

Oficio número 1515/2022
Secretaría Ejecutiva
Asunto: Consulta

Mtro. Miguel Ángel Patiño Arroyo
Director de la Unidad Técnica de Vinculación
Con los Organismos Públicos Locales del
Instituto Nacional Electoral
P r e s e n t e

At'n Mtro. Gabriel Mendoza Elvira
Director Jurídico

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 143, párrafo 2, fracción XXXVII del Código Electoral del Estado de Jalisco, así como por el artículo 11, párrafo 2, fracción XXV del Reglamento Interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco, respetuosamente me dirijo a usted con motivo del seguimiento a los trabajos de revisión de la normativa de los Organismos Públicos Locales Electorales, respecto a los procedimientos laboral sancionador y recurso de inconformidad, establecido en el artículo 461 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, en concordancia con el punto de acuerdo Cuarto y el Transitorio Tercero de los citados lineamientos, por medio de los cuales los organismos públicos locales deben desarrollar su normativa interna para atender los asuntos referidos.

En este sentido, es de notar para este Organismo electoral, que para el caso particular de nuestra entidad, en lo tocante al Procedimiento Laboral Sancionador, el Estado Jalisco cuenta con un procedimiento ya regulado en la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (en adelante la Ley), denominada *Procedimiento Administrativo de Responsabilidad Laboral*, y que en términos del artículo 1º, es de observancia general y obligatoria para los titulares y servidores públicos de, entre otros, los organismos constitucionales autónomos así como para los organismos públicos descentralizados del Poder Ejecutivo del Estado y de los Municipios; por lo que, tanto el el funcionariado del Servicio Profesional Electoral como el personal de la rama administrativa que labora en este OPLE están sujetos dichas disposiciones de la legislación local en materia burocrática.



La Ley burocrática en su artículo 26 regula un procedimiento administrativo de responsabilidad laboral y, en el artículo 25 prevé las sanciones que pueden imponerse al funcionariado público que incurra en mal comportamiento, irregularidades o incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, las cuales pueden desde la amonestación hasta la inhabilitación para ejercer un cargo público por un periodo de seis años.

Artículo 25.- Es deber de los titulares de las entidades públicas imponer, en sus respectivos casos, a los servidores públicos las sanciones a que se hagan acreedores por el mal comportamiento, irregularidades o incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, pudiendo consistir en:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por treinta días en el empleo, cargo o comisión;

III. Cese en el empleo, cargo o comisión;

IV. Inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años; o

V. Cese con inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años.

Para la imposición de la suspensión, cese o inhabilitación se deberá instaurar el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral. La instauración de dicho procedimiento corresponde al órgano de control disciplinario establecido por las entidades públicas. Son inoperantes, en juicio, las excepciones y defensas de las entidades públicas cuando alegan el supuesto abandono del trabajo por parte de los servidores públicos y éstas no instrumentaron el procedimiento administrativo de responsabilidad laboral que demuestre el justificado despido o la sanción del supuesto abandono de trabajo.

En el ámbito de sus atribuciones, las entidades públicas deberán establecer en sus normas la instancia o dependencia que fungirá como órgano de control disciplinario; quedando obligadas a turnar a la entidad correspondiente aquellas que no sean de su competencia.

Artículo 26.- El procedimiento administrativo de responsabilidad laboral se desahogará conforme a lo siguiente:

I. Levantamiento del acta administrativa: el superior jerárquico o el servidor público que éste designe, mediante oficio facultativo, procederá a levantar el acta administrativa donde se asentarán las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos presuntamente irregulares y deberá firmarse por quien la levantó y dos testigos de asistencia;



II. Remisión del acta administrativa: quien levantó el acta administrativa deberá remitir al órgano de control disciplinario:

- a) El acta administrativa;*
- b) Los medios de prueba y demás elementos para acreditar la presunta responsabilidad; y*
- c) El oficio facultativo, en su caso;*

III. Revisión de documentación: el órgano de control disciplinario revisará que la documentación cubra las siguientes formalidades:

- a) Que el acta administrativa esté firmada por quien la levantó y por dos testigos de asistencia;*
- b) Que la fecha de levantamiento y remisión del acta junto con los demás anexos, estén dentro del tiempo establecido en la fracción I del artículo 106-Bis de esta ley;*
- c) Que el oficio facultativo haya sido elaborado antes del levantamiento del acta administrativa; y*
- d) Que las documentales públicas que sean remitidas como probanza sean remitidas en original o copia fotostática certificada por quien tenga fe pública conforme a la ley o reglamento.*

El no cumplimiento de alguna de las formalidades descritas será causa de la conclusión anticipada del procedimiento sin responsabilidad para el servidor público señalado.

