

Acuerdo del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas por el que se aprueban 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 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 aprobó los Lineamientos que reglamentan las condiciones generales, los derechos, las obligaciones y las prohibiciones de trabajo del personal del Instituto Electoral⁶.
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.
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 Electoral⁷.
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 posterior Lineamientos de las Condiciones de Trabajo.

⁷ 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 Electoral⁸ 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 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 ser determinado por las autoridades sanitarias y de salud.

⁸ 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 Electorales⁹, la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, la Ley General de Partidos Políticos¹⁰, 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 Locales¹¹.
13. El seis de noviembre de dos mil veinte, mediante correo electrónico dirigido al Consejero Presidente del Instituto Electoral, la Subdirectora de Normatividad e Inconformidades, Comisionada a la Subdirección de Procedimiento Laboral Disciplinario de la DESPEN, remitió el oficio INE/DESPEN/1884/2020, el cual señala lo siguiente:

“El ocho de julio, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (Instituto), mediante Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio, entrando en vigor el día hábil siguiente a su publicación.

El artículo décimo quinto transitorio de dicha norma estatutaria establece lo siguiente:

*“Décimo quinto. Los Lineamientos referidos en el Libro Quinto del presente Estatuto serán desarrollados por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional en un plazo no mayor a los dos meses a partir de que el lineamiento respecto para el sistema INE haya sido aprobado. Dichos lineamientos son:
(...)*

*h) Lineamientos aplicables a la Conciliación Laboral; al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad de los OPLE
(...)*

En este contexto, el 26 de octubre en sesión ordinaria, la Junta General Ejecutiva del Instituto, mediante Acuerdo INE/JGE160/2020 aprobó los Lineamientos generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de

⁹ En lo posterior Ley General de Instituciones.

¹⁰ En lo subsecuente Ley General de Partidos.

¹¹ En adelante Lineamientos Generales.

Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales.

De acuerdo con lo anterior, en términos de los puntos de acuerdo Sexto y Séptimo del referido documento, se notifica el Acuerdo y su anexo, mismos que se adjuntan al presente, y se solicita gire sus apreciables instrucciones a quien corresponda para su publicación en sus órganos de difusión correspondientes.”

14. El once de diciembre de dos mil veinte, a través del correo electrónico del Sistema de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales¹², se remitió la circular INE/DESPEN/062/2020, señalando entre otros aspectos, lo siguiente:

“En alcance al oficio INE/DESPEN/1884/2020, a través del cual les fue notificado el Acuerdo INE/JGE160/2020, y derivado de las diversas consultas efectuadas referente a determinar el momento en que se contabiliza el término de 30 días para la elaboración de la normativa interna de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE), con el objeto de regular e instrumentar los procedimientos de atención a asuntos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, conciliación de conflictos, la sustanciación y resolución del laboral sancionador y el recurso de inconformidad, hago de su conocimiento lo siguiente:

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 (Lineamientos OPLE) se emitieron con el propósito de atender lo dispuesto por el artículo Décimo Quinto transitorio, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa, (Estatuto vigente).

En el artículo TERCERO transitorio de los Lineamientos OPLE, se prevé que la normativa interna para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, se deberán desarrollar por los OPLE en un lapso de 30 días con posterioridad a la vigencia de esos lineamientos.

*Ahora bien, el artículo 462 del Estatuto vigente dispone que cada OPLE deberá emitir la normativa respecto a la sustanciación y resolución de los procedimientos laboral sancionador y recurso de inconformidad aplicables a su personal, la cual será de observancia obligatoria y **se ajustará a las reglas establecidas en el Libro Cuarto del Estatuto reformado**, según corresponda a cada procedimiento.*

Por su parte, los artículos décimo noveno y vigésimo transitorios del Estatuto prevén, por una parte, la posibilidad de que los asuntos, recursos, procesos y procedimientos que se encuentren en desarrollo o trámite a la fecha de entrada en vigor del Estatuto, se concluirán conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio y por otra parte, que los procedimientos que surjan después de la entrada en vigor de ese Estatuto previstos en el Libro Cuarto deberán ser sustanciados, conforme la disposición estatutaria publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016, hasta en tanto se encuentre en funciones el área de la Dirección Jurídica que será la responsable de estos.

