



PRIMER INFORME TRIMESTRAL
QUE PRESENTA LA DIRECCIÓN JURÍDICA EN CUMPLIMIENTO AL
PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y REPARAR
EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL
01 de enero al 15 de marzo de 2024

PRESENTACIÓN

En cumplimiento al Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral, esta Dirección rinde un informe a la Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación, respecto de la atención de las quejas y denuncias de hostigamiento y acoso sexual y laboral, recibidas en el periodo comprendido de **1 de enero al 15 de marzo de 2024.**

DEFINICIONES

La Dirección Jurídica, a través de la Dirección de Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral tiene a su cargo la tramitación del procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como la investigación y sustanciación del procedimiento laboral sancionador, a que se refiere el Libro Cuarto del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Por su parte, el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso laboral, establece el procedimiento que deberá seguirse para la atención de quejas y denuncias relacionada con el hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual al interior del Instituto.

De acuerdo con lo anterior, los asuntos relativos a las quejas y denuncias recibidas y tramitadas por la Dirección Jurídica se desagregan conforme a lo siguiente:

Infracciones a las obligaciones y prohibiciones del personal del SPEN y de la Rama Administrativa (artículos 71 y 72 del Estatuto, excepto fracciones XVIII y XXIX del art. 72) **QUEJAS POR DESEMPEÑO**

Incumplimiento a la prohibición establecida en las fracciones XVIII y XXIX, del artículo 72 del Estatuto (relativa al hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral) **QUEJAS HASL**

Conflictos laborales desahogados a través de procedimientos de conciliación **CONFLICTOS LABORALES**

En términos del Protocolo, un conflicto laboral es un desacuerdo o desavenencia entre las personas que laboran en una institución.¹ Si el conflicto no puede solucionarse entre las partes, obstaculiza el trabajo del área o tiene componentes de hostigamiento, discriminación o acoso, deberá intervenir el área especializada, lo cual podrá llevarse a cabo a través de la interposición de una queja o denuncia, la cual podrá ser atendida a través de la conciliación (si existe voluntad entre las partes) o dar inicio a una investigación preliminar para determinar el posible inicio de un procedimiento laboral sancionador.

Por su parte, las denuncias o vistas con motivo del desempeño del personal, así como aquellas quejas por conductas constitutivas de acoso u hostigamiento sexual se turnan de forma directa a investigación preliminar, a efecto de determinar el inicio o no de un procedimiento laboral sancionador.

Por otra parte, es fundamental destacar que, a partir del conocimiento de la conducta infractora, la investigación preliminar que se lleve a cabo tendrá una duración máxima de seis meses, en tanto que la instrucción y resolución del procedimiento laboral sancionador será desahogado en un plazo aproximado de 75 días hábiles. Lo anterior, implica que la recepción de una queja en un año calendario sea eventualmente resuelta en el siguiente.

ASUNTOS RECIBIDOS DEL 01 DE ENERO AL 15 DE MARZO DE 2024

En el periodo reportado se recibieron **129** quejas y denuncias²:

QUEJAS POR DESEMPEÑO	42
QUEJAS HASL	77
CONFLICTOS LABORALES	10
TOTAL	129

¹ De acuerdo con el artículo 25 de los Lineamientos para regular el procedimiento de conciliación, de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad, no serán objeto de conciliación los conflictos que: (i) afecten el interés público; (ii) afecten derechos de terceros ajenos al conflicto; (iii) atenten contra el orden público; (iv) sean materia de una denuncia ante otras autoridades del Instituto y (v) aquellos que por su naturaleza se traten de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual.

Además, para determinar la viabilidad de la implementación del procedimiento de conciliación en casos de hostigamiento y/o acoso laboral bastará con que exista voluntad de la persona agraviada y de la persona infractora.

² Los cuales se suman a **94 asuntos en trámite** recibidos en 2023, que aun continuaban en trámite al 01 de enero de 2024.

ATENCIÓN DE QUEJAS HASL POR ÁREA

Atención Integral y Sensibilización

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.

Cuando una queja es recibida a trámite se dicta acuerdo de recepción y radicación, en la cual se ordena llevar a cabo la entrevista de orientación legal, la cual se establece a partir de los horarios con disponibilidad que proporcionan los interesados. Las reuniones de orientación legal pueden ser nuevamente agendadas hasta por dos ocasiones, a petición del denunciante y, después de ella es que se dicta el acuerdo de turno a investigación o conciliación y, en su caso, la remisión a atención psicológica.

En el periodo que se reporta se han brindado:

95 ORIENTACIONES LEGALES 40 QUEJAS HASL SE HAN REMITIDO PARA ATENCIÓN PSICOLOGICA

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.

Cuando la persona denunciada no es personal del Instituto sino prestador de servicios, no se presentan a la reunión de orientación legal o la queja no cumple con los requisitos mínimos establecidos por el artículo 319 del Estatuto se determinará su archivo.

