



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 1 de marzo al 31 de mayo de 2023.

Asuntos recibidos del 1 de marzo al 31 de mayo de 2023.

Durante dicho periodo se presentaron 34 quejas o denuncias, de las cuales 8 señalan hechos constitutivos de hostigamiento y/o acoso laboral, 2 refieren hechos constitutivos de hostigamiento y/o acoso sexual, 6 quejas refieren hechos de hostigamiento, acoso sexual y laboral 13 quejas señalan hechos constitutivos de un conflicto laboral, 5 denuncias por otras conductas probablemente infractoras previstas en el Estatuto:

DURANTE EL PERIODO COMPRENDIDO DEL 1 DE MARZO DE 2023 AL 31 DE MAYO DE 2023, SE RECIBIERON 34 DENUNCIAS Y QUEJAS, QUE SE CLASIFICAN EN LAS SIGUIENTES CONDUCTAS:

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL	8
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL	2
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL	6
CONFLICTO LABORAL	13
OTRAS CONDUCTAS	5



El 23% de las denuncias recibidas fueron por hostigamiento y acoso laboral, 6% por hostigamiento y acoso sexual siendo este el porcentaje menor del universo de denuncias

recibidas, 18% por hostigamiento, acoso sexual y laboral. Mientras que el 15% 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 38% 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

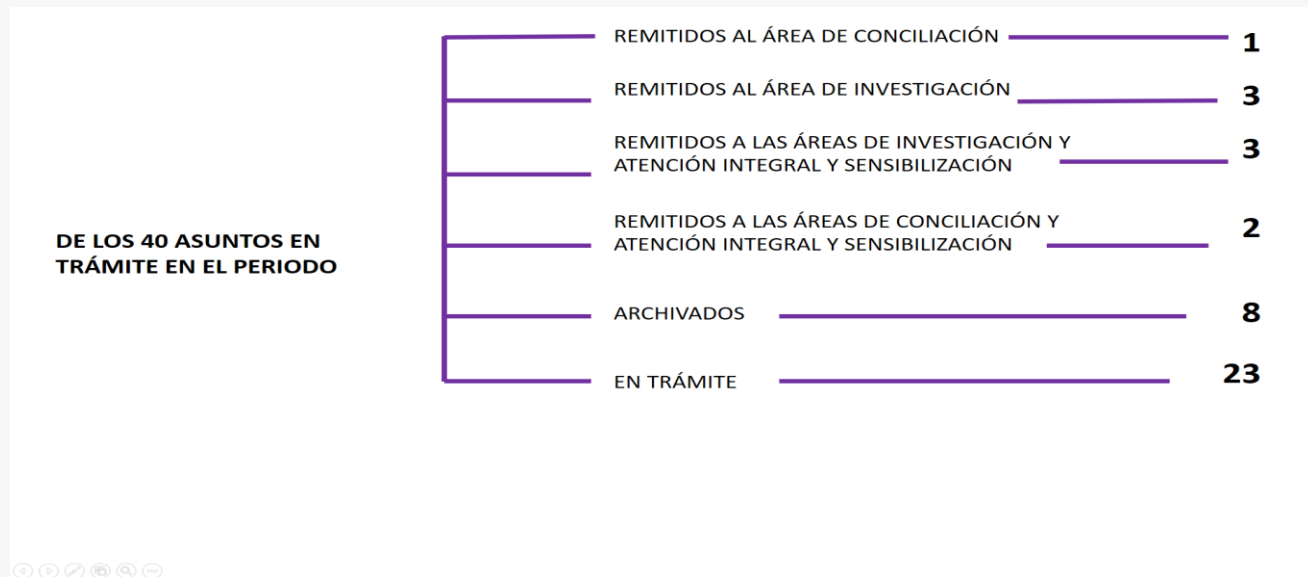
Al recibir una denuncia o queja relacionada con hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, de acuerdo con lo establecido en los artículos 291 y 292 del Estatuto, el área de atención integral y orientación establece la primera comunicación con la persona presuntamente agraviada, identifica la materia 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 y Sensibilización inició el periodo que se reporta con 6 denuncias en trámite, y como se mencionó se recibieron 34 quejas y/o denuncias, por lo que en el periodo se tramitaron un total de 40 asuntos, de los cuales 1 se remitió a conciliación, 3 a investigación, 3 a investigación y atención integral y sensibilización, 2 a

conciliación y atención integral y sensibilización, 8 se archivaron y 23 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 8 asuntos archivados, 6 fueron por falta de interés al no cumplir con los requisitos normativos para formalizar el proceso, 1 por incompetencia y 1 por desistimiento.