¹² En lo posterior SIVOPLE.

En ese sentido, si la normativa que regirá la sustanciación y resolución de los procedimientos laboral sancionador y recurso de inconformidad para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional de los OPLE, se debe ajustar a las reglas establecidas en el Libro Cuarto del Estatuto, se considera que su cumplimiento debe estar vinculado a la vigencia de la norma que faculta al área de la Dirección Jurídica, ser la instancia encargada de la recepción y atención de aquellas denuncias relacionadas con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, que pueden ser materia de algún procedimiento laboral sancionador, máxime que será dicha dirección quien validará los lineamientos que emitan los OPLE en materia disciplinaria de acuerdo a lo previsto por el artículo 464 del Estatuto vigente.

Por tanto, el plazo de 30 días hábiles que los OPLE tienen para desarrollar su normativa interna para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, previsto en el artículo tercero transitorio de los Lineamientos OPLE, se deberán computar a partir del momento en que entre en funciones la nueva área adscrita de la Dirección Jurídica que se encargará de la atención de este tipo de procedimientos, precisamente por ser el momento en que la norma que rige su actuación entrará en vigor y son las reglas a las que los OPLE deben ajustarse.

Una vez que el área de la Dirección Jurídica entre en funciones se informará a ustedes para los efectos legales a que haya lugar.”

15. 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 Zacatecas¹³ y de la Ley Orgánica del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas¹⁴, respectivamente.
16. El catorce de enero de dos mil veintiuno, a través del correo electrónico el Director Jurídico remitió el oficio INE/DJ/186/2021, mediante el cual señala lo siguiente:

“Por este conducto me permito informarles que, derivado de la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto), mediante acuerdo INE/CG162/2020, en cumplimiento a su artículo vigésimo primero, el Secretario Ejecutivo aprobó la modificación a la estructura organizacional de la Dirección Jurídica, mediante acuerdo del 29 de diciembre de 2020, que dio origen a la creación de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento o Acoso Laboral y Sexual (DAHASL), adscrita a aquella, misma que entró en vigor el 1 de enero de 2021.

En ese sentido, a partir de esa fecha la Dirección Jurídica, por conducto de la DAHASL, cumplirá con las atribuciones que le confiere el Libro Cuarto del Estatuto, y sus correlativas del artículo 67 del Reglamento Interior, relativas a llevar a cabo todas y cada una de las actividades relacionadas con los procedimientos de conciliación, sustanciación y resolución de los procedimientos laborales sancionadores, así como de brindar atención y orientación en los asuntos vinculados con posibles conductas de hostigamiento o acoso

¹³ En adelante Ley Electoral.

¹⁴ En lo posterior Ley Orgánica.

sexual y laboral para el caso del personal de órganos centrales y desconcentrados del Instituto.

Por otro lado, de conformidad con lo establecido en los artículos 462 y 464, segundo párrafo, del Estatuto, en correlación con el artículo tercero transitorio de los Lineamientos aplicables a la conciliación laboral, al procedimiento laboral sancionador y al recurso de inconformidad de los OPLE, dichos órganos autónomos deberán emitir su normatividad en materia de disciplina, mismos que serán 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.

De tal manera que, toda vez que la Dirección Jurídica se encuentra en condiciones de llevar a cabo la validación de los referidos lineamientos, los OPLES cuentan con el plazo de 30 días a partir de la notificación del presente oficio para desarrollar y remitir a esta Dirección su normativa interna, a fin atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, y para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, para, una vez hecho lo anterior, remitirlos a esta Dirección para su validación.

...

- 17.** 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.

- 18.** El veintiséis de febrero de dos mil veintiuno, mediante oficio IEEZ-02/0475/2021, dirigido al Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales, el Secretario Ejecutivo por instrucciones del Consejero Presidente del Instituto Electoral, en atención al oficio INE/DJ/186/2021, que se recibió a través del SIVOPLE, mediante el cual se informa a esta Autoridad Administrativa Electoral que se cuenta con un plazo de 30 días para desarrollar y remitir a la Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral la normatividad interna que atienda e instrumente el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, y para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, en cumplimiento a ello remitió el Proyecto de Lineamientos que regulan el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales, el Procedimiento Laboral Disciplinario 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.

