INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

INE/JGE81/2020

ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA POR EL QUE SE APRUEBA SOMETER A CONSIDERACIÓN DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL EL PROYECTO DE REFORMA AL ESTATUTO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL Y DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA, PARA SU APROBACIÓN

A N T E C E D E N T E S

1. El 30 de octubre de 2015, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, a través del Acuerdo INE/CG909/2015, aprobó el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto), mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016 y entró en vigor el 10 de marzo de 2016.

2. Este Estatuto incluyó, como lo mandata la Ley General, la creación de un Servicio Profesional Electoral Nacional que, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 41, Base V, Apartado D, comprende los mecanismos del Servicio para las y los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales de las entidades federativas en materia electoral.

3. El 2 de julio de 2020, la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional, durante la sexta sesión extraordinaria, conoció la propuesta presentada por el Consejero Presidente de esa Comisión, de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

4. En la construcción del proyecto de reforma al Estatuto se recibieron comentarios y sugerencias de Consejeros Electorales, de las y los miembros del Servicio, de las Vocalías Locales y Distritales, de Directores Ejecutivos, Titulares de Unidades Técnicas y de los Organismos Públicos Locales.

CONSIDERANDOS

A. Fundamento legal

1. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 41, párrafo segundo, Base V, Apartado A, párrafos primero y segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 29, párrafo 1 y 30, párrafo 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley), el Instituto Nacional Electoral (INE) es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los Partidos Políticos Nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la ley. En el ejercicio de estas funciones, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad, paridad, serán principios rectores y se realizarán con perspectiva de género. Será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, y profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia, quienes dispondrán del personal calificado necesario para el ejercicio de sus atribuciones. Las disposiciones de la ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General, regirán las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.

2. En el artículo 41, Base V, Apartado D, la Constitución 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 Electoral y de los Organismos Públicos Locales de las entidades federativas en materia electoral. El Instituto regulará la organización y funcionamiento de este Servicio.

3. El artículo 30 párrafos 2 y 3 de la Ley establecen que todas las actividades del Instituto se regirán por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad, paridad y perspectiva de género, y que, para el desempeño de sus actividades, el Instituto y los Organismos Públicos Locales contarán con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en un Servicio Profesional Electoral Nacional que se regirá por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General. El Servicio Profesional Electoral Nacional, tendrá dos

sistemas, uno para el Instituto y otro para los Organismos Públicos Locales, que contendrán los respectivos mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina; y que el Instituto regulará la organización y funcionamiento de este Servicio, y ejercerá su rectoría.

4. El artículo 30, párrafo 4 de la Ley dispone que el Instituto contará con personal adscrito a una rama administrativa para el óptimo desempeño de las funciones institucionales, que se regirá por el Estatuto a que se hace referencia en el numeral 3 de dicho artículo.

5. El artículo 34, párrafo 1, incisos a), b), c) y d) de la Ley, dispone que los órganos centrales del Instituto son: el Consejo General, la Presidencia del Consejo General; la Junta General Ejecutiva y, la Secretaría Ejecutiva.

6. El artículo 42, párrafo 2 de la LGIPE, dispone que el Consejo General integrará permanentemente entre otras, la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

7. El artículo 47, párrafo 1 de la Ley, dispone que la Junta General Ejecutiva será presidida por el Presidente del Consejo General y se integrará con el Secretario Ejecutivo y con los directores ejecutivos del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral Nacional, de Capacitación Electoral y Educación Cívica y de Administración, así como los titulares de la Unidad Técnica de Fiscalización, de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral y de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales.

8. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 48, párrafo 1, incisos b) y e) de la Ley, la Junta General Ejecutiva fijará los procedimientos administrativos, conforme a las Políticas y Programas Generales del Instituto y evaluará el desempeño del Servicio Profesional Electoral Nacional.

9. De acuerdo con lo previsto en el artículo 57, párrafo 1, inciso a) de la Ley, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional tiene entre sus atribuciones la de formular el anteproyecto de Estatuto que regirá a los integrantes del Servicio Profesional Nacional.

10. De acuerdo con lo previsto en el artículo 201, párrafos 1 y 3 de la Ley, y con fundamento en el artículo 41 de la Constitución, para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y de los Organismos Públicos Locales, por conducto de la Dirección Ejecutiva competente se regulará, la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Electoral Nacional. La organización del servicio será regulada por las normas establecidas por esta Ley y por las del Estatuto que apruebe el Consejo General.

11. El artículo 201, párrafo 5 de la Ley establece que el Estatuto desarrollará, concretará y reglamentará las bases normativas contenidas en el Título Tercero de dicha ley.

12. De acuerdo con lo previsto en el artículo 202, párrafos 1 y 2 de la Ley , el Servicio Profesional Electoral Nacional se integra por las y los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los Organismos Públicos Locales. Contará con dos sistemas uno para el Instituto y otro para los Organismos Públicos Locales; para su adecuado funcionamiento el Instituto regulará la organización y funcionamiento y aplicará los distintos mecanismos de este Servicio de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41, Base V, Apartado D de la Constitución federal.

13. El artículo 203, párrafo 1 de la Ley dispone que el Estatuto deberá establecer las normas para: definir los niveles o rangos de cada cuerpo y los cargos o puestos a los que dan acceso; formar el catálogo general de cargos y puestos del Instituto y de los Organismos Públicos Locales, así como sus requisitos; el reclutamiento y selección de las y los interesados en ingresar a una plaza del Servicio, que será primordialmente por la vía del concurso público; otorgar la titularidad en un nivel o rango, según sea el caso; la formación y capacitación profesional y los métodos para la evaluación del rendimiento; los sistemas de ascenso, movimientos y rotación a los cargos o puestos, cambios de adscripción y horarios, así como para la aplicación de sanciones administrativas o remociones. Los ascensos se otorgarán sobre las bases de mérito y rendimiento; contratación de prestadores de servicios profesionales para programas específicos y la realización de actividades eventuales, y las demás necesarias para la organización y buen funcionamiento del Instituto.

14. El propio artículo 203, párrafo 2 de la Ley, dispone que el Estatuto deberá contener las siguientes normas: duración de la jornada de trabajo; días de descanso; periodos vacacionales, así como el monto y modalidad de la prima vacacional; permisos y licencias; régimen contractual de los servidores electorales; ayuda para gastos de defunción; medidas disciplinarias, y causales de destitución.

15. De conformidad con lo previsto en el artículo 204, párrafos 1 y 2 de la Ley , en el Estatuto se establecerán, además de las normas para la organización del Servicio Profesional Electoral Nacional, las relativas a las y los empleados administrativos y de las y los trabajadores auxiliares del Instituto así como de los Organismos Públicos Locales. El Estatuto fijará las normas para su composición, ascensos, movimientos, procedimientos para la determinación de sanciones, medios ordinarios de defensa y demás condiciones de trabajo.

16. El artículo 206, párrafo 4, de la Ley establece que las relaciones de trabajo entre los órganos públicos locales y sus trabajadores se regirán por las leyes locales, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución.

