



## 2do informe de Dirección Jurídica Asuntos de Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional

### Contexto

En cumplimiento al artículo 28, fracción IX del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa (“Estatuto”), la Dirección Jurídica presenta ante la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional el informe de los asuntos recibidos en contra de personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, en lo que, con independencia de las acciones en el ámbito de su atención integral, han implicado procedimientos de conciliación, de la determinación de no inicio del procedimiento laboral sancionador y/o de la resolución de fondo que recae en el mismo, en el periodo comprendido entre el 1º de marzo al 31 de mayo de 2022.

### Asuntos recibidos del 1 de marzo al 31 de mayo del 2022

Durante el periodo del 1º de marzo al 31 de mayo de 2022, se presentaron 33 quejas o denuncias, de las cuales 8 señalan hechos constitutivos de hostigamiento y/o acoso laboral, 12 quejas señalan hechos constitutivos de un conflicto laboral, y 13 denuncian otras conductas probablemente infractoras previstas en el Estatuto:

Durante el periodo comprendido del 1º de marzo al 31 de mayo de 2022 se recibieron 33 denuncias que se clasifican en las siguientes conductas:

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	8
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	0
CONFLICTO LABORAL	12
OTRAS CONDUCTAS	13

El 39% de las denuncias recibidas en el periodo corresponden a otras conductas, esto es, a probables infracciones a los artículos 71 y 72, del Estatuto, que no están relacionadas con temas de hostigamiento o acoso, como lo son el desempeño deficiente, incumplimiento de disposiciones normativas aplicables al Instituto, uso indebido de los bienes propiedad del Instituto, y trámite inadecuado a los procedimientos especiales sancionadores.

El 36% corresponde a conflictos laborales, derivados de factores como una comunicación no efectiva, tolerancia, necesidades de escucha, conocimiento y pericia en el manejo de una situación de conflicto laboral.

El 25% de las denuncias recibidas fueron por hostigamiento y acoso laboral, por tanto, el menor número de asuntos está relacionado con este tipo de conductas.

### Atención Integral

Al recibir una denuncia o queja relacionada con hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, de acuerdo con lo establecido en los artículos 291 y 292 del Estatuto, el área de atención integral y orientación establece la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada, identifica la materia de la denuncia, brinda orientación legal y, en caso de considerarse necesaria, atención psicológica.

De conformidad con el artículo 293 del Estatuto, esa misma área remite a conciliación las denuncias relativas a conflictos laborales, y a investigación las denuncias que pudieran constituir una conducta probablemente infractora, para que una vez realizadas las diligencias correspondientes, se determine el inicio o no del procedimiento laboral sancionador.



En ese tenor, Atención Integral inició el periodo que se reporta con 26 denuncias en trámite, como se mencionó recibieron 33 quejas y denuncias, por lo que en el periodo se tramitaron un total de 59 asuntos, de los cuales 7 se remitieron a conciliación, 4 a investigación, y 31 se archivaron. Quedaron así 17 asuntos en trámite para decidir, en su momento, si se archivan o remiten a las otras áreas de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral.



En cuanto a los 31 asuntos archivados, 25 fueron por falta de interés al no cumplir con los requisitos normativos para formalizar el proceso y en 6 se identificaron conductas no susceptibles de imposición de sanciones o conciliación.

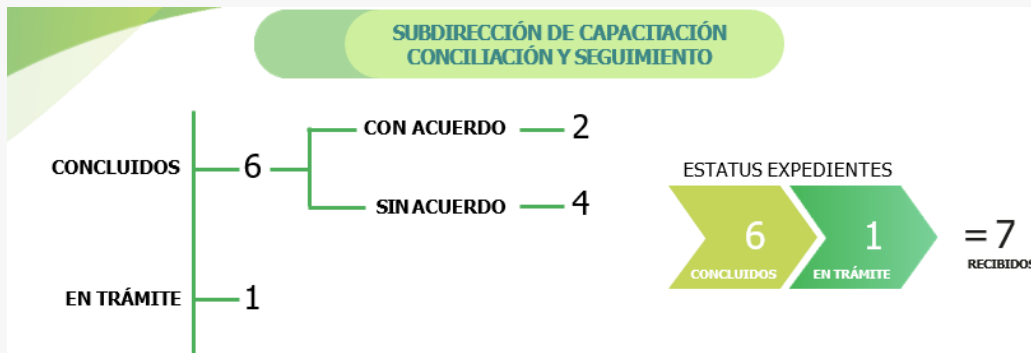
De lo anterior, se puede concluir que, del total de las denuncias que se tramitaron en el periodo reportado, el 52% se archivaron, por lo que se advierte un posible desconocimiento por parte de las personas denunciantes para identificar las características de un conflicto, acoso y hostigamiento, o bien, se tiene una creencia generalizada que exigir las actividades encomendadas que recaen fuera de una cédula del cargo, cargas excesivas en los periodos electorales, o falta de claridad en las indicaciones, son hechos constitutivos de conductas infractoras.