- 19.** El siete de julio de dos mil veintiuno, mediante correo electrónico se recibió el oficio INE/DJ/4200/2021, dirigido al Secretario Ejecutivo del Instituto

Electoral, mediante el cual la Directora de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Laboral y/o Sexual, señala lo siguiente:

“Por instrucciones del maestro Gabriel Mendoza Elvira, Director Jurídico del Instituto Nacional Electoral, hago referencia al oficio IEEZ-02/0475/2021, por virtud de cual, en cumplimiento a Transitorio TERCERO 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” emitidos por el Instituto Electoral Nacional, ese Organismo Público Local Electoral remitió a través del Sistema de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales (SIVOPLE) el proyecto de “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 del Estado de Zacatecas”, para la revisión y/o validación por parte de esta área jurídica.

Al respecto, le comento que a través del SIVOPLE, adjunto encontrará el archivo que contiene las observaciones y/o sugerencias realizadas a dichos Lineamientos, a efecto de que, en un plazo no mayor de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha del presente oficio, incorpore aquellas que considere viables, así como acordes al contexto actual, y remita el proyecto con las modificaciones pertinentes a esta Dirección para su análisis.

...”

20. El veintidós de julio de dos mil veintiuno, mediante oficio IEEZ-02/2732/2021, dirigido al Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales, el Secretario Ejecutivo por instrucciones del Consejero Presidente del Instituto Electoral, en atención al **Oficio INE/DJ/4200/2021**, el cual se recibió a través del SIVOPLE, mediante el cual se informa a esta Autoridad Administrativa Electoral Local, respecto a las observaciones y/o sugerencias realizadas a 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 del Estado de Zacatecas”*, lo anterior a efecto de que, en un plazo no mayor de quince días hábiles, se incorporaran aquellas que se consideren viables, así como acordes al contexto actual, y se remitiera el proyecto con las modificaciones pertinentes a la Dirección Jurídica del Instituto Nacional para su análisis, adjuntó el Proyecto 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 del Estado de

Zacatecas, con las observaciones y/o sugerencias impactadas que se realizaron por la Dirección Jurídica referida.

Asimismo, se señaló que respecto a la observación de “*clarificar cuáles son esas instancias competentes, si van a ser instancias públicas se recomienda tener ya el convenio definido y nombrar la Institución a la cual se canalizará, para garantizar que cuando entren en vigor los lineamientos ya se cuente con la o las Instituciones correspondientes*” relativa a la orientación psicológica que se proporcionará en la etapa de la fase preliminar de la atención de conflictos laborales y de asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, se comunicó que este Instituto Electoral estaría llevando a cabo las gestiones necesarias a efecto de establecer vínculos con las instancias especializadas en la materia, para en su caso, celebrar los convenios pertinentes para orientar y/o canalizar a las personas que lo requieran en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral, respectivamente, de lo cual se informaría en su momento a la Dirección Jurídica del Instituto Nacional de los resultados obtenidos y se impactará lo conducente en los Lineamientos señalados.

21. El cuatro de noviembre de dos mil veintiuno, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-146/VIII/2021, el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Zacatecas, autorizó al Consejero Presidente, la firma del Convenio General de Colaboración con la Universidad Autónoma de Zacatecas “Francisco García Salinas”, el cual autoriza al Consejero Presidente, para que celebre los Convenios y/o Anexos Específicos, que deriven del Convenio de referencia.
22. En el mes de noviembre 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.
23. En el mes de noviembre de dos mil veintiuno, 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.

24. El doce de noviembre del año en curso, en sesión la Junta Ejecutiva del Instituto Electoral, en términos de lo previsto en el artículo 49, numeral 2, fracción XIII de la Ley Orgánica, analizó y aprobó el Proyecto de 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.
25. En la misma fecha del antecedente anterior, en sesión la Comisión de Asuntos Jurídicos de este órgano superior de dirección, en usos de sus atribuciones y de conformidad con el artículo 42, numeral 1, fracción IV de la Ley Orgánica, revisó y aprobó el Proyecto de 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.
26. En ejercicio de las atribuciones previstas en las fracciones II, III, IX y LXXVI del artículo 27 de la Ley Orgánica, este órgano superior de dirección analiza el Proyecto de 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, en términos del anexo que se adjunta a este Acuerdo para que forme parte del mismo.