17. El artículo 10, fracción IV del Estatuto, señala que corresponde a la Comisión del Servicio proponer a la Junta modificaciones, reformas o adiciones al Estatuto en materia del Servicio, con el apoyo de la DESPEN.

18. El artículo 11, fracción II, del Estatuto por el que se faculta a la Junta para proponer al Consejo General, a través del Secretario Ejecutivo, los proyectos de modificación, reforma o adiciones al Estatuto. En lo referente al Servicio se deberá contar con la opinión previa de la Comisión del Servicio;

B. Motivación del Acuerdo

La Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, en ejercicio de sus atribuciones y en atención a su conformación y función institucional, como órgano central de la autoridad nacional electoral, fue la encargada de elaborar el Proyecto de Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, con base en el anteproyecto que le presentó la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

La reforma del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa se enmarca en el propósito de que las autoridades electorales administrativas nacional y de las entidades federativas robustezcan sus condiciones para cumplir de forma plena con el mandato del artículo primero constitucional, a saber: "Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad". Así, todas las personas que integren el Instituto Nacional Electoral y los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE), con independencia del cargo que ocupen, han de contribuir a la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos político-electorales de la ciudadanía en México.

I. DE LAS DISPOSICIONES COMUNES Y DEL PERSONAL DEL INSTITUTO

Se introducen nuevos conceptos al glosario de términos como sueldo, tabuladores de sueldos y promoción. Se elimina el término de unidad administrativa y se sustituye por unidad responsable. En concordancia, se elimina "cambio de unidad administrativa" y permanece únicamente el término de readscripción, lo que permitirá hacer una adecuada referencia de éstos en el contenido del Estatuto. Asimismo, se delimitan los conceptos aplicables al Servicio Profesional Electoral Nacional y a la Rama Administrativa, y se incorpora un artículo de términos comunes para el Servicio Profesional Electoral Nacional y la Rama Administrativa.

Como preceptos novedosos en el Estatuto, se introduce lo relativo al pago de aguinaldo, la prestación de otorgamiento de vales del día del padre al personal masculino del Instituto con la finalidad de que las prestaciones sean equitativas entre hombres y mujeres. En el apartado de accidente de trabajo se adicionó una nueva causal referente a la desaparición derivada de un acto delincuencial producida repentinamente en el ejercicio o con motivo del trabajo. Por otra parte, que quien haya resultado ganador de un concurso y, por determinación de alguna autoridad jurisdiccional se ordene que la o el ganador sea una persona distinta, mantendrá la plaza que ocupaba antes del concurso, siempre y cuando permanezca vacante y cumpla con los requisitos establecidos por la DEA. Se precisa que las modificaciones a las estructuras orgánicas y ocupacionales con efectos salariales serán hechas del conocimiento del Consejo General. Se

contempla la modificación de los Manuales de Procedimientos por Manuales de Procesos y Procedimientos.

El Catálogo de la Rama Administrativa se reubica en el Libro Segundo, Título Segundo (Del Personal de la Rama Administrativa).

Se especifican capítulos que contienen referencias a la relación laboral temporal y del ascenso, así como a las promociones en la Rama Administrativa. Se estableció una ampliación a la vigencia de las encargadurías de despacho por seis meses más. Se define la relación laboral temporal como el nombramiento por tiempo determinado para contratar a prestadores de servicios o personas ajenas al Instituto a fin de ocupar de manera urgente una plaza vacante o de nueva creación de la Rama Administrativa. Se modifica el capítulo de la Capacitación por Profesionalización, en el cual se adiciona el inciso de Formación a través del que se atenderán las necesidades de especialización del personal inherentes al cargo o puesto que ocupan y se mantienen los incisos de Capacitación Permanente y Capacitación Especial. En materia de Evaluación del Desempeño define el siete, en una escala de cero a diez, como la calificación mínima aprobatoria para homologar las escalas a las calificaciones del Servicio.

II. OPERACIÓN DEL SERVICIO

Conforme a lo dispuesto en el artículo 202 párrafo 2 de la Ley en el sentido de que para el adecuado funcionamiento del Servicio el Instituto regulará la organización y funcionamiento, y aplicará los distintos mecanismos, en la propuesta de reforma al Estatuto que se pone a consideración del Consejo General se reconoce la rectoría que tiene el INE sobre el Servicio Profesional Electoral Nacional y por ello se establece que el INE será quien opere todos los mecanismos, dejando abierta la posibilidad de autorizar a los Organismos Públicos Locales que lo soliciten y demuestren su capacidad técnica y operativa, la instrumentación de forma directa de los mecanismos del Servicio bajo la supervisión permanente de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

En el artículo 202, párrafo 5, la Ley menciona que la carrera se desarrollará en niveles y rangos, razón por la cual el Estatuto incorpora la Carrera Profesional Electoral como figura central del Servicio Profesional Electoral Nacional, y se concibe a ésta como la trayectoria de progreso continuo que recorren las y los miembros del Servicio para que, mediante su profesionalización permanente y a

partir de los méritos que vayan acumulando y el rendimiento alcanzado, puedan promoverse en rangos y ascender de nivel en la estructura de cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.

La propuesta de Estatuto incorpora la perspectiva trianual para la planeación del servicio, estableciendo ciclos de tres años ordenados en función de la celebración de Procesos Electorales Federales para desarrollar las etapas de cada mecanismo. Con ello se busca agilizar los procesos y generar certidumbre para los miembros del Servicio que podrán visualizar el desarrollo de su Carrera a través de logros periódicos. Ello, atendiendo lo previsto en el artículo 30, numeral 3 de la Ley.

III. INGRESO

En el Estatuto que se pone a consideración del Consejo General se mantiene el concurso público como vía primordial de ingreso al Servicio, en el cual podrán participar tanto personas externas como internas al Instituto. Los concursos públicos deberán ser convocados, al menos, una vez cada tres años, preferentemente al concluir los Procesos Electorales Federales.

La incorporación temporal se prevé únicamente para personas externas al INE y los cursos y prácticas se reservan para personal del Instituto que se desempeña en cargos y puestos administrativos, ello de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6, del artículo 202 de la Ley.

IV. TITULARIDAD

El Estatuto vigente establece que la titularidad la obtiene una o un miembro del Servicio de una vez y para siempre. Se consigue si se cumple con los siguientes requisitos: participar en un Proceso Electoral Federal como miembro del Servicio; acreditar las dos últimas evaluaciones del desempeño con una calificación igual o superior a ocho en una escala de cero a diez; aprobar el programa de formación en las fases básica y profesional con un promedio mínimo de ocho en una escala de cero a diez; no haber sido sancionado con una suspensión de diez o más días en el año inmediato anterior al eventual otorgamiento de la titularidad y, no tener más de diez años cursando el programa de formación.

Después de obtenerla la o el miembro del Servicio debe concluir la fase especializada del Programa de Formación y hasta que la apruebe, puede iniciar el mecanismo de capacitación. Un proceso extremadamente largo en el tiempo.

Además, una vez obtenida la titularidad las y los miembros del Servicio se ubican en un rango inicial a partir del cual se abre la posibilidad de acceder, a través de un modelo de promoción horizontal, a distintos rangos superiores: C, B y A. Esta promoción hacia un rango superior se traduce en la obtención de un pago pecuniario bimestral adicional siempre y cuando exista presupuesto disponible en el Instituto.

