



1er. 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 16 de noviembre de 2022 al 28 de febrero de 2023.

Asuntos recibidos del 16 de noviembre de 2022 al 28 de febrero de 2023.

Durante dicho periodo se presentaron 22 quejas o denuncias, de las cuales 3 señalan hechos constitutivos de hostigamiento y/o acoso laboral, 1 refieren hechos constitutivos de hostigamiento y/o acoso sexual, 2 quejas refieren hechos de hostigamiento, acoso sexual y laboral 7 quejas señalan hechos constitutivos de un conflicto laboral, 9 denuncias por otras conductas probablemente infractoras previstas en el Estatuto:

**DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 2022
AL 28 DE FEBRERO DE 2023, SE RECIBIERON 22 DENUNCIAS Y QUEJAS,
QUE SE CLASIFICAN EN LAS SIGUIENTES CONDUCTAS:**

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	3
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	1
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL	2
CONFLICTO LABORAL	7
OTRAS CONDUCTAS	9

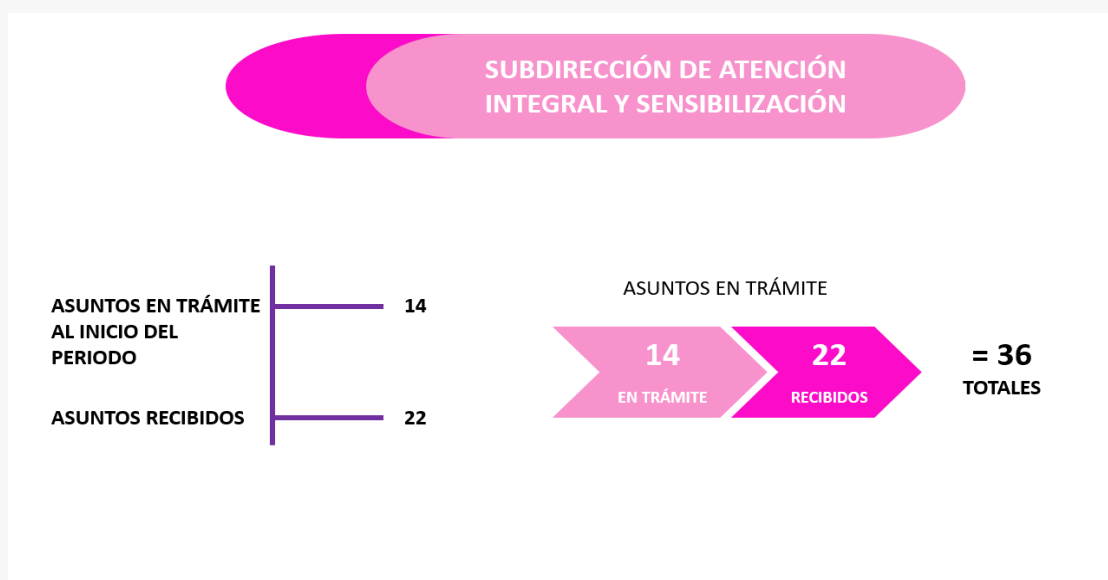
El 13% de las denuncias recibidas fueron por hostigamiento y acoso laboral, 5% por hostigamiento y acoso sexual siendo este el porcentaje menor del universo de denuncias recibidas, 9% por hostigamiento, acoso sexual y laboral. Mientras que el 41% de las denuncias recibidas en el periodo corresponden 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 32% corresponde a conflictos laborales, derivados de factores como una comunicación no efectiva, intolerancia, necesidades de escucha, conocimiento y pericia en el manejo de una situación de conflicto laboral.

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 14 denuncias en trámite, y como se mencionó se recibieron 22 quejas y/o denuncias, por lo que en el periodo se tramitaron un total de 36 asuntos, de los cuales 13 se remitieron a conciliación, investigación y atención integral respectivamente, 17 se archivaron y 6 asuntos continúan 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 17 asuntos archivados, 16 fueron por falta de interés al no cumplir con los requisitos normativos para formalizar el proceso y 1 por incompetencia.