C o n s i d e r a n d o s :

A) Generalidades

Primero.- Los artículos 116, fracción IV, incisos b) y c) de la Constitución Federal; 98, numerales 1 y 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales¹⁵; 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,

¹⁵ En adelante Ley General de Instituciones.

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, 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, 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 perteneciente 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.

Décimo segundo.- Los artículos 469 y 470 del Estatuto Nacional, señalan que serán autoridades dentro del procedimiento laboral sancionador, las siguientes:

- I. Autoridad instructora, el área designada por el órgano superior de dirección de los Organismos Públicos Locales Electorales, y
- II. Autoridad resolutora, la secretaría ejecutiva de los Organismos Públicos Locales Electorales.

Cada Organismo Público Local Electoral deberá informar a la Dirección Jurídica del Instituto Nacional y a la DESPEN, dentro de los cinco días siguientes a que ello suceda, el nombre y cargo de las y los funcionarios que fungirán como tales.

La actuación de las autoridades competentes deberá siempre estar apegada al cumplimiento de los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad, así como a los principios de congruencia, exhaustividad, justicia y equidad.

Décimo tercero.- En términos de los artículos 471, 472, 473, 474, 475, 476 y 477 del Estatuto Nacional, previa sustanciación del procedimiento laboral sancionador, podrán aplicarse sanciones consistentes en amonestación, suspensión, sanción pecuniaria y/o destitución.

El Organismo Público Local Electoral podrá aplicar a su personal las sanciones de amonestación, suspensión, destitución y/o sanción pecuniaria, previa sustanciación del procedimiento laboral sancionador.

Se entenderá por:

- I. Amonestación:** Advertencia formulada por escrito a la persona denunciada para que evite reiterar la conducta indebida en que haya incurrido;
- II. Suspensión:** Interrupción temporal en el desempeño de las funciones o actividades de la persona denunciada, sin goce de salario, ni demás prestaciones y percepciones que perciba, dieta u honorarios según corresponda. La suspensión no podrá exceder de sesenta días naturales;
- III. Sanción pecuniaria:** Es la multa cuantificada en UMA, la cual podrá alcanzar hasta el equivalente a dos tantos de los beneficios obtenidos o, en caso de no haberlos conseguido, por el equivalente a la cantidad de 1 hasta 500 veces su valor diario, y
- IV. Destitución:** Acto mediante el cual el Organismo Público Local Electoral da por concluida la relación jurídico-laboral con la persona denunciada, por infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones.

Con independencia de las sanciones anteriores, en los casos que la conducta infractora genere daños patrimoniales o perjuicios al Organismo Público Local Electoral o que la persona responsable obtenga un beneficio económico indebido en relación con el desempeño de sus funciones, se impondrá una sanción pecuniaria.

Ahora bien, calificadas las faltas en la forma dispuesta por el Estatuto Nacional, las sanciones se impondrán entre los grados de mínimo, medio y máximo en atención a los elementos siguientes:

- I.** La gravedad de la falta en que se incurra;
- II.** El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
- III.** La intencionalidad con la que realice la conducta indebida;

- IV.** La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V.** La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- VI.** La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;
- VII.** El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora, y
- VIII.** Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta acreditada en el expediente.

Aun y cuando la conducta pueda ser calificada de leve a grave y la sanción a imponerse sea de amonestación a suspensión, podrá incrementarse dependiendo las particularidades de cada caso, en atención a los elementos previstos en el artículo anterior.

Cuando la conducta sea calificada de grave a muy grave la sanción a imponerse irá desde suspensión sin goce de salario hasta la destitución de la persona infractora.

El cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del procedimiento laboral sancionador deberá sujetarse a lo siguiente:

- I.** La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva en el expediente de la persona sancionada;
- II.** La sanción pecuniaria se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
- III.** La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución, y
- IV.** La destitución surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación el día hábil siguiente a la notificación de la resolución.

Durante el proceso electoral o cuando existan circunstancias en las que el cumplimiento de la suspensión impuesta a la persona sancionada pueda poner en riesgo o comprometa la atención de actividades institucionales, prioritarias o urgentes, a petición expresa de parte interesada, la persona titular de la secretaría ejecutiva podrá fijar una fecha distinta a partir de la cual se deba cumplir la suspensión, cuidando siempre que ésta no prescriba.