Del total de las denuncias no archivadas, el 11% se remitió a conciliación, 23% a investigación, 33% investigación y atención integral y sensibilización, 33% a conciliación y atención integral y sensibilización; este porcentaje representa un 22% de los asuntos trabajados durante el período.

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.

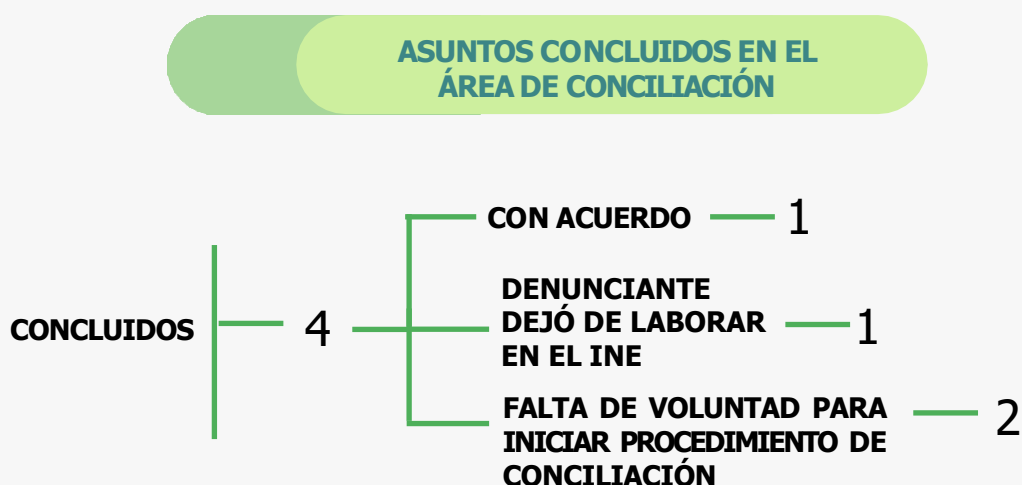
Del universo total de los asuntos trabajados en el período el 58% de los asuntos continúan en trámite.

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

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 perteneciente al SPEN y que fueron turnados al área de conciliación en el periodo comprendido de este informe, por tanto, fueron recibidos **4 asuntos** los cuales se encuentran concluidos. Respecto de los cuatro asuntos concluidos en uno se establecieron acuerdos de conciliación, en otro el procedimiento se cerró anticipadamente, porque la persona denunciante ya no labora en el Instituto, y dos asuntos se cerraron por falta de voluntad de las personas denunciantes para participar en un procedimiento de conciliación.



En cuanto al periodo que se reporta, sobre los asuntos tramitados en el área de conciliación, en 1 expediente se advirtió elementos constitutivos de un hostigamiento laboral, sin

embargo, se llevó a cabo un procedimiento de conciliación y se llegaron a los acuerdos entre las partes.

En el caso referido, los involucrados fueron 1 mujer miembro del SPEN, y 1 mujer de la rama administrativa.

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.

