinar si se está ante la presencia de un posible conflicto laboral o alguna conducta que pudiera resultar materia de un procedimiento laboral sancionador.
6. En caso de conflictos laborales o posibles conductas de acoso laboral, remitirá el asunto al área conciliadora. Asimismo, se deberá orientar a las personas agraviadas respecto a los requisitos de la denuncia que, en su caso, se remitirá al área investigadora, a la que se le podrá proponer la implementación de medidas cautelares o de protección que se estimen necesarias y adecuadas.
7. Se prestará especial atención a las personas agraviadas, a fin de brindar de forma inmediata, las medidas de protección tendientes a evitar la revictimización y la repetición del daño, entre otras, las siguientes:

- a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la persona agraviada o de la persona presuntamente responsable según corresponda;
- b) La autorización a efecto de que la persona agraviada realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan;
- c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona agraviada; y
- d) Asegurarse que la persona agraviada reciba el apoyo psicológico o médico que requiera, así como la orientación jurídica para actuar conforme sea procedente a través de la canalización a las instancias especializadas correspondientes, entre otras, con la finalidad de determinar si se trata de un conflicto laboral o bien, de una conducta que pudiera ser materia de investigación o, en su caso, de un procedimiento laboral sancionador.

8. Asimismo, deberán considerarse mecanismos de seguimiento y vigilancia respecto a la atención brindada a las personas agraviadas, en el desarrollo del procedimiento laboral.

E) De los Lineamientos que regulan el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad de los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral

Décimo noveno.- El diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno, el Consejo General del Instituto Electoral, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-149/VIII/2021 aprobó los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, los cuales tienen por objeto establecer las disposiciones que se deberán observar en el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad de los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral, de conformidad con lo establecido en el Libro Quinto, Título Quinto del Estatuto Nacional.

Lineamientos que se realizaron observando las directrices y recomendaciones señaladas en los Lineamientos Generales aprobados por la Junta General Ejecutiva, mediante Acuerdo INE/JGE160/2020 del veintiséis de octubre de dos mil veinte.

Vigésimo.- El artículo 2 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, señala que las disposiciones de este ordenamiento son de observancia obligatoria para las autoridades y el personal del Instituto Electoral, tratándose de asuntos relacionados con los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y/o Sexual, y demás personas que intervienen en el desarrollo de alguna de las etapas del Procedimiento de Conciliación de Conflictos, del Procedimiento Laboral Sancionador o del Recurso de Inconformidad.

Asimismo, en lo que legalmente les resulte aplicable, serán de observancia obligatoria para quienes presten sus servicios al Instituto Electoral aunque no guarden ninguna relación laboral con éste.

Las autoridades involucradas en el Procedimiento de Conciliación de Conflictos, del Procedimiento Laboral Sancionador o del Recurso de Inconformidad, en el ámbito de sus respectivas competencias, serán responsables de garantizar el cumplimiento a lo dispuesto en los presentes lineamientos y de vigilar su observancia en lo que resulte aplicable.

Vigésimo primero.- Los artículos 3, fracción II, incisos a) y c) y 27 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, establecen que las Autoridades competentes son la Autoridad de Primer Contacto; la Autoridad del Procedimiento de Conciliación; la Autoridad del Procedimiento Laboral Sancionador, facultada para tramitar y sustanciar, así como la facultada para resolver el respectivo Procedimiento, respectivamente; y la Autoridad del Recurso de Inconformidad.

En esa tesitura, señalan que la Autoridad de primer contacto, es el área de atención y orientación, responsable de establecer la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante a efecto de brindarle orientación respecto a las vías legales que existan para la atención de la probable conducta infractora y psicológica, en los casos en que así se requiera. Su participación será desde el primer momento en que tuvo conocimiento de las conductas probablemente infractoras y hasta antes del inicio de la investigación.

Asimismo, establecen que las autoridades competentes deberán actuar con total apego al cumplimiento de los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad, paridad de géneros, así como los principios de congruencia, exhaustividad, justicia y equidad.

Vigésimo segundo.- El artículo 3, fracción IV, incisos a), b), n) y o) de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, señala que el Acoso 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, 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. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que los comete y la que los recibe.