En los asuntos de hostigamiento o acoso sexual no se otorgará prórroga para la ejecución del cumplimiento de la suspensión.

II. Del Procedimiento de Conciliación

Décimo cuarto.- 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 quinto.- 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 resolutoria 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/o acoso laboral y sexual

Décimo sexto.- 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 séptimo.- 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 laboral y sexual, 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 octavo.- 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/o acoso laboral y sexual, 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 noveno.- 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 y 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 y laboral (HASL), 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.

Vigésimo.- La fracción IV de los Lineamientos Generales, establece que la normatividad que se emita deberá fundarse en lo establecido en el Libro Quinto, Título Quinto del Estatuto Nacional. De acuerdo con lo anterior, los Organismos Públicos Locales Electorales deberán observar que su normatividad contenga en lo posible, lo siguiente:

1. Glosario: Sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto y a fin de lograr una mayor comprensión de la normatividad interna elaborada por cada Organismo Público Local Electoral, es necesario la incorporación de un glosario en el que se explique el significado de las abreviaturas y conceptos utilizados.

2. Principios rectores: Todas las actuaciones previstas en la normatividad interna que se emita para regular los procedimientos de conciliación, procedimiento laboral sancionador y del recurso 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, y veracidad, además de los previstos, en la Ley General de Instituciones, el Estatuto Nacional y demás normatividad aplicable.

3. De las diligencias: Deberá preverse reglas de actuación de las autoridades conforme al horario laboral establecido por cada Organismo Público Local Electoral, en las que se podrá implementar las disposiciones necesarias para habilitar días y horas inhábiles con objeto de realizar actuaciones, así como las comunicaciones con las partes y diligencias que se consideren necesarias, en las que se podrá prever el uso de herramientas tecnológicas y firma electrónica para realizarlas.

4. De las notificaciones: Deberá preverse que las notificaciones puedan realizarse en forma personal, correo electrónico; estrados, oficio, servicio de mensajería especializada, o cualquier otro medio que se requiera y garantice la eficacia del acto o resolución a notificar. Estableciéndose además de manera clara y precisa las reglas de operación y formalidades de las cédulas correspondientes.

5. Plazos y términos: Deberá prever los plazos de caducidad y prescripción para que la autoridad ejerza sus facultades para iniciar los procedimientos laborales, determinar la responsabilidad y ejecutar la sanción, con la

finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido los plazos previstos, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por los hechos denunciados. Deberá prever las causas de la suspensión y reanudación de los plazos.

6. Colaboración con autoridades y terceros: Con el propósito de cumplimentar las disposiciones que en la materia determine cada organismo deberá considerar las disposiciones normativas que aseguren la colaboración de otras áreas del propio Organismo Público Local Electoral, o bien, la colaboración de las autoridades federales, estatales y municipales para que, en el ámbito de su competencia brinden la información o apoyo correspondiente.

7. Excusas para participar en el procedimiento: A fin de garantizar el debido proceso, así como el apego a los principios de transparencia, independencia y acceso expedito a la justicia, las autoridades y el funcionariado se deberá excusar de participar cuando se identifique alguna situación que pueda poner en duda la independencia e imparcialidad en el desempeño de su actuación.

Deberán regularse las causas de impedimento para conocer de un asunto, así como las autoridades que determinarán lo procedente.

Vigésimo primero.- 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 laboral y sexual.

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 laboral y/o sexual, 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.

Vigésimo segundo.- En términos de la fracción VI de los Lineamientos Generales, se podrá establecer la regulación de medidas cautelares y de protección que resulten más convenientes y eficaces en la etapa de la investigación o durante la sustanciación del procedimiento, a efecto de salvaguardar la integridad y la seguridad de la o las personas en situación de vulnerabilidad, así como para garantizar espacios laborales libres de violencia dentro del Organismo Público Local Electoral.

Las medidas cautelares son las que se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables a la persona agraviada.

En su implementación, se deberá prever la capacidad técnica y operativa del Organismo Público Local Electoral, así como la oportunidad de que la parte posiblemente afectada conozca la solicitud de la aplicación de las medidas, así como cuando se determine la suspensión de su aplicación.