Las promociones en rango son independientes del ascenso a un cargo o puesto superior en la estructura del Servicio que logre obtener una persona mediante un concurso público. Es decir, los rangos no distinguen niveles entre cargos y puestos toda vez que su clasificación es aplicable de manera uniforme para cualquier de ellos, por eso, las promociones en rango no tienen traducción directa en una profesionalización de las y los funcionarios de carrera. Esta situación deja ver que la obtención de la titularidad poco aporta a la Institución y no distingue sustantivamente a una o un funcionario de reciente ingreso de uno con larga trayectoria en el Servicio.

A tres décadas de experiencia institucional, el treinta y siete por ciento de las y los miembros del Servicio son miembros provisionales y sesenta y tres por ciento cuentan con titularidad, lo que los habilita para aspirar a promociones en rangos.

La propuesta de reforma al Estatuto contempla que la titularidad pueda obtenerse al concluir el primer ciclo trianual completo tras haber ingresado como miembro asociado del Servicio. Para la obtención de la titularidad se deberán acreditar los módulos y cursos correspondientes al programa de formación y de la capacitación, además de aprobar la evaluación del desempeño, todo ello para el ciclo trianual correspondiente. La idea es que la titularidad sea la confirmación de que quien ganó un cargo o puesto a través de un concurso o de un ascenso demuestre en el ejercicio de éste que efectivamente cuenta con los conocimientos, las habilidades, competencias requeridos y que afronta las responsabilidades adquiridas con profesionalismo.

En la propuesta de reforma que se presenta se plantea que la persona ingresa al Servicio a través de la vía primordial que es el concurso público, o por cursos y prácticas, se incorpora a una plaza presupuestal en un nivel determinado como miembro "asociado" y ya no como "provisional", categoría a partir de la cual iniciará su Carrera Profesional Electoral en cuya trayectoria podrá desarrollar sus conocimientos, habilidades y competencias de forma permanente, así como adquirir nuevas responsabilidades, acumulando de esta forma los méritos que le permitirán participar en el mecanismo de promoción en el Servicio.

De manera análoga a lo que ocurre con otros servicios profesionales donde se incorpora la noción del desarrollo de una carrera dentro de la institución, se considera oportuno no circunscribir la figura de titularidad a una sola categoría, sino ampliarla a tres, para que el mérito y el desempeño de las y los miembros del Servicio sean reconocidos incluso en el mismo nivel de la estructura del servicio con titularidades A, B y C respectivamente que, a su vez, gocen de una mejora en la remuneración en forma progresiva. Cabe destacar que, para enfatizar el sentido de progresividad, se invierte el orden de las titularidades, ya que en el Estatuto anterior iba de C a A, y en esta propuesta irán de A a C.

La existencia de una titularidad única, obtenida una sola vez, se correspondía con un modelo de Servicio en el que no se consideraba el desarrollo de una Carrera Profesional Electoral. En la propuesta que se somete a consideración del Consejo General, la Carrera propiciará el ascenso, como lo señala el artículo 203 inciso f) de la Ley, por lo que en lo sucesivo cuando se ingrese al Servicio o se obtenga un ascenso de nivel en la estructura del mismo, se recibirá un nombramiento como miembro asociado, debiéndose obtener la titularidad dentro del lapso comprendido en los siguientes dos ciclos trianuales. La obtención será más expedita que antes, no obstante, el no obtener la titularidad en los términos dispuestos cuando se ingresa por primera vez al Instituto, implicará que no se pueda permanecer en el Servicio.

Quienes, por su mérito y rendimiento hayan ascendido en la estructura de niveles del Servicio y obtengan una nueva titularidad, tendrán derecho a una contraprestación económica de una sola vez, dependiendo de la disponibilidad presupuestal, sin demérito del incremento de la compensación garantizada correspondiente a la nueva titularidad alcanzada. Así, el logro de cada nueva titularidad será reconocido, en un pago único por ocasión, para quienes logren ese nombramiento.

La titularidad dentro de un Servicio que contempla la Carrera Profesional Electoral permitirá que las y los miembros del Servicio adquieran la posibilidad de obtener ascensos de nivel o promociones en rangos. Así, en cada nivel, la titularidad es el primer eslabón a cubrir para desarrollar la Carrera Profesional Electoral.

Las y los miembros del Servicio que hayan obtenido la titularidad con anterioridad a la fecha de aprobación del nuevo Estatuto, o de la entrada en vigor de los nuevos tabuladores, mantendrán ese reconocimiento en el cargo o puesto correspondiente al nivel que ocupan dentro de la estructura del Servicio, por lo que, en apego al principio de no retroactividad y progresividad de los derechos laborales, la presente reforma estatutaria no implicará pérdida de reconocimiento alguno para las y los miembros del Servicio.

Las y los miembros del Servicio que a la entrada en vigor de esta nueva disposición no cuentan con la titularidad, es decir, aquellos que tienen un nombramiento provisional, deberán ser equiparados como miembros "asociados" en el cargo o puesto y el nivel determinado en que se hallen adscritos. Contarán con tres años para obtener la titularidad.

Con la reforma, las y los miembros del Servicio que cuentan con titularidad "sin rango" serán equiparados a titulares rango "A" en el cargo o puesto de su adscripción actual. Transcurridos tres años de la homologación y por lo menos un Proceso Electoral Federal, así como la acreditación trianual de la profesionalización y evaluación del desempeño de forma destacada, cada miembro del Servicio tendrá la oportunidad de promoverse al rango "B", de no lograrlo en ese tiempo, contará con tres años más de oportunidad para hacerlo. Si después de permanecer seis años en el cargo o puesto sin ascender de nivel, cambiar de adscripción, rotarse funcionalmente o alguna otra actividad señalada en el Estatuto o los Lineamientos para el desarrollo de la Carrera Profesional Electoral, no se obtiene el rango mencionado, será separado del Servicio.

Quienes cuentan actualmente con titularidad rango "C", serán equiparados al mismo cargo o puesto dentro del nivel que corresponda manteniendo la titularidad, pero ahora en el rango "B". De igual forma, serán equiparados las y los miembros del Servicio que actualmente cuentan con la titularidad en el rango "B", que seguirán ocupando el mismo cargo o puesto en el nivel que corresponda dentro de la estructura del Servicio, pero con el rango "C".

V. ASCENSO Y PROMOCIÓN

En el artículo 203, inciso f), la Ley prevé que el Estatuto debe establecer normas para los sistemas de ascenso basados en el mérito y rendimiento.

En el documento que se presenta a consideración de este Consejo General se distingue claramente entre ascenso y promoción. El primero se refiere al acceso a un cargo o puesto de nivel superior al que se ocupa, y la segunda al movimiento a un rango mayor dentro del mismo nivel en la estructura del Servicio.

El ascenso requiere contar con la titularidad en el cargo o puesto que se ocupa y supone obtener una nueva titularidad en el cargo o puesto al que se accede dentro de los siguientes dos ciclos trianuales.