IV. Acuerdo de avocamiento y señalamiento de audiencia: recibida y analizada la documentación, el órgano de control disciplinario elaborará el acuerdo de avocamiento, que contendrá lo siguiente:

- a) Los datos de recepción y la descripción detallada del contenido de la documentación recibida;*
- b) La mención del nombre del servidor público presunto responsable, el nombramiento que ostenta, los supuestos hechos irregulares cometidos, el nombre y cargo de quien levantó el acta y de quienes fungieron en ella como testigos de asistencia, y una relación entre la conducta irregular y las disposiciones legales vulneradas;*
- c) El análisis o estudio realizado, del que se desprendan los razonamientos jurídicos respecto de la procedibilidad de la instrucción disciplinaria;*
- d) El día, hora y lugar en que tendrá verificativo la audiencia de ratificación de acta y defensa del servidor público; y*



e) La orden de notificación al servidor público presunto responsable y a su sindicato, en su caso; a quien levantó el acta y a quienes fungieron como testigos de asistencia de la misma; al área de recursos humanos para que remita los antecedentes disciplinarios del servidor público señalado y archive la constancia en el expediente personal del presunto responsable;

V. Notificación del acuerdo de avocamiento: el órgano de control disciplinario, con apoyo del personal que tenga asignado, deberá notificar a los siguientes:

a) Al servidor público presunto responsable y a su representación sindical, en su caso: será de forma personal, corriéndoles traslado de copias fotostáticas simples del acta administrativa, de la totalidad de los documentos que la integran para su conocimiento y de las pruebas que hay en su contra.

En caso de que el acuerdo no pueda ser notificado al servidor público, el notificador o quien haga sus veces levantará constancia donde se asienten las causas o motivos por los cuales no se pudo llevar a cabo la notificación, situación que hará que el órgano de control disciplinario difiera la audiencia de defensa, señalándose nuevo día y hora para esos efectos;

b) Al superior jerárquico o el servidor público que firmó el acta administrativa;

c) A los que fungieron como testigos de asistencia en el acta administrativa; y

d) Al área de recursos humanos de la entidad pública.

Para el caso de la notificación a los señalados en los incisos b), c) y d) basta con el oficio recibido en el que obre el sello de recepción de la dependencia respectiva;

VI. Desahogo de audiencia: se emitirá constancia del desahogo de la audiencia por parte del órgano de control disciplinario. En la audiencia podrán intervenir el servidor público señalado, su representante sindical o legal y los firmantes del acta administrativa, conforme a lo siguiente:

a) Primeramente se les dará el uso de la voz a los firmantes del acta administrativa para su ratificación. La no ratificación por parte de alguno de los firmantes, ya sea por ausencia o voluntad, será causa de conclusión anticipada del procedimiento administrativo sin responsabilidad para el servidor público señalado;

b) Posteriormente el servidor público señalado rendirá su declaración de manera verbal o por escrito, por sí o por conducto del representante sindical o legal que haya intervenido;

c) Rendirán su declaración, de igual forma, los testigos de cargo y de descargo idóneos;



d) Se le otorgará el derecho al servidor público incoado en el procedimiento para por sí o por conducto de su representante sindical o legal, repreguntar a los firmantes del acta administrativa y desvirtuar el acta administrativa con relación a la declaración que rindan;

e) El servidor público presunto responsable, por sí o a través de su representante sindical o legal podrá ofrecer las pruebas que estime convenientes, para su defensa;

f) Previo estudio, se admitirán y desahogarán las pruebas ofrecidas por las partes; y

g) La audiencia podrá suspenderse para el desahogo de las pruebas que por su propia naturaleza lo requieran o por la ausencia del servidor público denunciado o de los firmantes del acta administrativa, siempre y cuando esté motivada por alguna causa justificada. En caso de enfermedad que les impida comparecer, sólo podrá justificarse la causa a través del certificado médico que emita el Instituto Mexicano del Seguro Social en caso de estar inscrito a sus servicios, salvo que se trate de un accidente o urgencia que amerite inmediata intervención o atención.