Del total de las denuncias no archivadas, el 12% se remitió a conciliación, 7% a investigación y 29% de los asuntos continúan en trámite. El 19% de las denuncias que se encontraban en trámite fueron remitidas a conciliación y para realizar diligencias de investigación a efecto de determinar la procedencia o no del inicio del procedimiento laboral sancionador.

## Conciliación

La conciliación es el procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del Instituto, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo.

En ese sentido, el área de conciliación, en el periodo comprendido en este informe recibió 7 asuntos, de los cuales 6 concluyeron y 1 se está tramitando (al inicio del periodo no se tenían asuntos en trámite). De los asuntos concluidos, en 4 las partes no aceptaron iniciar el procedimiento de conciliación, en tanto en 2 se celebró un acuerdo conciliatorio.



Respecto de los 6 procedimientos de conciliación que se concluyeron, los dos que se logró acuerdo conciliatorio corresponden a conflictos derivados de la comunicación deficiente,

asimétrica y cargada de un uso de lenguaje no asertivo y amenazante, tratos diferenciados y exclusión en razón a sus demás compañeros; en los 4 asuntos que no fue aceptado el inicio del procedimiento de conciliación, corresponden a las conductas que bloquean la comunicación efectiva, tales como amenazas, rechazo, acciones comparativas para exponer al otro(a), sin asignaciones de tareas o actividades, permisos negados, falta de empatía durante la pandemia, burlas e invisibilización.

Los asuntos que se reciben en la Dirección de Asuntos HASL relacionados con conflictos laborales versan sobre conflictos derivados de la interacción en el contexto laboral o profesional, es decir, de las relaciones formales, del contacto continuo y dinámico en el trabajo, y de las obligaciones en la entrega de productos y resultados de los prestadores de servicios, que tienen como efecto forzoso la flexibilización de la distancia en ámbitos institucionales; sin embargo, el intercambio de ideas, creencias, peticiones, requerimientos de entrega o de trabajo y sobre todo la forma en la que se construyen los vínculos interpersonales, convierte dicha interacción en una zona propicia para el nacimiento de conflictos.

### **Investigación preliminar**

El área de investigación es la encargada de iniciar una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permiten determinar si ha lugar o no el inicio del procedimiento laboral sancionador.

De conformidad con el artículo 321 del Estatuto, si se considera que existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora, se determina el inicio del procedimiento laboral sancionador.

Al inicio del periodo que se reporta, se encontraban 57 asuntos en investigación, de los cuales 23 eran en contra de Miembros del Servicio (40.35%). Durante el periodo se recibieron 5, por lo que se tramitaron 28 asuntos vinculados con el SPEN en el periodo, de los cuales se concluyeron 12 asuntos, en 6 se dictó auto de inicio del procedimiento laboral sancionador, y en 6 se dictó el no inicio del procedimiento, por lo que 16 continúan en trámite.

