



3er 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 1 de junio al 31 de agosto de 2022.

Asuntos recibidos del 1 de junio al 31 de agosto del 2022

Durante el periodo del 1 de junio al 31 de agosto de 2022, se presentaron 27 quejas o denuncias, de las cuales 10 señalan hechos constitutivos de hostigamiento y/o acoso laboral, 3 denuncias refieren hechos constitutivos de hostigamiento y/o acoso sexual, 5 quejas señalan hechos constitutivos de un conflicto laboral, y 9 denuncian otras conductas probablemente infractoras previstas en el Estatuto:

DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 1 DE JUNIO AL 31 DE AGOSTO DE 2022, SE RECIBIERON 27 DENUNCIAS Y QUEJAS, QUE SE CLASIFICAN EN LAS SIGUIENTES CONDUCTAS:

HOSTIGAMENTO Y ACOSO LABORAL	10
HOSTIGAMENTO Y ACOSO SEXUAL	3
HOSTIGAMENTO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL	0
CONFLICTO LABORAL	5
OTRAS CONDUCTAS	9

El 37% de las denuncias recibidas fueron por hostigamiento y acoso laboral. Mientras que el 33% 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 y uso indebido de los bienes propiedad del Instituto.

El 19% 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 11% de las denuncias recibidas en el periodo que se reporta fueron por conductas de hostigamiento y acoso sexual, siendo este el porcentaje menor del universo de denuncias recibidas.

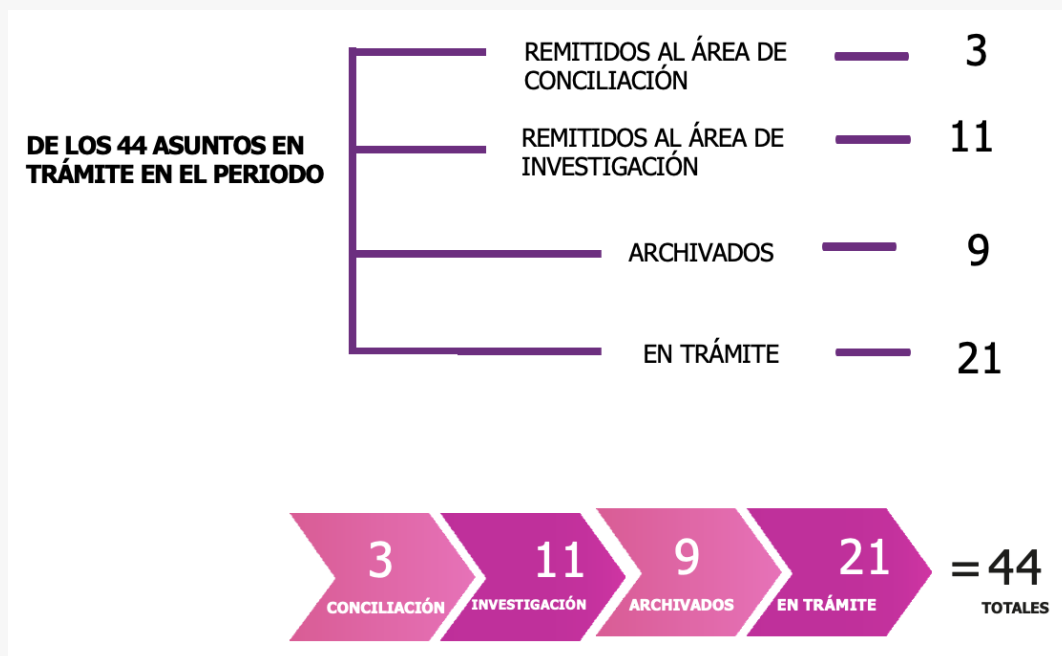
Atención Integral

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 17 denuncias en trámite, como se mencionó recibieron 27 quejas y denuncias, por lo que en el periodo se tramitaron un total de 44 asuntos, de los cuales 3 se remitieron a conciliación, 11 a investigación, y 9 se archivaron. Quedaron así 21 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 9 asuntos archivados, 6 fueron por falta de interés al no cumplir con los requisitos normativos para formalizar el proceso, en 1 se identificaron conductas no susceptibles de imposición de sanciones o conciliación y en 2 por incompetencia.

Del total de las denuncias no archivadas, el 7% se remitió a conciliación, 25% a investigación y 48% de los asuntos continúan en trámite.

Siendo que el 20% de los asuntos tramitados en el periodo 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.