El sistema de ascensos que se propone incorporar en este Estatuto permitirá que, cuando se genere una vacante, aquellos miembros del Servicio titulares que ocupan un cargo o puesto de nivel inferior en la estructura jerárquica, que cumplan con los requisitos y que acrediten mayores méritos en forma destacada, puedan aspirar a obtener la plaza mediante ascenso participando en un certamen interno. Dicho certamen será convocado por la Junta con el conocimiento previo de la Comisión de Servicio y será arbitrado por un Comité Dictaminador, el cual considerará como méritos las calificaciones destacadas en el programa de formación y la capacitación, los resultados de la evaluación del desempeño, la movilidad –geográfica o funcional– que acumule la o el miembro del Servicio, la participación en el desarrollo de contenidos, en la impartición de asesorías en el programa de formación o en la inducción de nuevos miembros del Servicio, la contribución a innovaciones y mejoras a los procesos y mecanismos del Instituto, la cooperación en actividades de los mecanismos del Servicio, entre otros.

El certamen interno será convocado por la Junta con el previo conocimiento de la Comisión del Servicio. Esta última designará, para cada certamen, al respectivo Comité Dictaminador. El certamen no podrá aplicarse para más de tres de cada cuatro plazas vacantes que se generen por cargo o puesto; cuando se trate de vacantes en cargos o puestos únicos, la Junta valorará, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, los casos en los que sea procedente la celebración de un certamen interno para el ascenso.

Los certámenes internos para el ascenso no podrán llevarse a cabo si para el cargo o puesto vacante hay una lista de reserva vigente, ni tampoco una vez que haya sido convocado un concurso público de ingreso al Servicio.

En el Estatuto vigente la promoción se define como el movimiento horizontal por medio del cual una o un miembro titular del Servicio accede a un nivel o rango superior. En el otorgamiento de promociones se consideran, al menos, los resultados de la evaluación del desempeño, del programa de formación, las actividades de capacitación y, en su caso, las sanciones, de conformidad con los Lineamientos en la materia, mismos que establecen una exigencia de permanencia mínima de doce años para acceder a la primera promoción. Esto ha limitado el acceso a rangos más altos por parte de las y los miembros titulares del Servicio. En la actualidad el sesenta y ocho por ciento de ellos son titulares sin rango, treinta por ciento han accedido al primer rango, dos por ciento al segundo y, en los treinta años del Servicio no hay miembros que hayan alcanzado el rango más alto. Adicionalmente, en el esquema actual el reconocimiento en las promociones está supeditado al presupuesto disponible.

Con la propuesta que se presenta se busca que la promoción sea más incluyente y dinámica, que sea un reconocimiento más inmediato al mérito, pues al obtener la titularidad se obtendrá indefectiblemente el primer rango, y en siguientes ciclos trianuales se podrán obtener los subsecuentes de manera más ágil que anteriormente. No habrá titulares sin rango.

Para cada nivel en la estructura del Servicio se establecen los rangos A, B y C, siendo A el rango inicial o menor en la titularidad y el C el rango más alto. El rango A lo obtendrán quienes accedan a la titularidad en el nivel correspondiente; a los rangos B y C podrán aspirar aquellos que posean el rango anterior (A y B según corresponda) y se podrá acceder al final de cada ciclo trianual, si se ha cumplido, al menos, con una participación en un Proceso Electoral Federal y se acredita la profesionalización correspondiente al cargo o puesto que se ocupe así como la evaluación del desempeño en forma destacada en el ciclo trianual previo.

La promoción en rangos dentro de un nivel conllevará una retribución que se incluirá en la compensación garantizada que integra la remuneración mensual del personal del Instituto.

La promoción en rango será posible al concluir cada ciclo trianual. Ello permite que el avance en la Carrera Profesional Electoral y el reconocimiento por parte del Instituto a quienes forman parte destacada del Servicio se dé aun si no se generan plazas vacantes en niveles más altos en la estructura del Servicio. Así, quien accede a un nivel en la estructura deberá buscar la titularidad de categoría A y, después, continuar su ascenso a los rangos B y C.

VI. PROFESIONALIZACIÓN

Actualmente el programa de formación profesional que contempla el Estatuto abarca tres fases (básica, profesional y especializada) en once módulos a cubrirse en un plazo no mayor a nueve años entre los que no se contabiliza la celebración de procesos electorales. Ello implica que, en el mejor de los casos, el plazo normal para cubrir el programa de formación se extienda por una docena de años, tras los cuales se vuelve obligatorio atender cursos de capacitación. Asimismo, el programa de formación es el mismo independientemente del nivel de su cargo o puesto que se ocupe en la estructura del Servicio o de las funciones específicas que se desarrollen. Es necesario evolucionar a un modelo de profesionalización más pertinente, flexible, ágil, al servicio de las necesidades institucionales y de quienes integran el Servicio.

La profesionalización es comprendida en la presente propuesta como un derecho y una obligación permanentes de las y los miembros del Servicio y ocurrirá a lo largo de toda su Carrera Profesional Electoral en procesos implementados con una perspectiva trianual. La profesionalización se realizará complementando el programa de formación con el mecanismo de capacitación.

El programa de formación se cursará a través de módulos diferenciados en función del nivel en la estructura de cargos y puestos en el que se ubique. Contempla tres tipos de módulos: básico, que desarrolla los conocimientos elementales y comunes a los distintos cargos y puestos que deben aprenderse en cada nivel; de especialización, que profundiza en los saberes particulares que deben dominarse en el cargo que se ocupe, y optativo, para ampliar la preparación que se tiene con miras a conocer otras especialidades o adquirir nuevas competencias.

La capacitación se desarrollará en paralelo al programa de formación. Abordará contenidos puntuales necesarios para complementar la formación de las y los miembros del Servicio, así como acciones remediales en caso de detectarse alguna carencia en la evaluación del desempeño.

El artículo 202, párrafo 7 de la Ley dispone que la permanencia de las y los servidores públicos en el Instituto y en los Organismos Públicos Locales estará sujeta a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional, así como al resultado de la evaluación anual que se realice en términos de lo que establezca el Estatuto.

En el programa de formación se mantendrá la disposición de que cada miembro del Servicio dispondrá de hasta tres oportunidades para acreditar cada uno de los módulos. De no hacerlo, será separado del Servicio.

VII. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En la propuesta de Estatuto se dispone que la evaluación del desempeño se llevará a cabo en forma anual, pero con una perspectiva trianual en la que se ponderará el resultado de cada año, otorgando un mayor peso al año en el que la o el miembro del Servicio realice la función fundamental del cargo o puesto en el que se desempeña, pudiéndose dar ponderaciones iguales en caso de que la carga de trabajo sea homogénea en los tres años.

La calificación aprobatoria se mantendrá en siete en una escala de cero a diez. Sin embargo, la obtención de un resultado reprobatorio no conducirá de forma inmediata a la separación del Servicio, sino que la o el miembro deberá acreditar acciones de mejora, como un curso de capacitación remedial, para mejorar su desempeño individual y contribuir de mejor forma al desarrollo institucional, y con ello permanecer en el Servicio. No obstante, la no acreditación de la acción remedial, la obtención de una calificación reprobatoria ponderada en un ciclo trianual completo, o reprobar tres evaluaciones anuales durante dos ciclos trianuales, serán causa de separación del Servicio.