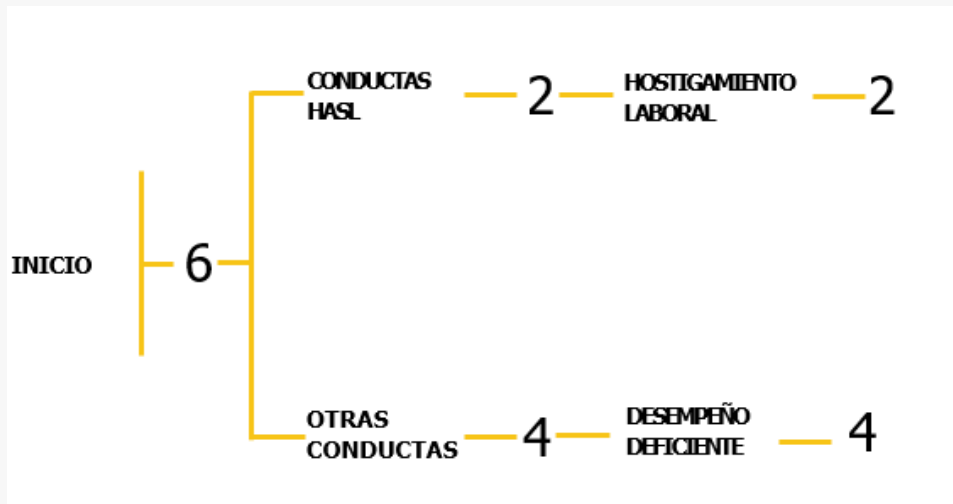


### Asuntos no iniciados.



De los 6 no inicios dictados, 3 son por hechos denunciados como conductas HASL y los 3 restantes por otras conductas no relacionadas con las causales de imposición de sanción. Cabe resaltar que 5 de los no inicios referidos se dictaron al haber llevado a cabo la investigación preliminar y no haber obtenido elementos que acreditaran las conductas denunciadas; así también, en 1 asunto se determinó el no inicio, toda vez que la persona denunciada dejó de ser trabajador del INE durante el periodo que se reporta.

## Asuntos iniciados



Los 4 asuntos catalogados como “otras conductas,”<sup>1</sup> que se hicieron del conocimiento de esta Dirección HASL, corresponden a un desempeño deficiente. Dos asuntos se recibieron derivado de vistas remitidas por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, relativas a los miembros del SPEN que fungen como autoridad instructora en los Procedimientos Especiales Sancionadores. Los otros 2 inicios derivan de las resoluciones del Consejo General, relacionadas con el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia de fiscalización, por indebidas notificaciones. Las más frecuentes consisten en no emplazar debidamente a las partes, falta de fundamentación y motivación en los actos procesales que se desarrollan, y la omisión o retraso en la integración de constancias en el Sistema Integral de Quejas y Denuncias.

Respecto a los 2 inicios por hostigamiento laboral, uno de ellos es por comentarios despectivos hacia la denunciante y solicitarle actividades fuera del ámbito laboral, tales como actividades del doctorado de la denunciada; el segundo, en virtud del acta administrativa en la que se asentaron manifestaciones de connotación negativa para las denunciadas.

<sup>1</sup> Conductas infractoras establecidas en los artículos 71 y 72 del Estatuto, que no están relacionadas con HASL.

## Medidas cautelares y de protección

De conformidad con los artículos 313 y 314 del Estatuto, la Dirección Jurídica puede decretar una medida cautelar, con el objeto de conservar la materia y evitar daños irreparables, evitar obstaculización en las investigaciones, para conservar el estado y evitar daños que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales. En este periodo se solicitó se decretara 1 medida cautelar, misma que fue negada derivado de que, de los hechos manifestados y las constancias que se tenían al momento de la solicitud, no se advirtió un riesgo inminente en la persona presuntamente agraviada, por lo que en este periodo no se dictaron medidas cautelares.

## Sustanciación de procedimientos laborales sancionadores

Una vez iniciado el procedimiento laboral sancionador se sustancia, de conformidad lo establecido en los artículos 334 al 347 del Estatuto, para poner el asunto en estado de resolución y que la autoridad competente emita la que corresponda.

En este periodo se inició con 34 asuntos remitidos al área y durante el mismo se recibieron 6. En ese sentido se instruyeron 40 asuntos, de los cuales se resolvieron 3 y actualmente 37 se encuentran en sustanciación.

## Entidades en las que se dictó resolución y sentido

Respecto de los asuntos concluidos, derivados de un procedimiento laboral sancionador, se concluyeron 3 asuntos, que corresponden a las entidades de Puebla, Chihuahua y Chiapas.

Respecto de dichos asuntos, en 2 de ellos se impuso la sanción de destitución por conductas infractoras de hostigamiento sexual y laboral, acoso laboral y desempeño deficiente y 1 con dos días de suspensión por desempeño deficiente.





## Recurso de Inconformidad

De conformidad con el artículo 358 del Estatuto, el recurso de inconformidad es el medio de defensa para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora, que tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas.

En ese sentido, al inicio del periodo que se reporta se tenían 5 recursos de inconformidad en trámite; en el trimestre se recibieron 4 recursos, por lo que en el trimestre se tramitaron 9 en total, 6 en contra de resoluciones de procedimientos laborales y 3 en contra de actos intraprocesales.

Se resolvieron 4 de los recursos, en 3 se confirmó la sanción impuesta<sup>2</sup> y en 1 se revocó, para efecto de la que autoridad instructora realizara diversas diligencias de investigación adicionales, de tal manera que 5 recursos continúan en trámite.<sup>3</sup>



<sup>2</sup> Las sanciones consistieron en: destitución, días de suspensión, amonestación y absolución, respectivamente.

<sup>3</sup> Las dos sanciones de los recursos que continúan en trámite consisten en: destitución y días de suspensión respectivamente y 3 en contra de actos intraprocesales.