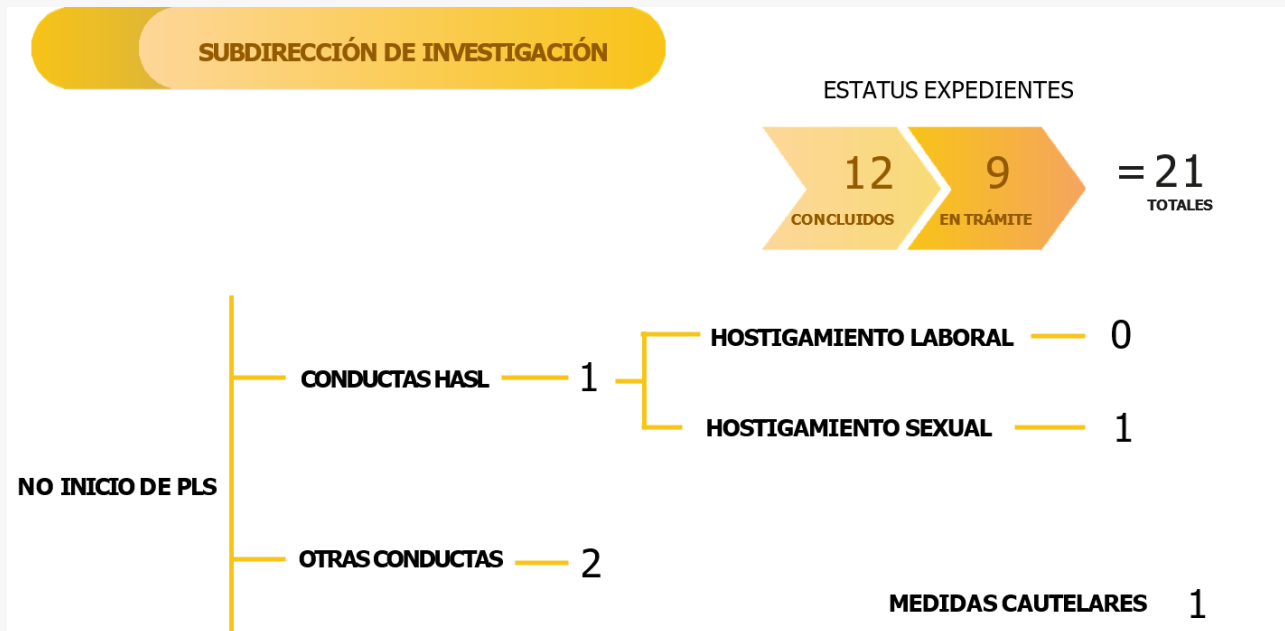
Además en la práctica, hemos podido constar que el procedimiento de conciliación es la vía idónea para generar acuerdos que permitan mejorar el clima laboral, incluso dicho procedimiento dota a los participantes de herramientas asertivas que pueden ser utilizadas en el día a día, las cuales ayudan a 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.

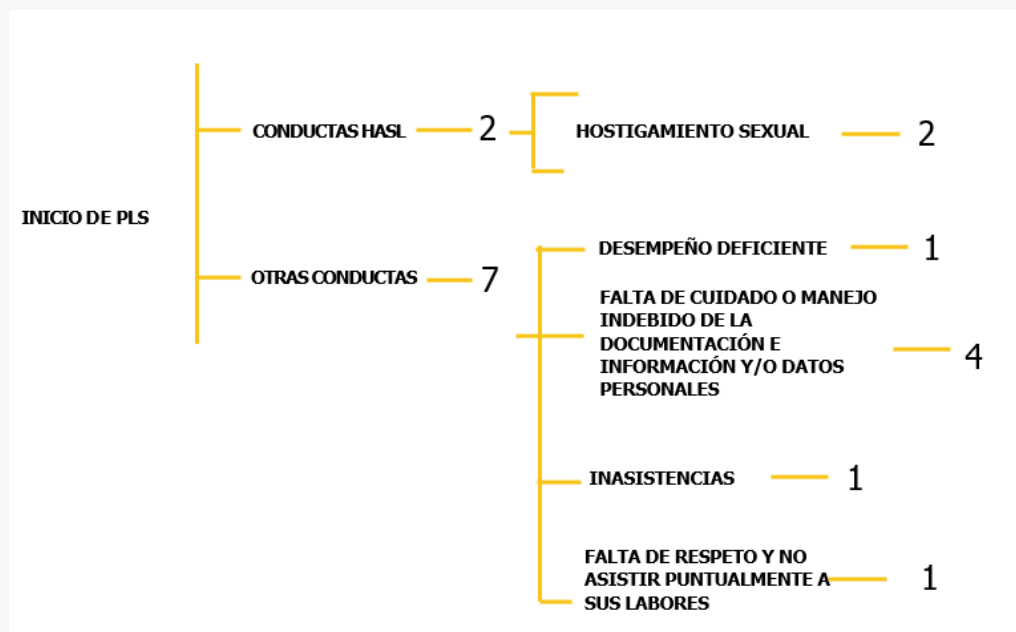
De conformidad con el artículo 321 del Estatuto, si se considera que existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora, se determina el inicio del procedimiento laboral sancionador.