Vigésimo tercero.- La fracción VII de los Lineamientos Generales establece que para llevar a cabo el procedimiento de conciliación, los Organismos Públicos Locales Electorales podrán incluir en su normatividad, de acuerdo con su capacidad técnica y operativa, las disposiciones necesarias para regular el procedimiento de conciliación.

Atendiendo a lo establecido por el artículo 299 del Estatuto Nacional, en aras de lograr que los conflictos laborales sean resueltos con celeridad y de manera eficaz, la conciliación será aplicable, siempre y cuando no esté relacionado con conductas que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Organismo Público Local Electoral, o que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento o de acoso sexual.

Asimismo, señala que deberá establecerse la autoridad que conocerá del procedimiento de conciliación, las facultades y obligaciones que tendrán los conciliadores y los principios sobre los cuales regirá su actuación.

Deberán preverse los plazos y términos en los que se llevará a cabo el procedimiento de conciliación.

La conciliación deberá de comprender las siguientes etapas:

- a) Solicitud de conciliación. Podrá ser solicitada por cualquiera de las partes ante el área conciliadora y contendrá la identificación de las partes en conflicto y una breve descripción de los hechos generadores del conflicto.
- b) Determinación de procedencia o rechazo de la solicitud. La cual deberá ser notificada de manera personal a las partes en conflicto. En el caso de procedencia, deberá señalarse en el acuerdo correspondiente el día y hora en que tendrá verificativo la conciliación. En el supuesto de rechazo, dicha determinación deberá estar debidamente fundada y motivada.
- c) Primera reunión de conciliación, en la cual se hará del conocimiento de las partes en qué consiste el procedimiento de conciliación, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó.

d) Elaboración del acta correspondiente, en la cual se especificarán los aspectos generales del procedimiento, entre otros: nombre de las partes, cargos o puestos y adscripción, el número de reuniones de conciliación; las fechas y sedes en que las mismas se llevaron a cabo, así como un breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas.

e) Acuerdo de conciliación, en el cual se deberá de señalar además del nombre de las partes, cargos o puestos y adscripción, una breve descripción de los hechos generadores del conflicto, así como los compromisos asumidos por las partes para su solución.

f) Seguimiento y cumplimiento de los acuerdos tomados en la conciliación estará a cargo del área conciliadora en los términos que se precisen en el acta respectiva.

Vigésimo cuarto.- La fracción VIII de los Lineamientos Generales, señala que conforme a lo establecido en el artículo 462 del Estatuto Nacional, cada Organismo Público Local Electoral deberá emitir la normativa relacionada con la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador en atención al contenido del Libro Cuarto del Estatuto Nacional, en los que se deberá garantizar los principios de debido proceso y defensa de las partes, así como la salvaguarda de que las actuaciones se realicen observando el principio de debida diligencia, la perspectiva de género y el respeto de los derechos humanos de las partes.

Los Organismos Públicos Locales Electorales deberán establecer un registro de los nombres y cargos de las autoridades que sustanciarán los procedimientos laborales sancionadores.

Asimismo, señala que las etapas que deberán contemplar en el procedimiento sancionador son las siguientes:

A. Etapa de investigación. Consiste en recabar los elementos necesarios, como lo son informes, declaraciones, documentales, entre otros, para determinar si se inicia o no el procedimiento laboral sancionador. En este apartado se señalarán las formalidades que la autoridad debe cumplir a efecto de recabar elementos de prueba correspondientes.

B. Inicio de procedimiento. En esta etapa se deberá de regular los requisitos y exigencias que tiene la autoridad instructora para emitir la primera

actuación con la que formalmente comienza el procedimiento sancionador, así como el establecimiento de reglas para hacer del conocimiento a la persona probable infractora, las acusaciones formuladas en su contra, así como de las pruebas ofrecidas o recabadas durante la etapa de investigación, para que pueda preparar y presentar su contestación.

C. No inicio del procedimiento. En caso de que se determine el no inicio del procedimiento laboral sancionador, se deberá elaborar el auto correspondiente y notificar a las partes.

C. Contestación. Se regulará la manera en que la persona probable infractora podrá hacer manifestaciones y aportar elementos de prueba que estime pertinente para desvirtuar la acusación en su contra y producir su defensa en el procedimiento.