A efecto de abatir el desconocimiento que existe en el Instituto respecto a las características de los conflictos laborales, acoso y hostigamiento, así como para fomentar la cultura de la denuncia en este tipo de conductas, se han impartido talleres de sensibilización en los que se incluye material y actividades que ayudan a los participantes a identificar que conductas constituyen una posible infracción y las vías de atención con que cuenta la Dirección Jurídica para el trámite de los procedimientos laborales sancionadores y procedimientos de conciliación que permiten mejorar los ambientes laborales.

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 3 asuntos, de los cuales 1 se concluyó y 2 se encuentran en trámite. En el asunto concluido se celebró un acuerdo conciliatorio.



PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS POR ENTIDAD

CON ACUERDO | 1 | CIUDAD DE MÉXICO | 1

Respecto del procedimiento de conciliación que se concluyó mediante acuerdo conciliatorio corresponde a un conflicto derivado de la comunicación deficiente, asimétrica y cargada de un uso de lenguaje no asertivo, con un tono de voz elevado, molesto y exaltante.

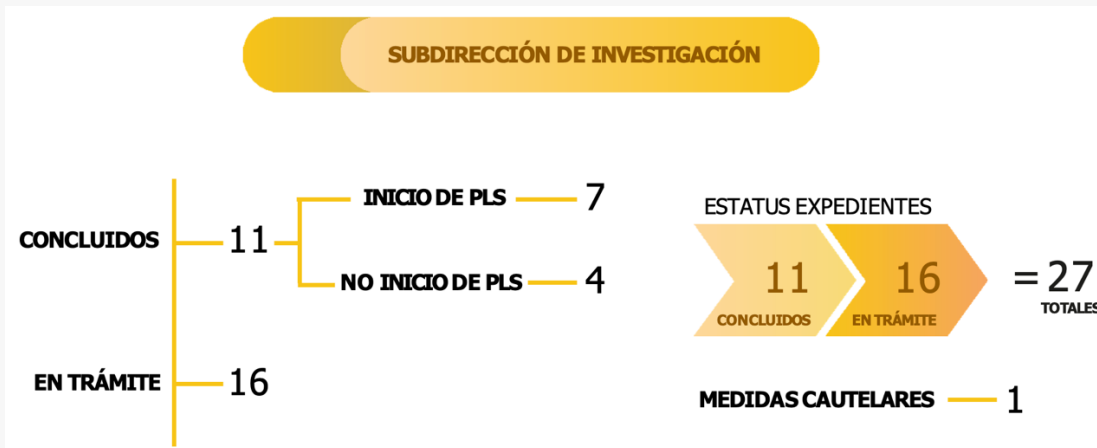
Si bien son pocos los asuntos que se concluyen a través de un acuerdo conciliatorio, se tiene la firme convicción que los medios alternativos para la solución de conflictos son la vía idónea para generar acuerdos que permiten mejorar el ambiente laboral, por lo que a través de los talleres de sensibilización y campañas de difusión se invita al personal de Instituto a que acudan a Dirección Jurídica para llevar a cabo el procedimiento de conciliación.

Investigación preliminar

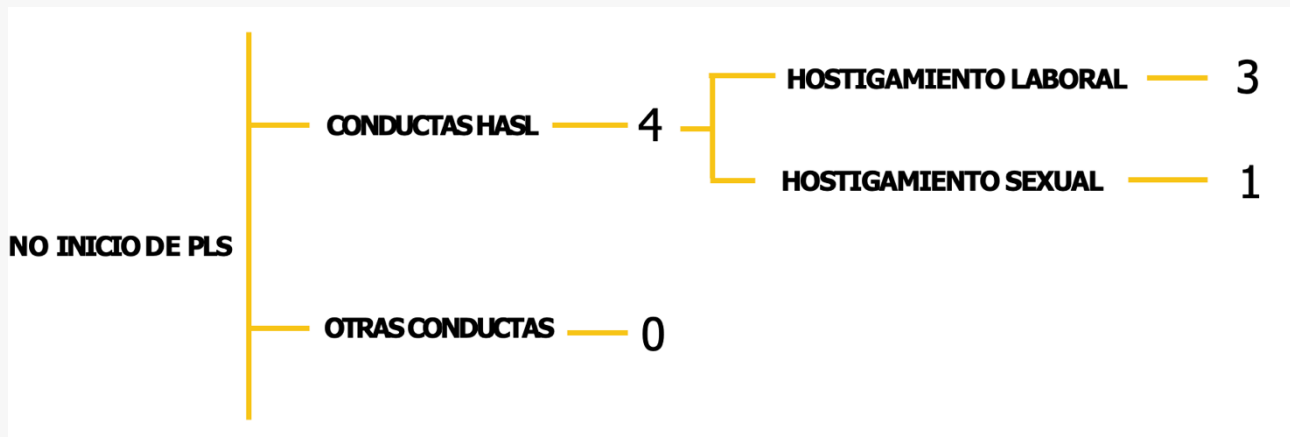
El área de investigación es la encargada de iniciar una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permiten determinar si ha lugar o no el inicio del procedimiento laboral sancionador.