VII. Resolución: instruido el procedimiento administrativo, el órgano de control disciplinario remitirá el expediente de responsabilidad laboral al titular de la entidad pública, para que resuelva sobre la imposición o no de sanción, en la que se tomará, en cuenta:

a) La gravedad de la falta cometida;

b) Las condiciones socioeconómicas del servidor público;

c) El nivel jerárquico, los antecedentes y la antigüedad en el servicio del infractor;

d) Los medios de ejecución del hecho;

e) La reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones; y

f) El monto del beneficio, daño o perjuicio derivado de la falta cometida.

La notificación de la resolución deberá realizarse dentro de los siguientes diez días hábiles al de la elaboración de la misma al servidor público sancionado y al área de recursos humanos, o quien haga sus veces, de la entidad pública. La resolución surtirá efectos jurídicos al día siguiente de su notificación. El área de recursos humanos adjuntará la resolución al expediente del servidor público sancionado y realizará, a la brevedad, los movimientos, trámites o procesos administrativos internos para el cumplimiento de la misma.

El órgano de control disciplinario anualmente deberá elaborar y actualizar el registro de responsabilidades laborales de la entidad pública, en el que se dispondrá el número de expediente, fecha en que se recibió el acta administrativa y sus anexos, nombre y lugar de adscripción del servidor público sancionado, causa por la cual se le sancionó y el tipo



de sanción que se le impuso. Es causa de responsabilidad administrativa la no elaboración y actualización del registro.

A su vez, de una revisión de las obligaciones contenidas en ambos ordenamientos, se observa que las conductas sancionables contendidas en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, dentro de los artículos 71 y 72, se corresponden en cierta medida con las contenidas en el artículo 22 de la ley en comento; de igual manera la calificación y aplicación de las posibles sanciones como lo son amonestación, suspensión, sanción pecuniaria y destitución, son correlativas a las contenidas en los artículos 25 y 26 de la legislación estatal en cita.

En consecuencia, si la Ley burocrática prevé un procedimiento administrativo en materia de responsabilidad laboral y, por su parte, la regulación específica del INE reconoce la vigencia de las normas locales para regular las relaciones de trabajo de los OPLE con el personal dependiente de éstos, también debe concluirse que debe aplicarse el procedimiento previsto en el ordenamiento local a las personas que laboran en las instituciones administrativas electorales estatales.

Además de ello, el establecimiento y la instauración de ese procedimiento -por acuerdo del máximo órgano de dirección-, puede entrañar algunas cuestiones que podrían dar lugar a la nulidad de lo actuado en el procedimiento reglamentario, ya que implica la previsión de sanciones establecidas en un ordenamiento que no es ley formal, la sustanciación de un procedimiento que tiene un objeto para el cual ya existe una vía legal expresa, entre otras cuestiones.

Si bien es sabido jurídica y doctrinalmente que el proceso de aplicación de una ley constituye una larga serie de situaciones que se escalonan en orden de generalidad decreciente, este organismo no pasa por alto el hecho de que toda situación jurídica se halla condicionada por una norma abstracta de general observancia, cuya naturaleza resulta ser condicionante de otros preceptos especiales o individualizados o de menor rango, así una norma es condicionante de otra, cuando la existencia de esta depende de la de aquella.

Otro aspecto que conviene considerar al respecto del asunto que nos ocupa es lo que doctrinalmente se conoce como el conflicto de leyes en el espacio y tiempo, mismo que ocurre frente a la coexistencia de preceptos legales relativos a los mismos hechos, pero que pertenecen a sistemas jurídicos cuyos ámbitos espaciales de vigencia son

Parque de las Estrellas 2764, Col. Jardines del Bosque, C.P. 44520, Guadalajara, Jalisco, México



distintos, como probablemente ocurriría con la Ley estatal y los Lineamientos que se pretende aprobar por el Consejo General de este Órgano Electoral.

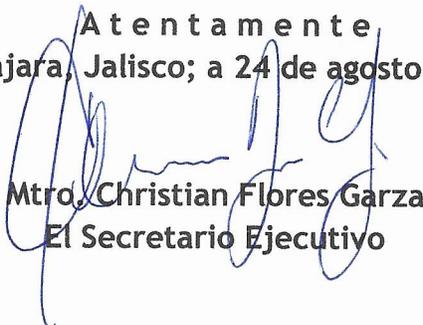
Debido a las consideraciones previas, es que me permito **consultar sobre la viabilidad de regular a través de la aprobación de Lineamientos internos un Procedimiento Laboral Sancionador** al ser este una figura jurídica que de hecho ya se encuentra regulada en la legislación estatal, frente a la posibilidad de un problema de orden jerárquico normativo.