Del total de las denuncias no archivadas, el 8% se remitió a conciliación, 53% a investigación, 23% investigación y atención integral, 8% a conciliación y atención integral; 8% a conciliación e investigación; este porcentaje representa un 36% de los asuntos trabajados durante el período.

Siendo que el 47% 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.

Del universo total de los asuntos trabajados en el período el 17% de los asuntos continúan en trámite.

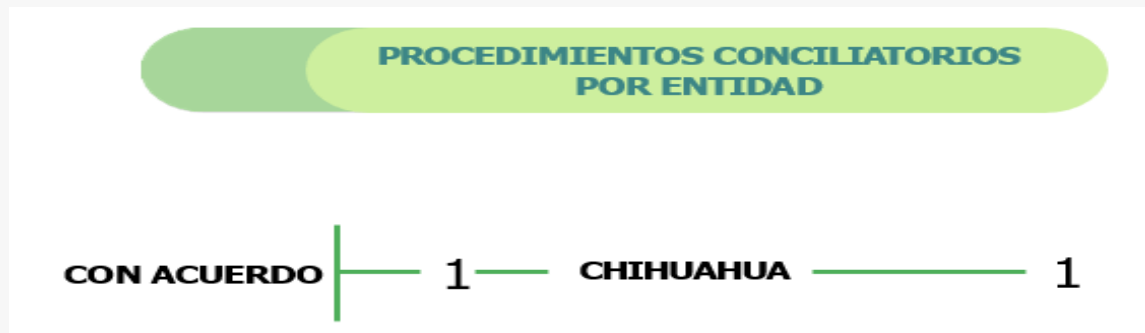
A efecto de abatir el desconocimiento que existe en el Instituto respecto a las características de los conflictos laborales, acoso y hostigamiento, así como para fomentar la cultura de la denuncia en este tipo de conductas, se han impartido talleres de sensibilización en los que se ayudan a los participantes 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, se da cuenta de los asuntos en los que se encuentra involucrado personal del SPEN y que fueron turnados al área de conciliación en el periodo comprendido de este informe, fueron recibidos 5 asuntos de los cuales 2 se encuentran concluidos y 3 en trámite. Respecto de los 2 asuntos concluidos en 1 se establecieron acuerdos de conciliación y el otro procedimiento se cerró anticipadamente ante la renuncia del denunciado.





Respecto del procedimiento que fue concluido mediante acuerdos conciliatorios, corresponde a conductas de hostigamiento laboral, las cuales se desarrollaron por la falta comunicación deficiente, el uso de lenguaje no asertivo, calificativos negativos y/o denotativos, palabras ofensivas que denigran a la persona y el trabajo.

Si bien son pocos los asuntos que se informan, es cierto que, el procedimiento de conciliación no solo aplica para miembros del SPEN, de acuerdo lo establecido en el Estatuto, dicho procedimiento se lleva a cabo con personal de la rama administrativa e incluso en ocasiones se ha llevado a cabo con personal eventual o de honorarios.