Por su parte, el Acoso sexual, son los actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

El 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, 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. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

El Hostigamiento sexual son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de subordinación y poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Vigésimo tercero.- El artículo 28 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, señala que la estructura que regulan los presentes Lineamientos, estará compuesta por los apartados siguientes:

- a) Fase preliminar;
- b) Procedimiento de conciliación;
- c) Procedimiento sancionador y;
- d) Recurso de inconformidad.

Vigésimo cuarto.- El artículo 29 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, establece que la fase preliminar tiene por objeto brindar orientación y atención inicial a las personas presuntamente agraviadas, quejas y denunciante respecto a conductas de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, previo al inicio de la conciliación o del procedimiento laboral sancionador, y está integrada por las etapas siguientes:

- a) Primer contacto;
- b) Orientación y;
- c) Entrevista y/o reunión con las personas presuntamente agraviadas y presuntamente responsables.

Vigésimo quinto.- Los artículos 33 y 34 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, señalan que en el desarrollo de la fase preliminar se deberán garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de las personas

agraviadas, sin discriminación alguna, directa ni indirecta, mediante políticas, medidas, facilidades y apoyo que les permita el pleno reconocimiento y goce de los derechos humanos que son inherentes, así como con respeto a las garantías de debido proceso para las partes.

Las etapas de la fase preliminar se podrán llevar a cabo, incluso, mediante el empleo de herramientas tecnológicas siempre y cuando se deje constancia de ello.

Vigésimo sexto.- El artículo 35 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, establece que la autoridad de primer contacto estará integrada con una persona adscrita a la Secretaría Ejecutiva, una persona adscrita a la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos y una persona adscrita a la Dirección Ejecutiva de Paridad entre los Géneros. Personal que será designado por el Consejo General del Instituto Electoral, el cual durará en su encargo por el periodo de dos años, los cuales serán a partir de su aprobación por el Consejo General.

Vigésimo séptimo.- El artículo 36 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, señala que la etapa del primer contacto consiste en establecer una comunicación inicial entre la autoridad de primer contacto y la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante, con la finalidad de brindar asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de conflictos laborales y de asuntos de hostigamiento y acoso sexual o laboral; así como orientar a una atención psicológica con las instancias competentes de la Unidad Académica de Psicología de la Benemérita Universidad Autónoma de Zacatecas.

La etapa de primer contacto, se desarrollará en base a las siguientes diligencias:

- a) A partir del momento en que el asunto se haga del conocimiento a la autoridad competente, que tuvo conocimiento en primera instancia de la queja.
- b) Cuando la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante acuda personalmente en primera instancia ante la autoridad de primer contacto y haga de su conocimiento vía presencial, por escrito, correo electrónico, telefónicamente o cualquier otra forma en la que consten los hechos que motivaron la presentación de la queja o denuncia.

Una vez que la autoridad de primer contacto tenga conocimiento de la probable conducta infractora, a través de algún medio distinto al presencial, deberá establecer comunicación con la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción o turno de la queja o denuncia, de acuerdo con los datos proporcionados por dicha persona. El establecimiento del primer contacto dará lugar a la orientación. En caso de no lograr el primer contacto con la persona denunciante o agraviada, la autoridad procederá a formar un expediente y se ordenará su archivo, hasta en tanto se logre el acercamiento.

De las gestiones que se lleven a cabo para el establecimiento de la comunicación, la autoridad de primer contacto deberá elaborar un acta de la diligencia a efecto de dejar constancia en el expediente único, en la cual señalaran los elementos de que disponga, a fin de dejar constancia de la solicitud de orientación realizada y dar cuenta de los términos generales de la comunicación, o bien, de no lograrse la misma, indicar las razones de dicha imposibilidad.

Vigésimo octavo.- El artículo 37 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, señala que la etapa de orientación tiene por objeto brindar la orientación necesaria a la parte presuntamente agraviada, quejosa o denunciante sobre el trámite para la atención y tratamiento de las conductas probablemente infractoras.

La autoridad de primer contacto, deberá orientar a las personas presuntamente agraviadas, quejas o denunciantes sobre las vías legales y autoridades competentes para el trámite en la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral y de conflictos laborales.

Asimismo, proporcionará la asesoría general de acuerdo con la información recabada, respecto a las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o en su caso, la conducta infractora, así como brindarle atención psicológica y acompañamiento, en los casos que así se requiera, debiendo dejar constancia de las actuaciones correspondientes.