ACUERDOS DE TURNO	62
ACUERDOS DE ARCHIVO	11
ASUNTOS EN TRÁMITE	56

Conciliación

Las quejas o denuncias referidas por los quejosos o denunciados como acoso u hostigamiento laboral de las que se advierten elementos constitutivos de conflictos laborales se remiten al área de conciliación (las denuncias por hostigamiento o acoso sexual no son conciliables). Para intentar llevar a cabo el procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los asuntos en materia de hostigamiento o acoso laboral y conflictos, se coordinan, implementan y desahogan las actividades relativas y derivadas del procedimiento de conciliación.

En cuanto a la temporalidad de recepción:

- Se inició el año con **2** asuntos
- Entre el 1 de enero y 15 de marzo se recibieron: **10**

Ahora bien, de los **12** asuntos, estos se atendieron de la siguiente forma:

- **6** se iniciaron con el procedimiento de conciliación (**5** se llegaron acuerdos y **1**³, sin acuerdos).
- En los **6 restantes**:

**NO SE INICIO PROCEDIMIENTO DE
CONCILIACIÓN⁴**
3

EN TRÁMITE
3

Con relación a los asuntos en los que se llevó a cabo el procedimiento de conciliación, participaron:

MSPEN
6

Rama Administrativa
5

Prestador de servicios profesionales
1

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.

³ Se dio vista a la Subdirección de Investigación, de conformidad con el acuerdo de cierre del procedimiento de conciliación emitido en el asunto.

⁴ En dos casos no hubo voluntad para iniciar el procedimiento, en el otro caso la conciliación no pudo tramitarse pues una de las partes ya no laboraba en el Instituto.

Investigación

La Subdirección tiene en trámite **92** asuntos, se tiene que:

- En cuanto a la temporalidad de recepción:
 - Se inició el año con **40** asuntos
 - Entre el 1 de enero y 15 de marzo se recibieron **52**
- En cuanto al tipo de conducta investigada:

QUEJAS HASL
48

QUEJAS DESEMPEÑO⁵
44

Sobre las **48 QUEJAS HASL** se informa:

- Se determinó en **6** el **NO INICIO** del PLS
 - 1 en contra de 1 hombre de la RA, 1 hombre del MSPEN, 1 mujer de la RA y 1 mujer del MSPEN (fueron varias las personas investigadas).
 - 1 en contra de 2 hombres y 1 mujer del MSPEN
 - 4 en contra de 1 hombre y 1 mujer de la RA, 1 hombre y 1 mujer del MSPEN
- En **10** se acordó el **INICIO** del PLS.
 - Uno en contra de 1 hombre de la RA,
 - 3 hombres del MSPEN
 - 6 mujeres del MSPEN.

Al cierre del periodo que se reporta, la subdirección tiene en investigación **65** asuntos:

32 QUEJAS HASL

33 QUEJAS DESEMPEÑO

ACOSO LABORAL	29
ACOSO SEXUAL	1
ACOSO LABORAL Y SEXUAL	2

Adicionalmente, en el periodo que se reporta se dictó **UNA** medida cautelar por QUEJA HASL.

⁵ Respecto a las 44 QUEJAS POR DESEMPEÑO, en 5 se determinó un NO INICIO y en 6 se ordenó el inicio del PLS, en este periodo quedan 33 quejas en investigación.

Sustanciación de procedimientos laborales sancionadores

La Subdirección tiene en trámite **29 QUEJAS HASL**:

- En cuanto a la temporalidad de recepción:
 - Se inició el año con **20 asuntos**
 - Entre el 1 de enero y 15 de marzo se recibieron **9 asuntos**

De las 29 QUEJAS HASL

ACOSO LABORAL	23
ACOSO SEXUAL	6

Las **29 QUEJAS HASL**, se desagregan por entidad:

BAJA CALIFORNIA 1	CHIHUAHUA 1	CIUDAD DE MÉXICO 3	GUANAJUATO 1
JALISCO 1	MICHOACAN 11	OAXACA 1	QUINTANA ROO 4
SONORA 2	VERACRUZ 2	OFICINAS CENTRALES 1	

En **5** casos, se dictó resolución:

DESTITUCIÓN 3	SUSPENSIÓN 2
-------------------------	------------------------

Quedan 24 asuntos en instrucción.

En el periodo que se reporta no se tramitaron ni resolvieron juicios o recursos ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación que confirmaran la aplicación del Protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

- **Medidas para promover la igualdad de género y prevenir y erradicar la violencia, el acoso y el hostigamiento laboral y sexual**

En atención a las solicitudes de sensibilización, con el objetivo de seguir construyendo espacios libres de violencia, la Dirección Jurídica imparte talleres de sensibilización en Oficinas Centrales, Juntas Locales y Distritales para fomentar la cultura de la denuncia y para prevenir o identificar la incidencia de conductas infractoras. **En el periodo que se reporta se han impartido 2 pláticas de sensibilización sobre conductas HASL.**