No obstante lo anterior, este organismo electoral si considera viable aprobar el protocolo o reglas especiales para atender los casos de hostigamiento laboral y sexual, como lo relativo al procedimiento conciliatorio en materia laboral, ya que se trata de instancias no contenciosas que no concluyen con la imposición de una sanción, sino que se involucran, respectivamente, la emisión de medidas de orientación, así como de protección -en lo que respecta al protocolo de atención- y soluciones de común acuerdo -derivadas de los procedimientos conciliatorios no contencioso-, por lo que su regulación a nivel reglamentario no entrañaría la violación de derecho alguno.

Por todo lo anterior es que me permito consultarle por este medio sobre la viabilidad de regular en particular la figura jurídica del Procedimiento Especial Sancionador, para el caso de los trabajadores del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana, dentro de los Lineamientos de mérito, tomando en consideración que el mismo ya se encuentra regulado y vigente dentro de nuestra Entidad Federativa.

Atento a sus amables comentarios y seguro de su valioso apoyo quedo de usted. Es propicia la ocasión para manifestarle la más amplia voluntad de colaboración institucional.

Atentamente
Guadalajara, Jalisco; a 24 de agosto de 2022.



Mtro. Christian Flores Garza
El Secretario Ejecutivo

ETM	JRG
V	Elaboró



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

DIRECCIÓN JURÍDICA

No. Oficio. - INE/DJ/11130/2022

Ciudad de México, a 8 de septiembre de 2022

Asunto: Atención a consulta

**MTRO. CHRISTIAN FLORES GARZA,
SECRETARIO EJECUTIVO DEL INSTITUTO ELECTORAL
Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE JALISCO,
PRESENTE.**

Referencia

Mediante el oficio 1515/2022 consultó si es posible que la emisión de su normativa interna para regular los procedimientos de atención, previstos en el Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto, por lo que hace al Procedimiento Laboral Sancionador, sea a través de la Ley para los Servidores Públicos del estado de Jalisco y sus municipios, que contempla la figura del Procedimiento Laboral Sancionador y, respecto a la atención preliminar y procedimientos de conciliación, se genere únicamente protocolo.

Fundamento

La Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral forma parte de la Dirección Jurídica que, en términos del artículo 67, párrafo 1, incisos e) y gg), del Reglamento Interior, está adscrita a la Secretaría Ejecutiva y tiene a su cargo elaborar y/o revisar, en el ámbito de su competencia los proyectos de acuerdos, instrumentos normativos y demás dispositivos que les sean requeridos por los órganos del Instituto para el funcionamiento y cumplimiento de las atribuciones que tiene conferidas; así como, las demás atribuciones que le confiera el Reglamento Interior y otras disposiciones aplicables.

Por su parte, el artículo 462 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto) prevé que cada OPLE deberá emitir su normativa respecto a la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad aplicables a su personal, los cuales deberán ajustarse a las reglas establecidas en el Libro Cuarto de la propia norma estatutaria.

Asimismo, el artículo 464, párrafo segundo, del Estatuto, establece que los Lineamientos que emitan los OPLE en materia de disciplina deberán ser validados por la Dirección Jurídica, a fin de garantizar el apego a los principios rectores de la función electoral, a las disposiciones constitucionales, legales y estatutarias.

Por último, mediante acuerdo INE/JGE120/2020 aprobado por la Junta General Ejecutiva de este Instituto en sesión ordinaria celebrada el 26 de octubre de 2020, se expidieron los Lineamientos generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los OPLE (Lineamientos generales), en los que se establece, en lo conducente, lo siguiente:

(...)

Sobre las disposiciones generales de los Lineamientos:

X. En consonancia con lo anterior y en términos de lo previsto en el artículo 464, párrafo segundo del Estatuto, la normatividad que emitan los OPLE en materia disciplinaria deberá ser validada por la Dirección Jurídica del Instituto.

(...)

Respuesta

En principio, cabe apuntar que los Lineamientos generales aprobados por la JGE constituyen un marco de referencia dirigido a los OPLE, con los que se pretenden establecer las recomendaciones que deberán observar en la emisión de su normativa interna para regular los procedimientos de atención previstos en el Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto.