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 16 asuntos en investigación; y durante el periodo se recibieron 11, por lo que se tramitaron 27 asuntos en contra de miembros del SPEN en el periodo, de los cuales se concluyeron 11 asuntos, en 7 se dictó auto de inicio del procedimiento laboral sancionador y en 4 se dictó el no inicio del procedimiento, por lo que 16 continúan en trámite.

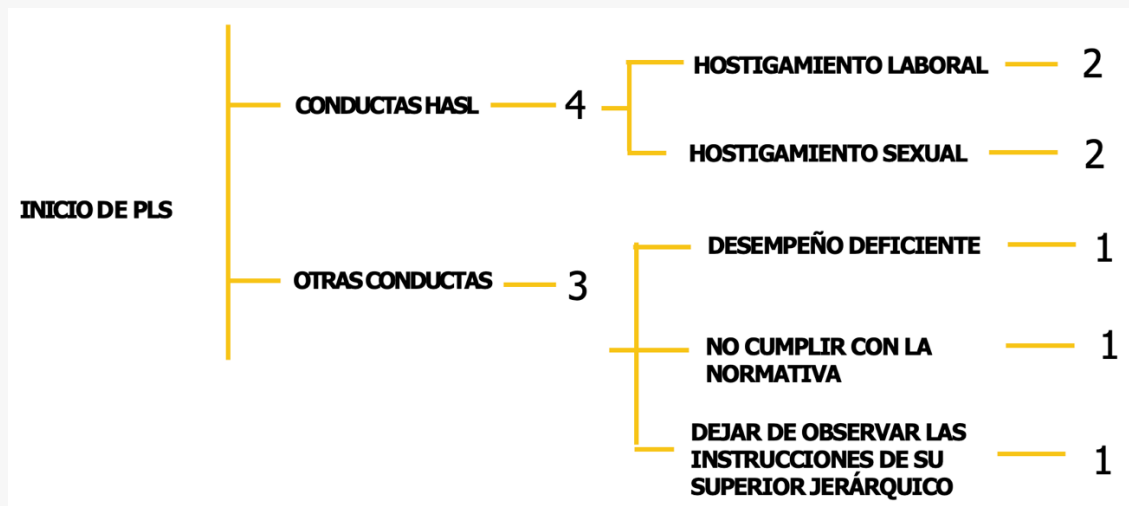


Asuntos no iniciados.



Los 4 no inicios dictados, son por hechos denunciados como conductas HASL que se dictaron al haber llevado a cabo la investigación preliminar y no haber obtenido elementos que generaran indicio respecto de la comisión de las conductas denunciadas.

Asuntos iniciados



Respecto de los 7 inicios, 4 son por conductas HASL, 2 de ellos por hostigamiento/acoso laboral y 2 por hostigamiento/acoso sexual.

Los 3 asuntos catalogados como otras conductas¹ que se hicieron del conocimiento de esta Dirección HASL en contra de Miembros del Servicio, 1 corresponde a conductas relacionadas con deficiencias en el desempeño de funciones, 1 por no cumplir con la normativa institucional y 1 por dejar de observar las instrucciones recibidas por el superior jerárquico.

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 decretó de oficio una medida cautelar, derivado de que, de los hechos que se hicieron del conocimiento y las constancias que obraban en el expediente, se advirtieron posibles daños o actos que pudieran ocasionar efectos perjudiciales en las funciones y actividades institucionales, relacionadas con el resguardo y protección de datos de ciudadanos alojados en Padrón Electoral.

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

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.

Este periodo se inició con 37 asuntos en trámite y durante el mismo se recibieron 7. En ese sentido se instruyeron 44 asuntos, de los cuales se resolvieron 15 y actualmente 29 se encuentran en sustanciación.

Entidades en las que se dictó resolución y sentido

Los 15 asuntos concluidos derivado de un procedimiento laboral sancionador, corresponden a las entidades de Aguascalientes, Baja California, Ciudad de México, Durango, Estado de México, Guerrero, Jalisco, San Luis Potosí y Yucatán².

Respecto de dichos asuntos, en 4 de ellos se impuso la sanción de destitución por conductas infractoras de hostigamiento sexual, por acumular más de 3 ausencias en un periodo de 30 días, y por actos que pudieran constituir actos parciales a favor de partidos políticos³. En 3 asuntos se determinó imponer la sanción de suspensión, derivado de utilizar el mobiliario para un fin distinto al autorizado, desempeño deficiente, y no hacer cumplir las disposiciones de la Constitución y diversa normativa.