D. Instrucción. Se establecerán las reglas para ofrecer, admitir y desahogar las pruebas de las partes, así como para la práctica de diligencias que permitan la integración y, en su caso, a efecto de sustanciar el procedimiento y emitir la resolución que en derecho corresponda en el procedimiento.

E. Alegatos. Se preverá la posibilidad de que las partes puedan formular manifestaciones adicionales a su favor previo al cierre de instrucción para dejar el expediente en estado de resolución.

G. Resolución. Se fijarán los requisitos que debe contener la determinación que ponga fin al procedimiento, los plazos que tiene la autoridad resolutora para resolverlo y, el establecimiento de las reglas para la ejecución de la sanción.

Vigésimo quinto.- La fracción IX de los Lineamientos Generales, señala que cada Organismo Público Local Electoral deberá regular lo pertinente para la interposición, substanciación y resolución de un medio de defensa administrativo que permita a los miembros del Servicio controvertir los actos o resoluciones emitidas en los procedimientos laborales sancionadores, así como la autoridad o autoridades que intervendrán en esas etapas.

Se deberá considerar que la atribución de resolver ese medio de impugnación recaiga en un órgano de preferencia que actúe de manera colegiada y sea diverso e independiente a aquél que emitió el acto o resolución que se controvierta, con plenas facultades para la modificación, revocación o inclusive confirmación del acto o resolución impugnada.

E) Del procedimiento para la aprobación 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

Vigésimo sexto.- El artículo 55, numeral 1, fracción I de la Ley Orgánica, establece como atribución de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, elaborar los proyectos de reglamentos necesarios para el funcionamiento de la autoridad administrativa electoral local.

Vigésimo séptimo.- En términos de lo dispuesto por el artículo 49, numeral 2, fracción XIII de la Ley Orgánica, la Junta Ejecutiva, tiene entre otras atribuciones: aprobar los anteproyectos que elaboren las direcciones ejecutivas y que deban someterse a la consideración de este Consejo General.

Vigésimo octavo.- De conformidad con lo dispuesto por los artículos 10, numeral 2, fracción V, 34, numeral 1, 36, numeral 1, fracción V y 42, numeral 1, fracciones IV y IX de la Ley Orgánica, la Comisión de Asuntos Jurídicos de este Consejo General es un órgano de vigilancia que se integra con carácter permanente y tiene como atribución, entre otras, la de revisar los proyectos de reglamentos que presente la Junta Ejecutiva, para someterlos a la consideración del órgano superior de dirección.

Vigésimo noveno.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis jurisprudencial de rubro “FUNCIÓN ELECTORAL A CARGO DE LAS AUTORIDADES ELECTORALES. PRINCIPIOS RECTORES DE SU EJERCICIO”¹⁶, ha estimado que en materia electoral el principio de certeza consiste en dotar de facultades expresas a las autoridades locales de modo que todos los participantes en el proceso electoral conozcan con claridad y seguridad las reglas a que su propia actuación y la de las autoridades electorales están sujetas.

Por lo que, este órgano superior de dirección, a efecto de que los actores políticos y la ciudadanía en general conozcan las reglas fundamentales que

¹⁶ Tesis de Jurisprudencia, Novena Época, identificada con la clave de control P./J.144/2005, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, noviembre de 2005, página 111.

integrarán el marco legal de la autoridad administrativa electoral local, debe expedir o en su caso aprobar las modificaciones, adiciones o derogaciones de las diversas disposiciones que integran los ordenamientos que regularán la actuación entre otros de los partidos políticos, precandidatos, candidatos y ciudadanía en general.

Trigésimo.- El proyecto de 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, que se somete a la consideración de este órgano colegiado, se enriqueció con las aportaciones de la Junta Ejecutiva y de la Comisión de Asuntos Jurídicos con la participación de la totalidad de las Consejeras y los Consejeros Electorales, en atención a las facultades que las leyes les confieren.

Trigésimo primero.- En el proyecto de 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, observaron las reglas y directrices establecidas en los Lineamientos Generales aprobados por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional, mediante Acuerdo INE/JGE160/2020 del veintiséis de octubre de dos mil veinte, así como el punto de acuerdo Cuatro del Acuerdo referido, se contemplan las disposiciones normativas que regularán al 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.