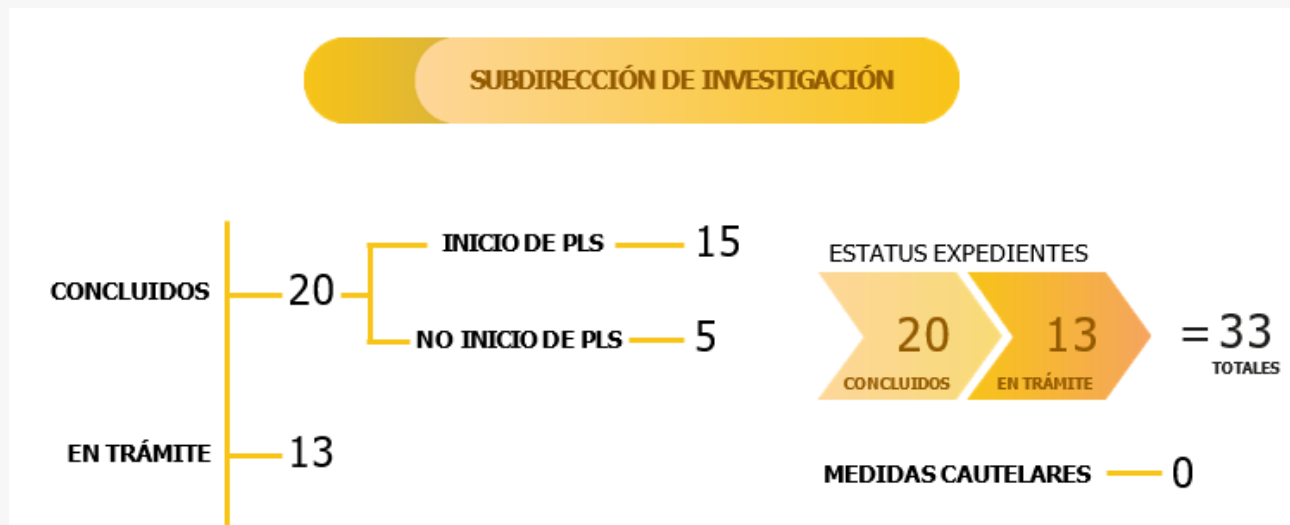
Además, en la práctica hemos constatado que el procedimiento de conciliación es la vía idónea para generar acuerdos que permitan mejorar el clima laboral, incluso dicho procedimiento dota a los participantes de herramientas asertivas que pueden ser utilizadas en el día a día, las cuales ayudan a fortalecer las relaciones entre el personal de este Instituto, asimismo, a través de talleres de sensibilización y campañas de difusión, se invita al personal del Instituto a que acudan a Dirección Jurídica en caso de estar involucrados en una situación que pudiera ser resuelta mediante el procedimiento de conciliación.

Investigación preliminar

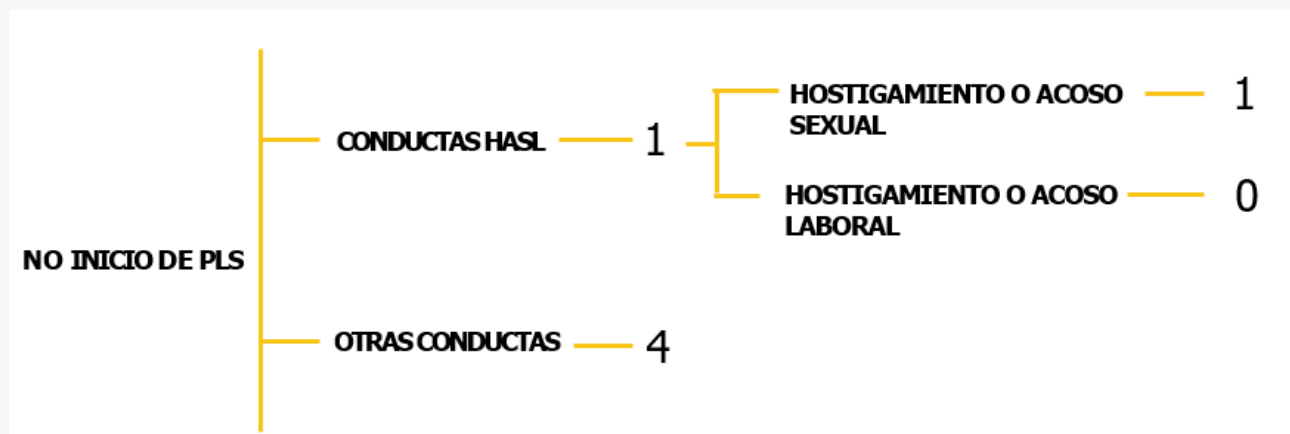
El área de investigación es la encargada de iniciar una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permiten determinar si ha lugar o no el inicio del procedimiento laboral sancionador.