Lo anterior, con la finalidad de otorgar directrices que, según la capacidad técnica y operativa de cada OPLE, permitan implementar mecanismos para atender, prevenir, sancionar, reparar y dar seguimiento a los asuntos HASL, con la debida diligencia, así como establecer pautas que permitan implementar un procedimiento laboral sancionador que se ajuste al principio del debido proceso y defensa de las partes, procurando una atención integral hacia las personas agraviadas.

Ahora bien, en los Lineamientos aprobados por la JGE, no se excluye la posibilidad de que los OPLE, de conformidad con la autonomía que gozan, adopten otros principios normativos complementarios que, de acuerdo con las características y naturaleza de cada organismo y con base en los criterios y experiencias, redunden en la obtención de mejores resultados y en la incorporación de valor agregado.

Lo anterior, sin perder de vista las directrices de este marco general, como lo serían, las actuaciones que lleven a cabo las autoridades que intervienen en los procesos contemplados en los Libros Cuarto y Quinto del Estatuto, las cuales se deberán regir bajo los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización, y veracidad.



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

Ahora bien, al analizar el marco normativo estatal, no pasa desapercibido que los artículos 12, base IV, párrafo segundo, y 70, fracción VII, y 72, párrafo primero, de la Constitución Política del estado de Jalisco, establecen lo siguiente:

Art. 12. La renovación de los titulares de los poderes Legislativo y Ejecutivo, así como de los ayuntamientos, se realizará mediante elecciones libres, auténticas y periódicas conforme a las siguientes bases:

(...)

IV. El Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del estado de Jalisco será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia. El Consejo General será su órgano superior de dirección y estará conformado por un Consejero Presidente y seis consejeros electorales con derecho a voz y voto. Se integra también por los consejeros del Poder Legislativo, los representantes de los partidos políticos y el Secretario Ejecutivo, los cuales sólo tendrán derecho a voz.

*La ley determinará las reglas para la organización, funcionamiento y jerarquía de los órganos de dicho Instituto. Las instancias ejecutivas y técnicas dispondrán del personal calificado necesario para prestar el servicio profesional electoral. **Las disposiciones de la ley y del estatuto que con base en ella apruebe el Instituto, regirán las relaciones de trabajo de los servidores del organismo;***

(...)

Art. 70. El Tribunal Electoral resolverá en forma definitiva e inatacable, en los términos de esta Constitución y según lo disponga la ley:

(...)

VII. Los conflictos o diferencias laborales entre el Tribunal y sus trabajadores;

(...)

*Art. 72.- Corresponde al Tribunal de Arbitraje y Escalafón conocer de las controversias que se susciten entre el Estado, los municipios, los organismos descentralizados y empresas de participación mayoritaria de ambos, con sus servidores, con motivo de las relaciones de trabajo y se regirán por la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, por todas las demás leyes y reglamentos de la materia, **con excepción de las controversias relativas a las relaciones de trabajo de los servidores públicos integrantes del Poder Judicial del Estado y del Instituto Electoral del Estado.** Sobre las disposiciones generales de los Lineamientos:*



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

DIRECCIÓN JURÍDICA

No. Oficio. - INE/DJ/11130/2022

(...)

De la transcripción anterior se advierte que el Instituto Electoral y de Participación Ciudadana de Jalisco es un organismo público autónomo cuyas relaciones de trabajo con sus personas servidoras se regirán al amparo de esa Constitución y del Estatuto que para tal efecto se apruebe. Asimismo, que es el Tribunal Electoral local quien dirime los conflictos o diferencias laborales que se susciten entre ambos.

En atención a ello, se advierte que la función de las personas servidoras públicos que laboran en ese OPLE **atiende a una naturaleza jurídica distinta** a la prevista en la ley burocrática estatal, al tratarse de un organismo especializado en la función electoral, por lo cual se rige con base en la ley electoral local, así como, en el Estatuto que para tal efecto se emita, aunado a que tampoco se advierte supletoriedad alguna de la Ley para los Servidores Públicos del estado de Jalisco y de sus municipios.