Las personas que se incorporen al Servicio una vez iniciado el ciclo trianual deberán someterse a las evaluaciones anuales correspondientes. Para efectos de búsqueda de la titularidad o de promoción, será necesario haber acreditado un ciclo trianual completo.

VIII. PERMANENCIA Y REFRENDO

El artículo 202, párrafo 7 de la Ley establece que la permanencia de los servidores públicos en el Instituto y en los Organismos Públicos Locales estará sujeta a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional, así como al resultado de la evaluación anual que se realicen en términos de lo que establezca el Estatuto.

En consonancia con ello, la propuesta de reforma al Estatuto establece que la permanencia de las y los miembros del Servicio dependerá de la acreditación de la evaluación del aprovechamiento del programa de formación y de las acciones de mejora derivadas de la evaluación anual del desempeño, con una visión de ciclo trianual que deberá involucrar siempre un Proceso Electoral Federal, de la obtención de la titularidad y, en su caso a la acreditación del refrendo.

En la perspectiva del desarrollo de una Carrera Profesional Electoral, las y los miembros del Servicio que obtengan la titularidad, sea la primera o que hayan acumulado varias, que consigan un ascenso, que participen como facilitadores en el proceso de profesionalización, que contribuyan con innovaciones y mejoras a los procesos y mecanismos del Instituto, que colaboren en las actividades de los mecanismos del Servicio, que realicen rotaciones, cambios de adscripción o permutas, además de acreditar el programa de formación y aprobar las evaluaciones del desempeño correspondientes, tendrán asegurada su permanencia en el Servicio de forma consustancial a su Carrera.

Se mantendrán como causales de separación la no acreditación, por tres veces, de un módulo del programa de formación. Sin embargo, una calificación no aprobatoria en una evaluación del desempeño anual no conllevará, en automático, a la separación del Servicio, sino a la obligación de atender acciones remediales. Si éstas no son acreditadas, entonces procederá la separación del Servicio y del Instituto. Asimismo, si no se aprueba la evaluación del desempeño ponderada de un ciclo trianual completo, procederá la separación. Lo mismo si se reprueban tres evaluaciones anuales en una perspectiva de dos ciclos trianuales consecutivos.

La figura del refrendo es una novedad en la reforma al Estatuto, que servirá para verificar la vigencia de conocimientos y competencias para desempeñarse en el cargo o puesto que ocupen las y los miembros titulares del Servicio. El refrendo puede no requerirse durante toda la trayectoria profesional si hay avances constantes. Tendrá lugar únicamente cuando no se registre progreso en la Carrera Profesional Electoral durante dos ciclos trianuales, como la consecución de un ascenso o una promoción, no se haya dado un cambio de adscripción, rotación, ni hayan participado como facilitadores en los procesos de profesionalización, contribuido a la innovación o mejora de procesos y/o mecanismos del Instituto colaborado con las actividades de los mecanismos de Servicio, entre otros.

En caso de que se acredite el refrendo se deberá registrar alguno de los cambios referidos en el párrafo anterior, dentro de los siguientes dos ciclos trianuales, de lo contrario se deberá presentar nuevamente un refrendo. La no acreditación de un refrendo en los términos requeridos implicará la separación de la o el miembro del Servicio.

IX. REINGRESO Y REINCORPORACIÓN AL SERVICIO

El Estatuto vigente, en su sección IX del capítulo 3, del Título Tercero, contempla la figura del reingreso al Servicio de forma exclusiva para el personal de la Rama Administrativa que hubiera ocupado una plaza del Servicio, con la condición de que la persona no haya interrumpido su relación laboral con el Instituto y cumpla con los requisitos correspondientes.

En la propuesta de reforma al Estatuto se contempla ampliar los supuestos para que personas que han pertenecido al Servicio en el sistema del Instituto y se retiren de él por haber sido designados en cargos de dirección o ejecutivos en algún Organismo Público Local, en un Tribunal Electoral o bien en algún organismo electoral de carácter internacional, así como aquellas que concluyan actividades académicas de posgrado con el título correspondiente puedan, en ciertas condiciones, reingresar al Servicio. Es decir, corresponde a una redefinición que aplica para quienes dieron por concluida la relación laboral con el Instituto en un momento dado y aspiran a regresar al Servicio.

Se considera que, dado que la formación de cada miembro del Servicio ha significado un costo al erario, vale la pena considerar el probable beneficio que el reingreso de una o un funcionario especializado en materia electoral puede ofrecer a la institución que lo formó. Ello dependerá de que, además de cumplir con los requisitos vigentes, exista una plaza vacante en el cargo y nivel que previamente haya alcanzado la persona que perteneció al Servicio y desea reingresar, así como de que se obtenga la valoración positiva de la Comisión y de la Dirección Ejecutiva.

Para salvaguardar de manera expresa el reconocimiento y los derechos a las y los miembros del Servicio que, sin suspender su relación laboral con la institución, ocuparon un cargo de responsabilidad en la Rama Administrativa, se contempla la figura de reincorporación.

La reincorporación sustituye la acepción vigente de reingreso, y busca brindar certeza a las y los miembros del Servicio de su reintegro al mismo, salvaguardando en todo momento los derechos adquiridos del solicitante como personal del Instituto; se reconocerán las titularidades, rangos, calificaciones y promedios obtenidos en las evaluaciones del desempeño, profesionalización y la demás información en su trayectoria como miembro del Servicio; las solicitudes de reincorporación tendrán preferencia y se atenderán antes que la ocupación de plazas a través de listas de reserva de algún concurso público o la celebración de certámenes internos y, en caso de que no existan vacantes iguales o equivalentes a las que ocupaba la persona, se privilegiará la incorporación del servidor público a un puesto distinto al último cargo ocupado, con similar nivel jerárquico. Esta ocupación será temporal hasta en tanto se genere una vacante.

Para el cargo de vocal ejecutivo/ejecutiva local, una vez emitido el Dictamen por la DESPEN, su reincorporación al Servicio se dará de manera inmediata.

X. PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR

En consonancia con los principios de garantías y salvaguarda de derechos humanos, el INE reconoce la importancia de distinguir entre una medida disciplinaria y una sancionadora. Es por ello que la propuesta que se somete a consideración, a diferencia del Estatuto vigente, distingue sus procedimientos de naturaleza laboral. Así, se diferencia entre lo netamente disciplinario -faltas administrativas de tipo laboral, como un retardo- de lo sancionador -faltas cometidas en el desempeño de sus actividades y/o responsabilidades del cargo

que son susceptibles de ser sancionadas-, lo que da lugar al procedimiento laboral sancionador, que es la investigación de la comisión de conductas infractoras para, en su caso, imponer sanciones a las personas denunciadas cuando se acredite el incumplimiento de la normativa aplicable en la materia.