En 2 asuntos se impuso la sanción de multa por desempeño deficiente; en 3 asuntos se impuso la sanción de amonestación derivado de no utilizar los recursos informáticos de manera adecuada y por no acreditar la evaluación del desempeño. Asimismo, en 3 asuntos se determinó absolver respecto de no acreditarse las conductas de hostigamiento laboral y desempeño deficiente.

² Las entidades de Aguascalientes, Jalisco y San Luis Potosí, corresponden únicamente a 1 expediente con 3 personas denunciadas y sancionadas, por lo que se cuenta como 1 resolución.

³ Se sancionó con destitución a 3 personas en 1 expediente, por lo que en este periodo hubieron 6 personas destituidas con motivo de una sanción derivado de un procedimiento laboral sancionador.

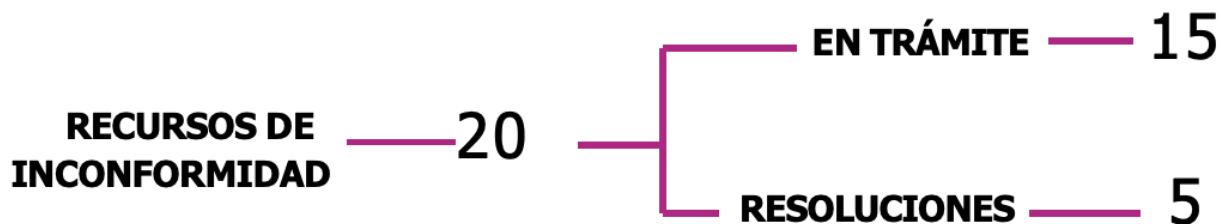


Recurso de Inconformidad

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 20 recursos, y se resolvieron 5 de los recursos. En 1 se confirmó la sanción impuesta, 3 se desecharon por no cumplir los requisitos y 1 se sobreseyó, de tal manera que 15 recursos continúan en trámite.

RECURSO DE INCONFORMIDAD



I. Acciones implementadas para la atención y prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral (HASL).

Del análisis de las denuncias que se han recibido y el trámite que se ha dado a cada una de éstas, se obtiene que la conducta más recurrente por la que se denuncia a los miembros del servicio es el hostigamiento y acoso laboral, seguida de desempeño deficiente incumplimiento de disposiciones normativas aplicables al Instituto y uso indebido de los bienes propiedad del Instituto.

Respecto a las denuncias presentadas, se observa que el 20% se archivan ya sea por falta de interés, por no cumplir los requisitos o por no ser conductas susceptibles de imposición de sanción.

Por lo que Dirección Jurídica imparte talleres de sensibilización en Juntas Distritales y Locales para fomentar la cultura de la denuncia y para prevenir o identificar la incidencia de conductas infractoras HASL.⁴

En dichos talleres se desarrollan actividades que permiten a los participantes identificar la diferencia entre conflicto, acoso, hostigamiento sexual y laboral.

⁴ En el periodo que se reporta se impartieron talleres en Juntas Distritales de San Luis Potosí y en la Junta Local de Puebla dirigido a los Vocales Locales y a los 15 Vocales Ejecutivos Distritales de dicha entidad.

También se imparte un taller de inteligencia emocional con el objetivo de que los participantes puedan conocer sus emociones, prevenir e identificar la depresión, manejo de estrés y ansiedad.

Posteriormente, se aplican diversos instrumentos para evaluar el clima laboral.

- Encuestas de riesgos psicosociales.
- Encuesta de seguridad emocional.
- Sociograma (mapa relacional)

De la aplicación de las encuestas se obtienen el nivel de riesgo respecto a los siguientes rubros:

- Ambiente de trabajo.
 - Condiciones en el ambiente de trabajo.
- Factores propios de la actividad.
 - Carga de trabajo.
 - Falta de control sobre el trabajo.
- Organización del tiempo de trabajo.
 - Jornada de trabajo.
 - Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Liderazgo y relaciones en el trabajo.
 - Liderazgo.
 - Relaciones en el trabajo.
 - Violencia.
- Entorno organizacional.
 - Reconocimiento del desempeño.
 - Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

Una vez analizados los resultados se emiten recomendaciones a los líderes de las entidades, respecto a las acciones que pueden implementar para disminuir las escalas de riesgo detectadas y generar mejora del clima laboral y se llevan sesiones individuales de seguimiento psicológico con personal identificado con alto riesgo psicosocial.