Al inicio del periodo que se reporta, se encontraban 13 asuntos en investigación; y durante el periodo se recibieron 8 por lo que se tramitaron 21 asuntos en contra de miembros del SPEN en el periodo, de los cuales se concluyeron 12 asuntos, en 9 se dictó auto de inicio del procedimiento laboral sancionador y en 3 se dictó el no inicio del procedimiento, por lo que 9 continúan en trámite.



Los 3 no inicios dictados, 1 es por hechos denunciados como conductas de hostigamiento o acoso laboral, y 2 por otras conductas (Asistir en estado de ebriedad y desempeño deficiente 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 9 inicios, 2 son por hostigamiento sexual, 1 por deficiencia en el desempeño de las funciones, 1 por inasistencias, 4 por Falta de cuidado o manejo indebido de la documentación e información y/o datos personales y 1 por falta de respeto y no asistir puntualmente a sus labores. Estos últimos 7 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 se decretó el inicio de 1 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 32 asuntos en trámite y durante el mismo se recibieron 7. En ese sentido se instruyeron 39 asuntos, de los cuales se resolvieron 19 y actualmente 20 se encuentran en sustanciación.

Entidades en las que se dictó resolución y sentido

Los 19 asuntos concluidos derivados de un procedimiento laboral sancionador, corresponden a las entidades de Ciudad de México, Veracruz, Durango, Chihuahua, Hidalgo, Chiapas, Colima, Estado de México, Morelos, Nayarit, Yucatán y Guanajuato.

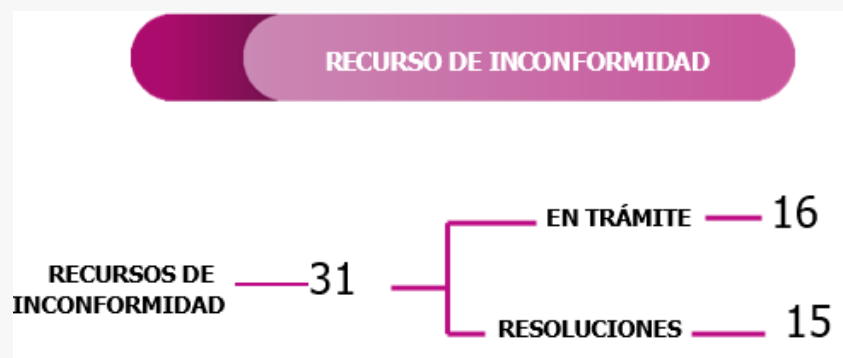
Respecto de dichos asuntos, en 3 de ellos se impuso la sanción de destitución por conductas infractoras de hostigamiento sexual y 1 por no conducirse en sus actividades con diligencia, cuidado y esmero. En 6 asuntos se determinó imponer la sanción de suspensión, derivado de conductas infractoras de no desempeñar sus funciones con diligencia, cuidado y esmero y 3 por hostigamiento laboral. Asimismo, en 1 asunto se determinó absolver respecto de no acreditarse la conducta sobre dejar de observar instrucciones de superior jerárquico, 4 asuntos en los que se amonestó por no conducirse

en sus actividades con diligencia, cuidado y esmero, y 1 asunto de sobreseimiento en virtud de que las personas probables infractoras ya no son trabajadores del Instituto

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 15 recursos de inconformidad en trámite; en el trimestre se recibieron 16 recursos, y se resolvieron 15 de los recursos, en los cuales, en 2 se confirmó resolución controvertida, 12 se desecharon y 1 se sobreseyó de tal manera que 16 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 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 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.

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.
 - 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.

Durante este periodo las entidades en las que se impartió talleres de sensibilización en materia HASL fueron las siguientes, a continuación, se detalla el número de participantes:

- Guanajuato: 65 aproximadamente
- San Luis Potosí: 66 personas
- Siendo un total de 131 personas atendidas en el periodo que se informa.