Este procedimiento está diseñado con las garantías que debe guardar todo procedimiento administrativo de naturaleza *ius puniendi*, es decir, acoge el debido proceso, entendido como el conjunto de formalidades esenciales que deben observarse en cualquier procedimiento legal para asegurar o defender los derechos y libertades de toda persona acusada de cometer una infracción o falta. Por un lado, se refiere a los medios que toda persona tiene para hacer valer sus derechos y por el otro, se incluyen también las condiciones que deben cumplirse para asegurar que toda persona señalada o acusada como infractora pueda defenderse y garantizar el cumplimiento de sus derechos. La reforma contenida en el libro cuarto del nuevo Estatuto se acoge y reconoce al debido proceso.

El procedimiento laboral sancionador se divide en dos etapas, la de instrucción y la de resolución. La primera comprende desde el auto de inicio del procedimiento hasta el auto de cierre y la segunda se conforma por la resolución que emite la autoridad competente –Secretario Ejecutivo– y, en caso de haber sido sancionado, lo correspondiente a la ejecución de la sanción.

De igual forma, y bajo el amparo del debido proceso, se dispusieron las medidas cautelares, con la finalidad de salvaguardar y garantizar aquellos derechos de primer orden y de naturaleza irreparable, bajo las premisas de fumus boni iuris -apariencia de buen derecho- y el periculum in mora -peligro en la demora-.

En el Estatuto que se presenta a consideración del Consejo General, se establecen plazos ciertos para la prescripción de la conducta, las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los tres años y las leves al año, determinando el plazo de prescripción continuo, por lo que comenzará a contarse desde que se haya cometido la conducta probablemente infractora o a partir del momento en que ésta hubiera cesado.

Asimismo, la ejecución de las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves prescribirán a los tres años, la de las impuestas por faltas leves al año y su plazo comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la

resolución por la que se impone la sanción o desde que se transgreda el cumplimiento de la sanción si éste hubiere comenzado.

La propuesta de reforma al Estatuto, a diferencia del aún vigente, contempla la existencia de una sola autoridad instructora y no dos, es decir, ya no corresponderá a la DESPEN sustanciar el procedimiento tratándose de miembros del Servicio, ni a la DEA sustanciarlo cuando se trate del personal de la Rama Administrativa; ahora en ambos supuestos le corresponderá sustanciarlos a un área específica de la Dirección Jurídica.

Lo anterior de nueva cuenta bajo la óptica del debido proceso, pues se debe disciplinar o sancionar, según corresponda, con las mismas reglas y los mismos criterios, hecho que no ocurre cuando quienes instruyen el procedimiento son dos áreas completamente diferentes y se corre el riesgo de no aplicar el derecho con criterios diferenciados para casos similares.

De ahí la necesidad de una sola área –la Dirección Jurídica– sea la encargada de sustanciar en la etapa de instrucción el procedimiento laboral sancionador.

Dado que el procedimiento laboral disciplinario se divide en dos etapas, estarán a cargo de dos autoridades diferentes, la instrucción corresponderá exclusivamente al área que se determine en la Dirección Jurídica y su resolución a la Secretaría Ejecutiva.

XI. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

Si bien este procedimiento no es novedoso en el Estatuto, sí lo es la forma como se propone su desahogo. La experiencia de las todavía autoridades instructoras –DESPEN y DEA– han mostrado que no necesariamente todo conflicto laboral es de naturaleza sancionatoria o de responsabilidad administrativa, pues el trato y la interacción diaria entre los trabajadores del Instituto, sean del Servicio o de la Rama Administrativa, no siempre es el deseable y esto conlleva a rispideces o mal clima laboral, sin que ello se deba traducir en una sanción.

Esta experiencia se ha aquilatado y por ello se desarrolló un procedimiento tal que permitiera al personal que se encuentre en una situación de conflicto de tipo laboral que no conlleve una responsabilidad administrativa o de otra naturaleza, pudiera acogerse a la conciliación para la solución del conflicto.

Se propone un procedimiento de conciliación netamente volitivo, mediante el cual se dirimen los conflictos entre el personal del Instituto con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a través del él a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo.

La conciliación estará a cargo de la Dirección Jurídica a través de un área encargada para ello. Se propone que exista personal capacitado para llevar a cabo la tarea de conciliación que deberá regir su actuación conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, confidencialidad y eficiencia; informar a las partes sobre las ventajas y la naturaleza del procedimiento de conciliación; conducir el procedimiento de conciliación en forma clara y ordenada; instar a las partes para que encuentren alternativas de solución, y finalmente, vigilar y procurar que el acuerdo al que lleguen las personas interesadas sea comprensible, realizable, equitativo, justo y perdurable.

Se establecen como derechos de las partes en este procedimiento, entre otros, solicitar al área conciliadora la implementación del procedimiento de conciliación; participar en la reunión de conciliación; manifestar, en el momento que les indique la persona conciliadora, su versión sobre los hechos motivo del conflicto, sus ideas, inquietudes, aflicciones y percepciones sobre el conflicto; proponer una o más soluciones para dirimir el conflicto; solicitar en cualquier momento la terminación de la conciliación, y celebrar por escrito un acuerdo de voluntades, mediante el que se dé solución al conflicto, el cual deberá constar en el acta que para tal efecto se suscriba.

Como ya se dijo, este procedimiento se perfecciona por la experiencia de las todavía autoridades instructoras del procedimiento disciplinario sancionador del Instituto y acoge el principio de economía procesal, el cual alude a la exigencia de que el proceso debe conseguir su objetivo de dar una solución pacífica y justa a los conflictos con el menor esfuerzo posible de tiempo, recursos humanos y económicos.

A este fin económico deben responder tanto la regulación del proceso, como la actuación de quienes intervengan al aplicar las normas procesales. Si para una necesidad procesal son posibles varias alternativas igualmente válidas, debe elegirse la más rápida y eficaz y la menos costosa.

Al igual que en el proceso laboral sancionador, en el de conciliación se salvaguardan los derechos del personal del Instituto, sin distinguir si son del Servicio o de la Rama Administrativa, pues en el caso de que las partes no logren llegar a un acuerdo conciliatorio, se deberá levantar un acta en donde se especifiquen los aspectos generales del procedimiento, entre otros: el número de reuniones de conciliación; las fechas y sedes en que las mismas se llevaron a cabo; el nombre de la persona conciliadora, señalando su cargo y adscripción, así como un breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas. En la redacción de dicha acta deberá observarse cabalmente la normativa aplicable para garantizar la confidencialidad de las partes que intervienen en el procedimiento, dejando a salvo sus derechos para que éstas los ejerzan en la vía que consideren oportuna.

Las partes deberán asumir el compromiso de los acuerdos que hayan suscrito en el acta, por lo que su cumplimiento será obligatorio, sin necesidad de validación por parte de alguna autoridad del Instituto ajena a la persona conciliadora.

Lo acordado durante el procedimiento de conciliación no podrá afectar derechos irrenunciables, comprometer derechos de personas ajenas al conflicto, afectar el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto ni atentar contra el orden público.

Una característica fundamental de este procedimiento es que el personal del Instituto podrá optar por la conciliación, dentro o fuera de un procedimiento laboral sancionador, siempre que los motivos del conflicto laboral no estén relacionados con conductas que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Instituto o que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento o acoso sexual.