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 19 asuntos en investigación; y durante el periodo se recibieron 14 por lo que se tramitaron 33 asuntos en contra de miembros del SPEN en el periodo, de los cuales se concluyeron 20 asuntos, en 15 se dictó auto de inicio del procedimiento laboral sancionador y en 5 se dictó el no inicio del procedimiento, por lo que 13 continúan en trámite.



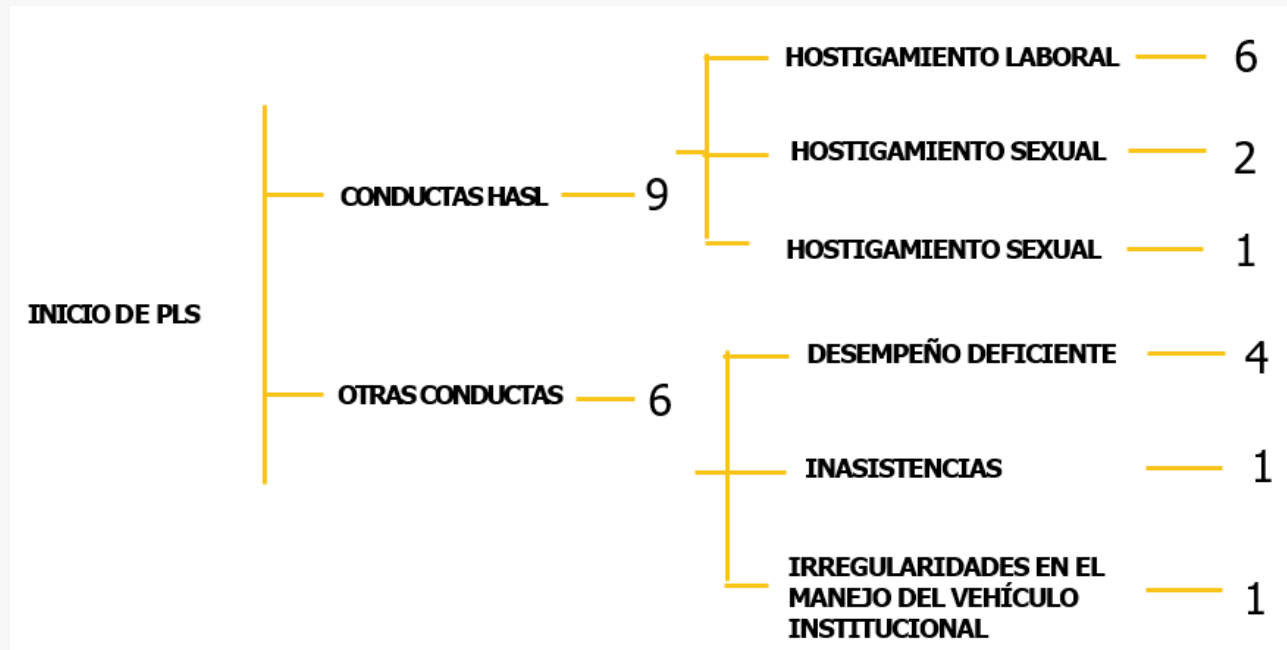
Asuntos no iniciados



Los 5 no inicios dictados, 1 es por hechos denunciados como conductas de hostigamiento o acoso sexual, y 4 por otras conductas (irregularidades en el manejo y utilización de recursos humanos, materiales y financieros; no desempeñar sus funciones en forma exclusiva dentro del Instituto; deficiencia en el desempeño de sus funciones; falta de cuidado o manejo indebido de la documentación e información y/o datos personales, respectivamente). Dichos autos se dictaron al llevar 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 15 inicios, 6 son por hostigamiento o acoso laboral, 2 por hostigamiento o acoso sexual, 1 es por hostigamiento o acoso sexual y laboral, 4 por deficiencia en el desempeño de las funciones, 1 por inasistencias y 1 por irregularidades en el manejo del vehículo institucional. Estos últimos 6 son catalogados como otras conductas que, si bien no están relacionadas con asuntos HASL, sí constituyen conductas infractoras establecidas en el artículo 71 y 72 del Estatuto.