Vigésimo noveno.- El artículo 38 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, establece que la etapa de entrevista tiene por objeto realizar una reunión con las personas involucradas directamente en una diferencia laboral materia de la queja o denuncia, para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras. Dicha reunión se deberá llevar

a cabo dentro de los cinco días hábiles siguientes al establecimiento de la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada.

En caso de que se estime pertinente, se canalizará a la persona presuntamente agraviada a que reciba atención psicológica con las instancias públicas especializadas, ya sea de manera presencial o a través de la implementación de herramientas tecnológicas.

Las entrevistas se deberán llevar a cabo preferentemente de manera presencial, no obstante, cuando a juicio de la autoridad se advierta una situación de tal gravedad que por su naturaleza amerite una atención urgente que ponga en riesgo la integridad o los derechos de la persona agraviada, quejosa o denunciante, la entrevista podrá realizarse por medios remotos de comunicación electrónica en los que se pueda apreciar en tiempo real el estado físico de la persona, previo consentimiento de la persona agraviada, quejosa o denunciante.

Trigésimo.- Por su parte, el artículo 39 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, establece que concluida la etapa de entrevista, la autoridad de primer contacto deberá:

- a) Informar a la persona agraviada, quejosa o denunciante sobre la posibilidad de llevar a cabo un procedimiento de conciliación o bien, hacer del conocimiento que cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de una conducta probablemente infractora tiene la obligación de hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora, para dar lugar al inicio de la investigación y, en su caso, iniciar el procedimiento sancionador.
- b) Realizar una evaluación de la necesidad de solicitar a la autoridad instructora, que se valore la pertinencia de dictar las medidas precautorias que resulten más convenientes a efecto de salvaguardar la integridad de la persona agraviada, quejosa o denunciante.

En caso de que se presente la queja o denuncia, la autoridad instructora, de acuerdo a lo señalado en el expediente único, procederá a realizar las investigaciones pertinentes, a efecto de estar en posibilidad de determinar o no el inicio del procedimiento sancionador.

Trigésimo primero.- El artículo 40 de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, señala que el expediente único es el instrumento a través del cual la autoridad de primer contacto incluye las constancias que derivan de las

diligencias practicadas desde la primera actuación hasta antes de iniciar la investigación.

La autoridad de primer contacto deberá detallar en un informe que se integre al expediente único, lo asentado en la entrevista y demás documentación que hubiere recibido, así como lo advertido o apreciado en las diligencias practicadas para establecer la primera entrevista y en éste última. En el informe deberá integrarse cuando menos lo siguiente:

a) Información de la persona agraviada, quejosa o denunciante y de la persona probable infractora, relativa a:

I. Nombre completo;

II. Edad;

III. Sexo;

IV. Escolaridad;

V. Puesto o cargo;

VI. Área de adscripción o a la que informe sus actividades;

VII. Datos de contacto;

VIII. Fecha de ingreso o inicio de actividades en el Instituto Electoral;

IX. Rama del Instituto Electoral a la que pertenece; y

X. Antigüedad en su último lugar de adscripción o periodo en el que ha prestado servicios en el área a la que informa sus actividades.

b) Narración de los hechos, describiendo las circunstancias de tiempo, modo y lugar que, sin tener que ser exhaustivas o precisas, permitan conocer el contexto en el que ocurrieron los hechos denunciados.

c) Impresión diagnóstica, que identifique la probable conducta que se advierte a partir de las diligencias de comunicación que se llevaron a cabo al establecer el primer contacto, así como lo apreciado en la entrevista y la información proporcionada por la persona agraviada, quejosa o denunciante y que a partir

de las mismas sugiera a la autoridad instructora la adopción de medidas precautorias, la implementación del procedimiento de conciliación, o diligencias a realizar por parte de la autoridad instructora para dar inicio a un procedimiento sancionador.

Trigésimo primero.- En términos del artículo Cuarto Transitorio de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, el Consejo General del Instituto Electoral deberá designar a la autoridad de primer contacto, a más tardar dentro de los treinta días hábiles siguientes a la entrada en vigor de los Lineamientos referidos, de lo cual informará a la Dirección Jurídica del Instituto Nacional.