XII. ATENCIÓN A LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL O LABORAL

Un aspecto novedoso de la propuesta de Estatuto es el tratamiento que se pretende dar a los casos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, pues existirá un área especializada dentro de la Dirección Jurídica para el tratamiento y seguimiento de este tipo de asuntos, la cual brindará atención y orientación al personal del Instituto, y será la instancia encargada de la recepción y atención de aquellas denuncias relacionadas con ello.

Dicha área será la autoridad de primer contacto y tendrá la responsabilidad de establecer la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada sobre relatos de hechos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, a efecto de brindarle orientación respecto de las vías legales que existan para la atención del probable conflicto o, en su caso, la conducta infractora, atendiendo al tipo de asunto de que se trate, así como de brindarle atención psicológica y acompañamiento, en los casos en que así se requiera.

Asimismo, deberá realizar una entrevista o reunión con las personas presuntamente agraviadas y con las presuntamente responsables para generar el expediente único e identificación de posibles conductas infractoras, a través del personal especializado, en un plazo breve.

Esta área determinará si la materia de la denuncia corresponde a un conflicto o, en su caso, si se trata de un asunto vinculado con posibles conductas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral y en los casos en que lo estime pertinente, se otorgará atención psicológica a la persona denunciante.

Concluida la etapa de entrevista, el área de atención y orientación, de advertir la existencia de posibles conductas constitutivas de infracciones en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, podrá solicitar al personal especializado la realización de peritajes en materia psicológica; evaluar y proponer a la autoridad instructora la pertinencia de implementar las medidas cautelares que resulten más convenientes a efecto de salvaguardar la integridad de la persona presuntamente agraviada; 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 Instituto, y remitir al área que realice las diligencias de investigación la denuncia al momento en que la persona presuntamente agraviada la presente.

Para este procedimiento se obliga a que esta área de la Dirección Jurídica se conduzca con perspectiva de género, independencia, imparcialidad, dedicación y cordialidad y que su personal tenga experiencia en relaciones laborales, psicología, así como en atención a víctimas y personas en condición de vulnerabilidad. De igual forma deberá cerciorarse que la persona presuntamente agraviada o en riesgo obtuvo la atención debida durante el transcurso de todo el procedimiento.

En esta propuesta de Estatuto se señala que en los asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual, el área de primer contacto, así como las autoridades instructora y resolutora estarán obligadas a observar el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Nacional Electoral y 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.

XIII. RECURSO DE INCONFORMIDAD

Toda determinación emitida por una autoridad competente debe contemplar el medio de defensa correspondiente. El recurso de inconformidad es el medio con el que cuenta el personal del Instituto para controvertir las resoluciones emitidas por la autoridad resolutora y los cambios de adscripción o rotación que apruebe la Junta respecto de los miembros del Servicio. Tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Esto es, es el acto procesal que pueden ejercitar los miembros del Servicio y el personal de la Rama Administrativa para combatir las decisiones de la autoridad resolutora.

Subsiste la competencia de la Junta cuando se trate de resoluciones emitidas por la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al procedimiento laboral sancionador, cuando la autoridad instructora decrete el no inicio del procedimiento o su sobreseimiento, o en contra de la negativa de cambio de adscripción y rotación.

De igual forma, subsiste la competencia del Consejo General respecto de las decisiones de fondo que determinen el cambio de adscripción o rotación de los miembros del Servicio. Y en cuanto a los desechamientos o sobreseimientos, subsiste la competencia del Secretario del Consejo General.

XIV. PERSONAL DE LOS OPLE

La Constitución, en su artículo 116, fracción IV, inciso c), dispone que las autoridades que tengan a su cargo la organización de las elecciones en las entidades federativas gozarán de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones.

A su vez, la Ley señala en su artículo 98, párrafo 1, que los Organismos Públicos Locales están dotados de personalidad jurídica y patrimonio propios. Gozarán de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones. También señala que serán profesionales en su desempeño y que se regirán por los principios de certeza, imparcialidad, independencia, legalidad, máxima publicidad y objetividad.

De igual forma, el artículo 41 constitucional en su Base V, apartado D, especifica que el Instituto Nacional Electoral regule la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Electoral Nacional que 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 Electoral y de los Organismos Públicos Locales de las entidades federativas en materia electoral.

En concordancia con lo anterior, la Ley dispone en su artículo 202 que el Servicio contará con dos sistemas, uno para el Instituto y otro para los Organismos Públicos Locales, y a la vez advierte que las relaciones de trabajo entre estos últimos y sus trabajadores se regirán por las leyes locales de conformidad con lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución, lo cual implica una necesaria diferenciación en cada uno de los 32 OPLE que existen en la República federal.

Desde su nacimiento, los Organismos Públicos Locales mostraron realidades diferenciadas en materia del Servicio Profesional Electoral Nacional. En sólo cuatro de ellos existían servicios civiles de carrera previamente a su integración como OPLE (Ciudad de México, Estado de México, Guanajuato y Nuevo León).

En la actualidad, el Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los OPL abarca 752 plazas en el país. Si bien esa cifra indicaría un promedio nacional de 24 plazas del Servicio por OPLE, lo cierto es que la distribución por entidades es altamente heterogénea. Entre los casos extremos destacan Nayarit, con 3 plazas, y Ciudad de México, con 210 plazas. Existen nueve entidades con menos de una decena plazas del Servicio y únicamente seis con tres decenas o más. Hay tres entidades con 16 plazas, Coahuila, Michoacán y Zacatecas, cifra que representa la moda en la distribución nacional. Por otro lado, 24 entidades cuentan con un número de plazas menor al promedio y, entre las entidades que lo rebasan,

únicamente Guerrero y Nuevo León, con 27 plazas cada una, se acercan al promedio.

De un análisis global de la distribución de plazas por OPLE en el país se observa una alta desviación estándar, de 35.9, lo que indica que los datos están muy alejados del promedio.

Lo anterior apunta a una marcada heterogeneidad de los OPLE: la diferenciada disponibilidad de plazas del Servicio refleja capacidades institucionales diversas, así como disponibilidad presupuestal disímil entre las autoridades administrativas electorales de las entidades de la federación. Ante una realidad tan heterogénea, es obligado no hacer tabla rasa considerando a los OPLE como un conjunto homogéneo, sino por el contrario, es imperativo propiciar, respaldar e impulsar su desarrollo institucional de manera diferenciada.

El modelo vigente de regulación del Servicio por el INE estableció en sus inicios que los cargos y puestos en los OPLE debían corresponderse con los del Instituto, sin atender a las especificidades y necesidades de las autoridades electorales locales, entre otras, la realización de elecciones por sistema normativo indígena, la atención a vastos segmentos poblacionales hablantes de lenguas indígenas, la ausencia de estructuras permanentes en los municipios y Distritos locales, por citar algunas diferencias respecto de la realidad del INE.