Por otra parte, de un análisis comparativo entre los Lineamientos generales emitidos por la JGE y la Ley estatal se advierte lo siguiente:

Lineamientos generales	Ley estatal	Observación
<p>A. Etapa de investigación. Consiste en recabar los elementos necesarios, como lo son informes, declaraciones, documentales, entre otros, para determinar si se inicia o no el procedimiento laboral sancionador.</p> <p>En este apartado se señalarán las formalidades que la autoridad debe cumplir a efecto de recabar elementos de prueba correspondientes.</p>	<p>Artículo 26.- El procedimiento administrativo de responsabilidad laboral se desahogará conforme a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none">I. Levantamiento del acta administrativa: (...)II. Remisión del acta administrativa: (...)III. Revisión de documentación: (...)	Sí se cumple
<p>B. Inicio de procedimiento. En esta etapa se deberá de regular los requisitos y exigencias que tiene la autoridad instructora para emitir la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento sancionador, así como el establecimiento de reglas para hacer del conocimiento a la persona probable infractora, las acusaciones formuladas en su contra, así como de las pruebas ofrecidas o recabadas durante la etapa de investigación, para que pueda preparar y presentar su contestación.</p>	<p>Artículo 26.- (...)</p> <ul style="list-style-type: none">IV. Acuerdo de avocamiento y señalamiento de audiencia: (...)V. Notificación del acuerdo de avocamiento: (...)	Sí se cumple
<p>C. No inicio del procedimiento. En caso de que se determine el no inicio del procedimiento laboral sancionador, se deberá elaborar el auto correspondiente y notificar a las partes.</p>	No existe disposición alguna al respecto	No se cumple
<p>C. Contestación. Se regulará la manera en que la persona probable infractora podrá hacer</p>	Artículo 26.- (...)	Sí se cumple



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

<p>manifestaciones y aportar elementos de prueba que estime pertinente para desvirtuar la acusación en su contra y producir su defensa en el procedimiento.</p>	<p>VI. Desahogo de audiencia: (...)</p>	
<p>D. Instrucción. Se establecerán las reglas para ofrecer, admitir y desahogar las pruebas de las partes, así como para la práctica de diligencias que permitan la integración y, en su caso, a efecto de sustanciar el procedimiento y emitir la resolución que en derecho corresponda en el procedimiento.</p>	<p>Artículo 26.- (...)</p> <p>VII. Desahogo de audiencia: (...)</p> <p>e) El servidor público presunto responsable, por sí o a través de su representante sindical o legal podrá ofrecer las pruebas que estime convenientes, para su defensa; f) Previo estudio, se admitirán y desahogarán las pruebas ofrecidas por las partes; y g) La audiencia podrá suspenderse para el desahogo de las pruebas que por su propia naturaleza lo requieran o por la ausencia del servidor público denunciado o de los firmantes del acta administrativa, siempre y cuando esté motivada por alguna causa justificada. En caso de enfermedad que les impida comparecer, sólo podrá justificarse la causa a través del certificado médico que emita el Instituto Mexicano del Seguro Social en caso de estar inscrito a sus servicios, salvo que se trate de un accidente o urgencia que amerite inmediata intervención o atención.</p>	<p>Sí se cumple</p>
<p>E. Alegatos. Se preverá la posibilidad de que las partes puedan formular manifestaciones adicionales a su favor previo al cierre de instrucción para dejar el expediente en estado de resolución.</p>	<p>No existe disposición alguna al respecto</p>	<p>No se cumple</p>
<p>G. Resolución. Se fijarán los requisitos que debe contener la determinación que ponga fin al procedimiento, los plazos que tiene la autoridad resolutora para resolverlo y, el establecimiento de las reglas para la ejecución de la sanción.</p>	<p>Artículo 26.- (...)</p> <p>VIII. Resolución: Instruido el procedimiento administrativo, el órgano de control disciplinario remitirá el expediente de responsabilidad laboral al titular de la entidad pública, para que resuelva sobre la imposición o no de sanción, en la que se tomará, en cuenta: a) La gravedad de la falta cometida; b) Las condiciones socioeconómicas del servidor público; c) El nivel jerárquico, los antecedentes y la antigüedad en el servicio del infractor; d) Los medios de ejecución del hecho; e) La reincidencia en el incumplimiento de sus obligaciones; y f) El monto del beneficio, daño o perjuicio derivado de la falta cometida.</p>	<p>Sí se cumple</p>