Derivado de lo anterior, este Consejo General del Instituto Electoral, en ejercicio de sus atribuciones y en cumplimiento a lo establecido en lo dispuesto en los artículos 35 y Cuarto Transitorio de los Lineamientos HASL del Instituto Electoral, considera viable designar a las personas que fungirán como la Autoridad de Primer Contacto responsable de la atención, orientación y asesoría respecto de las vías legales y psicológicas que existen para la atención de los conflictos laborales, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral, como a continuación se detalla:

Autoridad de primer contacto		
Área de Adscripción	Nombre de la persona designada	Cargo
Secretaría Ejecutiva	Lic. Juan Antonio de Jesús Rodríguez Dueñas	Titular de la Unidad del Secretariado
Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos	Lic. Laura Cecilia Oliva Urista	Coordinadora de Medios de Impugnación y de Juicios de Relaciones Laborales
Dirección Ejecutiva de Paridad entre los Géneros	Lic. Ana Claudia Núñez Vargas	Coordinadora de Divulgación y Vinculación Institucional

Personas que fueron previamente propuestas y aprobadas por la Comisión de Asuntos Jurídicos.

Trigésimo segundo.- Las personas designadas como Autoridad de primer contacto, durarán en su encargo por el periodo de dos años, los cuales serán a partir de su aprobación por el Consejo General del Instituto Electoral.

Trigésimo tercero.- Las personas designadas como Autoridad de primer contacto, deberán ajustar su actuación con total apego al cumplimiento de los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad, paridad de géneros, así como los principios de congruencia, exhaustividad, justicia y equidad.

Por los antecedentes y considerandos expuestos y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1º, 41, párrafo segundo, Base V, Apartado D, párrafo primero, 116, fracción IV, incisos b) y c) de la Constitución Federal; 98, numerales 1 y 2, 99, numerales 1 y 2 de la Ley General de Instituciones; 38, fracción I de la Constitución Local; 5, numeral 1, fracción II, incisos b) y c), 372, 373, 374, numeral 1 de la Ley Electoral; 4, 5, 9, 10, 22, 27, fracciones II, III, IX y LXXVI, 34, numeral 1, 36, numeral 1, fracción V, 42, numeral 1, fracciones IV y IX, 49, numeral 2, fracción XIII, 55, numeral 1, fracción I de la Ley Orgánica; 8, fracción I, 371, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 478, 479, del Estatuto Nacional; fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX de los Lineamientos Generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales; 8 de los Lineamientos de las Condiciones de Trabajo; 2, 3, fracciones II, incisos a) y c), IV, incisos a), b), n) y o), 27, 28, 29, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y Cuarto Transitorio de los Lineamientos que regulan el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad de los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral, este órgano superior de dirección expide el siguiente

A c u e r d o:

PRIMERO. Se designa a las personas que fungirán como la Autoridad de Primer Contacto responsable de la atención, orientación y asesoría respecto de las vías legales y psicológicas que existen para la atención de los conflictos laborales, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral, en términos de lo señalado en el considerando Trigésimo primero de este Acuerdo.

SEGUNDO. Las personas designadas como la Autoridad de Primer Contacto responsable de la atención, orientación y asesoría respecto de las vías legales y psicológicas que existen para la atención de los conflictos laborales, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral, durarán en su encargo por el periodo de dos años, los cuales serán a partir de su aprobación por el Consejo General del Instituto Electoral.

TERCERO. Las personas designadas como la Autoridad de Primer Contacto responsable de la atención, orientación y asesoría respecto de las vías legales y psicológicas que existen para la atención de los conflictos laborales, así como los casos de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual del personal del Instituto Electoral, recibirán la capacitación respectiva para el desempeño de sus funciones a partir de su designación por este Consejo General del Instituto Electoral.

Publíquese el presente Acuerdo en la página de internet www.ieez.org.mx, para los efectos a que haya lugar.

Notifíquese este Acuerdo conforme a derecho.

Dado en la Sala de Sesiones del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas, a quince de diciembre de dos mil veintiuno.

Mtro. José Virgilio Rivera Delgadillo
Consejero Presidente

Lic. Juan Osiris Santoyo de la Rosa
Secretario Ejecutivo