Asimismo, la operación directa por parte del INE de los distintos mecanismos del Servicio previstos en la ley para los OPLE, en ocasiones se ha traducido en la acumulación de plazas vacantes al interior de las estructuras de los organismos locales sin que puedan ser cubiertas de forma oportuna, ello porque los concursos públicos de ingreso son realizados por el INE con posterioridad a que culminen los concursos propios. Así, para julio de 2020, a un par de meses del inicio de los procesos electorales 2020-2021, de las 752 plazas del Servicio de los OPLE hay 233 vacantes, esto es casi un tercio (29%) y recién se estarán emitiendo por parte del Instituto las convocatorias respectivas. Cabe señalar que, conforme al modelo vigente, el INE asume en su totalidad los costos de operación de los mecanismos del Servicio en los OPLE, como es, por ejemplo, el diseño, implementación y calificación de los concursos públicos de ingreso.

La propuesta de reforma del Estatuto subraya el papel del Instituto como auténtica autoridad rectora para que, tal como lo establece la Constitución, el INE regule la organización y funcionamiento de los mecanismos del Servicio en el sistema de los OPLE. Asimismo, a efectos de evitar incurrir en un centralismo que inhiba el desarrollo de las capacidades institucionales de los OPLE, se abre la posibilidad para que, cuando exista y se demuestre la capacidad técnica y operativa en un OPLE, y éste lo solicite, pueda instrumentar de forma directa la operación de los mecanismos del Servicio. La DESPEN, en estos casos, tendría una intervención para supervisar que la puesta en práctica de cada mecanismo se realice con pleno apego a la normativa vigente.

La propuesta contempla que los concursos de ingreso a cada OPLE se realizarán con cargo al presupuesto de los mismos y que, en caso de solicitarlo, se pondrá a su disposición la lista de reserva surgida de un concurso público realizado por el Instituto, previo consentimiento de los aspirantes.

Asimismo, y también en función de su capacidad técnica y operativa, con la reforma los OPLE podrán establecer un sistema de ascenso a través de un certamen interno, cumpliendo así con las disposiciones de Ley (artículo 203 inciso f) y también, si así lo decide su máximo órgano de dirección, implementar la figura del refrendo.

En esta propuesta de reforma que se somete a consideración del Consejo General, también se otorga a los OPLE mayor capacidad de decisión respecto a movimientos internos de las y los miembros del Servicio y personas encargadas de plazas vacantes. Bajo la supervisión de la DESPEN podrán llevar a cabo cambios de adscripción y rotación al interior del OPLE dentro de la entidad federativa. No se contempla que puedan darse cambios de adscripción ni rotación de una entidad a otra, pues cada movimiento de esta naturaleza implica la terminación de la relación laboral en un OPLE y el inicio de una nueva en otro, con las erogaciones no deseadas ni presupuestadas que implica dar de baja a personal calificado. Dado que cada OPLE en términos laborales es un patrón distinto, el cambio de adscripción o rotación que se da al interior del INE no pueden replicarse en los Organismos.

El derecho a la permanencia en el Servicio del sistema OPLE se equiparará con las disposiciones para las y los miembros del Servicio del sistema del Instituto

establecidas en el Libro Tercero del nuevo articulado. En ellas se incluye la perspectiva de los ciclos trianuales, procurando adecuarlos a la realidad electoral de las entidades federativas. La titularidad se vincula a estos ciclos, a la acreditación del programa de formación y de la capacitación de las y los miembros del Servicio, y se abre la puerta para que cada OPLE ponga a consideración de la DESPEN su propuesta de profesionalización para cada ciclo trianual, a fin de que pueda considerar e incluir los intereses y necesidades locales. La Comisión del Servicio será la encargada de aprobar cada propuesta, cuidando que cumpla con los estándares de calidad que previamente establezca el Consejo General del Instituto.

La evaluación del desempeño debe generar los insumos que permitan mejorar la profesionalización de las y los miembros del Servicio y no ser un fin en sí misma. El INE tendrá que definir los Lineamientos y las metas para evaluar el desempeño, pero ahora cada OPLE podrá proponer también sus propias metas atendiendo a sus necesidades institucionales. Esta evaluación se aplicará anualmente como marca la Ley, pero también, al igual que en el sistema del Instituto, se obtendrá una calificación trianual ponderada. Cada trienio se definirá en función de la renovación del congreso local que corresponda.

Con respecto al procedimiento laboral sancionador, la Dirección Jurídica del Instituto será la encargada de llevar un registro actualizado de las resoluciones dictadas en los OPLE y de validar los Lineamientos que emita cada OPLE respecto a la sustanciación y resolución del mismo. Para ello se deberá mantener debidamente informadas a la Dirección Jurídica del Instituto y a la DESPEN.

La propuesta detalla aquellas disposiciones que marca la Ley respecto del personal de la rama administrativa de los OPLE, buscando replicar en lo posible las condiciones de trabajo que protegen los derechos adquiridos por los trabajadores del Instituto, pero siempre manteniendo la observancia con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 206 de la Ley, por lo que hace a la aplicación de las leyes locales y las relaciones de trabajo entre los OPLE y sus trabajadores.

C. Construcción y socialización de la propuesta de reforma al Estatuto

Para la construcción del proyecto de reforma al Estatuto se recibieron comentarios y sugerencias de Consejeros Electorales, de las y los miembros del Servicio, de las

vocalías locales y distritales, de directores ejecutivos, titulares de Unidades Técnicas y de los Organismos Públicos Locales.

Cabe destacar que, con el propósito de que las y los miembros del Servicio del Instituto Nacional Electoral conocieran los alcances y opinaran sobre la propuesta reforma al Estatuto, la Presidencia de la Comisión del Servicio atendió 16 reuniones presenciales y 12 reuniones virtuales desde octubre de 2019 a junio de 2020 dándola a conocer a la totalidad de las y los miembros del Servicio del Instituto. En las reuniones se recabaron diversas opiniones y comentarios que permitieron precisar algunas disposiciones para mayor certeza del personal de carrera.

La Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional, durante la sexta sesión extraordinaria celebrada el 2 de julio de 2020, conoció la propuesta de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa presentada por la Presidencia de la Comisión, y por votación unánime autorizó en lo general con las observaciones recibidas y atendidas, presentarlo a la Junta para que determine sobre su aprobación. Asimismo, en lo particular se aprobó por mayoría respecto de los rubros de reingreso, reincorporación, certamen interno (Comité Dictaminador y examen de conocimientos), y cambios de adscripción y rotación para el desarrollo de carrera.

En razón de los antecedentes y consideraciones expuestas, esta Junta en ejercicio de sus atribuciones emite el siguiente:

A C U E R D O

PRIMERO. Se aprueba someter a consideración del Consejo General del Instituto Nacional Electoral Nacional, el Proyecto de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa en los términos del documento anexo que forma parte integral del presente Acuerdo.

SEGUNDO. Se instruye al Secretario Ejecutivo someter a consideración del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, el Proyecto de reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

TERCERO. Publíquese el presente Acuerdo en la Gaceta Electoral del Instituto.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 3 de julio de 2020, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Maestro Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; de los Directores de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello.

EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

DR. LORENZO CÓRDOVA VIANELLO

EL SECRETARIO EJECUTIVO Y SECRETARIO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

LIC. EDMUNDO JACOBO MOLINA