	(...) Artículo 25. Es deber de los titulares de las entidades públicas imponer, en sus respectivos casos, a los servidores públicos las sanciones a que se hagan acreedores por el mal comportamiento, irregularidades o incumplimiento injustificado en el desempeño de sus labores, pudiendo consistir en: I. Amonestación; II. Suspensión hasta por treinta días en el empleo, cargo o comisión; III. Cese en el empleo, cargo o comisión; IV. Inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años; o V. Cese con inhabilitación para desempeñar cualquier cargo, empleo o comisión pública hasta por un periodo de seis años. (...)	
IX. Del medio de impugnación administrativo. Cada OPLE deberá regular lo pertinente para la interposición, substanciación y resolución de un medio de defensa administrativo que permita a los miembros del Servicio controvertir los actos o resoluciones emitidas en los procedimientos laborales sancionadores, así como la autoridad o autoridades que intervendrán en esas etapas. Se deberá considerar que la atribución de resolver ese medio de impugnación recaiga en un órgano de preferencia que actúe de manera colegiada y sea diverso e independiente a aquél que emitió el acto o resolución que se controvierta, con plenas facultades para la modificación, revocación o inclusive confirmación del acto o resolución impugnada.	Artículo 112. Para conocer de los conflictos laborales individuales y colectivos que se presenten entre los sujetos de esta Ley habrá un Tribunal de Arbitraje y Escalafón (...) Artículo 114. El Tribunal de Arbitraje y Escalafón será competente para: I. Conocer y resolver los conflictos individuales que se susciten entre los Titulares de las dependencias y entidades públicas y sus trabajadores, así como los demás casos que la ley prevea; (...) Artículo 116. En los conflictos de naturaleza individual, el Tribunal de Arbitraje y Escalafón podrá comisionar a un auxiliar de instrucción, o secretario, para la tramitación del procedimiento desde su inicio hasta el cierre de instrucción.	Sí se cumple

En ese sentido, del análisis realizado por esta Dirección Jurídica a los instrumentos jurídicos referidos, así como a las que integran al Procedimiento Administrativo de Responsabilidad Laboral contemplado en la Ley estatal, se advierte que este carece de las disposiciones normativas para atender los casos HASL de manera integral, así como el procedimiento de conciliación.

Concretamente, en la legislación estatal no existe previsión jurídica alguna para ordenar el no inicio del procedimiento o la etapa de alegatos, tal y como lo exigen los Lineamientos generales



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

emitidos por la JGE, por lo que de tomar en consideración solo la Legislación estatal, se considera que se podría incurrir en laguna omisión al obviar estas disposiciones.

No obstante, con la finalidad de dar cumplimiento a la finalidad esencial de la reforma al Estatuto, que tiene como propósito que las autoridades electorales administrativas nacional y de las entidades federativas robustezcan sus condiciones para cumplir con la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, se considera que ese Instituto Estatal debe regular los procedimientos de atención a los casos HASL y el procedimiento de conciliación, de conformidad con los lineamientos internos que ya fueron validados por esta Dirección, sin menoscabo de que siempre pueden realizarse las modificaciones que en su caso se estimen pertinentes.

Por último, se estima que la Ley estatal burocrática, en todo caso, solo podría considerarse de manera supletoria al procedimiento que se contemple en los Lineamientos que deberá emitir ese OPLE, en acatamiento a lo dispuesto por la Junta General Ejecutiva de esta Instituto en el acuerdo INE/JGE/160/2022.

Le envío un cordial saludo.

Atentamente,

**MTRO. GABRIEL MENDOZA ELVIRA,
DIRECTOR JURÍDICO**

ATM/DGLD

FIRMADO POR: LUGO DIAZ DIANA GABRIELA
AC: Autoridad Certificadora del Instituto
Nacional Electoral
ID: 1430872

HASH:
718AD5E4EDA32F95CD2B5214BF9CBB4D8896DA605D12D1
5A068A89658B52ECA6

FIRMADO POR: TORRES MARTINEZ ALEJANDRA
AC: Autoridad Certificadora del Instituto
Nacional Electoral
ID: 1430872

HASH:
718AD5E4EDA32F95CD2B5214BF9CBB4D8896DA605D12D1
5A068A89658B52ECA6

FIRMADO POR: MENDOZA ELVIRA GABRIEL
AC: Autoridad Certificadora del Instituto
Nacional Electoral
ID: 1430872

HASH:
718AD5E4EDA32F95CD2B5214BF9CBB4D8896DA605D12D1
5A068A89658B52ECA6