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 no se decretó el inicio de ninguna medida cautelar relacionada con miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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 28 asuntos en trámite y durante el mismo se recibieron 14. En ese sentido se instruyeron 42 asuntos, de los cuales se resolvieron 14 y actualmente 32 se encuentran en sustanciación.

Entidades en las que se dictó resolución y sentido

Los 14 asuntos concluidos derivado de un procedimiento laboral sancionador, corresponden a las entidades de Yucatán, Ciudad de México, Nayarit, Veracruz, Coahuila, Zacatecas y Estado de México.¹

Respecto de dichos asuntos, en 2 de ellos se impuso la sanción de destitución por conductas infractoras de hostigamiento sexual. En 6 asuntos se determinó imponer la sanción de suspensión, derivado de conductas infractoras de no desempeñar sus funciones con diligencia, cuidado y esmero, así como actos de desigualdad de género, conductas discriminatorias y que atentan contra la dignidad del personal del Instituto durante el ejercicio de sus labores, y hostigamiento laboral. Asimismo, en 3 asuntos se determinó absolver respecto de no acreditarse la conducta sobre el desempeño deficiente, así como ausentarse del lugar de trabajo y un posible hostigamiento laboral. Y 3 asuntos de sobreseimiento al señalar que las personas probable infractoras ya no son trabajadores del Instituto

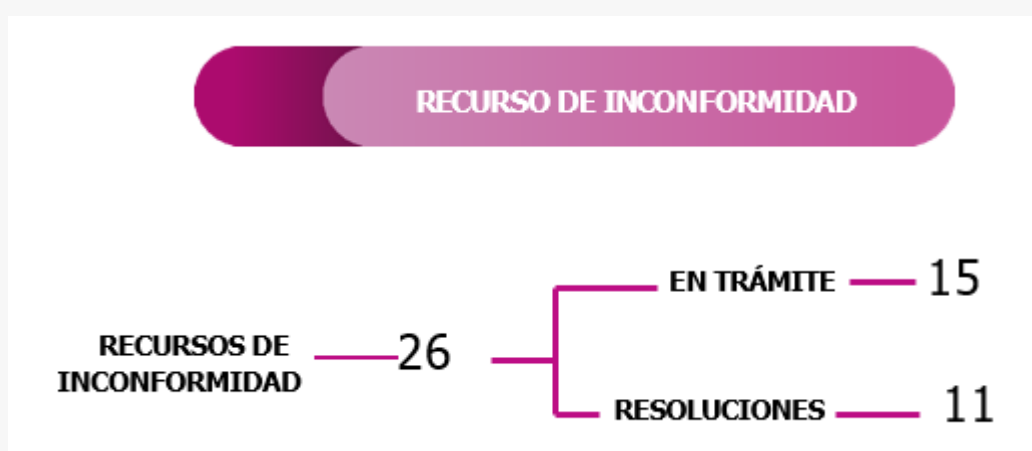


¹ Correspondiendo 7 a la Ciudad de México, 2 en estado de México, 1 Veracruz, 1 Zacatecas, 1 Nayarit, 1 Coahuila, y 1 Yucatán.

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 12 recursos de inconformidad en trámite; en el trimestre se recibieron 14 recursos, y se resolvieron 11 de los recursos, en los cuales, en 1 se determinó la inexistencia de la omisión, en 7 se confirmó resolución controvertida y 3 se desecharon, de tal manera que 13 recursos continúan en trámite.



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 47% 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 equipos de trabajo de Oficinas Centrales, Juntas Locales y Distritales para fomentar la cultura de la denuncia y para prevenir o identificar la incidencia de conductas infractoras HASL.²

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

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.

Si la situación lo requiere, 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.

² 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.

- 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.

Dentro de las entidades mencionadas, a continuación, se detalla el número de participantes:

- Oaxaca: 99 personas
- Ciudad de México: 21 personas
- Guanajuato: 81 personas

Siendo un total de 201 personas atendidas en el periodo que se informa.