Trigésimo segundo.- El proyecto de 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, tiene 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.

Trigésimo tercero.- El proyecto de 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, que se somete a consideración de este órgano superior de dirección, regula entre otros aspectos, los siguientes:

I. En el Título Primero, se establece: el objeto; ámbito de aplicación; glosario; principios rectores; garantías de audiencia y legalidad; criterios de interpretación de las normas; reglas generales de los procedimientos; sujetos infractores; sujetos infractores; notificaciones, autoridades competentes; entre otros aspectos.

II. En el Título Segundo, se abordan, entre otros aspectos, los Procedimientos y Recurso de Inconformidad, su estructura; frase preliminar; fase del Procedimiento de Conciliación de Conflictos; fase del Procedimiento Laboral Sancionador y fase del Recurso de Inconformidad.

III. En el Título Tercero, se establece el alcance y etapas de la fase preliminar; del primer contacto y sus diligencias; de la orientación; del primer contacto y la entrevista; acciones posteriores a la entrevista, entre otros aspectos.

IV. En el Título Cuarto, se contempla, entre otros aspectos: el Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales y sus bases; Principios en materia de Conciliación; excepciones al Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales; de la atención a casos de hostigamiento y acoso laboral; las partes del Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales; las partes del Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales; atribuciones de la autoridad conciliadora y de la persona conciliadora; derechos y obligaciones de las partes, así como la sustanciación del Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales.

V. En el Título Quinto, se establece, el Procedimiento Laboral Sancionador y sus bases; las conductas sancionables; conductas de hostigamiento y acoso sexual; conductas de hostigamiento y acoso laboral; formas de hostigamiento o acoso laboral; etapa de investigación; actuaciones durante

la etapa de investigación; medidas cautelares y medidas de protección; determinación de las medidas cautelares y de las medidas de protección; sustanciación del Procedimiento Laboral Sancionador; contestación, pruebas, desahogo y alegatos en el Procedimiento Laboral Sancionador; tipos de prueba; admisión, desechamiento y desahogo de pruebas; audiencia de desahogo de pruebas; contenido de la resolución; sanciones; grados y elementos para la interposición de sanciones; reglas para el cumplimiento o ejecución de las sanciones; del no inicio y sobreseimiento en el Procedimiento Laboral Sancionador.

VI. En el Título Sexto, se contempla el Recurso de Inconformidad; competencias y reglas de turno; término y presentación del Recurso de Inconformidad; interposición por medios electrónicos; del escrito de presentación; desechamiento del Recurso de Inconformidad; sobreseimiento del Recurso de Inconformidad; plazo para resolver, vistas y medio de impugnación, entre otros aspectos.

Trigésimo cuarto.- En ejercicio de las atribuciones previstas en el artículo 27, numeral 1, fracciones II, III, IX y LXXVI de la Ley Orgánica, este Consejo General del Instituto Electoral, determina aprobar 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, en los términos del anexo que forma parte de este Acuerdo.

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; 38, fracción I de la Constitución Local; 98, numerales 1 y 2, 99, numerales 1 y 2 de la Ley General de Instituciones; 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, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 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; y en cumplimiento a lo establecido en el punto de acuerdo Cuarto del Acuerdo

INE/JGE160/2020, de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional, mediante el cual se aprobaron 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, este órgano superior de dirección expide el siguiente

A c u e r d o:

PRIMERO. Se aprueban 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, en términos del anexo que se adjunta a este Acuerdo para que forme parte integral del mismo.

SEGUNDO. Se abrogan los Lineamientos de Conciliación de Conflictos del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral, aprobados por el Consejo General del Instituto Electoral, mediante Acuerdo ACG-IEEZ-021/VI/2017 del veintinueve de junio de dos mil diecisiete.

TERCERO. Se derogan las disposiciones y acuerdos que contravengan las disposiciones de los Lineamientos señalados en el punto de acuerdo primero.

Publíquese el presente Acuerdo y su anexo en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado y 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 diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno.

Mtro. José Virgilio Rivera Delgadillo
Consejero Presidente

Lic. Juan Osiris Santoyo de la Rosa
Secretario Ejecutivo