



INFORME ANUAL 2023

QUE PRESENTA LA DIRECCIÓN JURÍDICA RESPECTO DEL NUMERO Y, EN CASO DE HABER SIDO RESUELTOS, EL SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTOS REFERIDOS EN EL LIBRO CUARTO DEL ESTATUTO, ASI COMO CONCILIACIONES LLEVADAS

Contexto

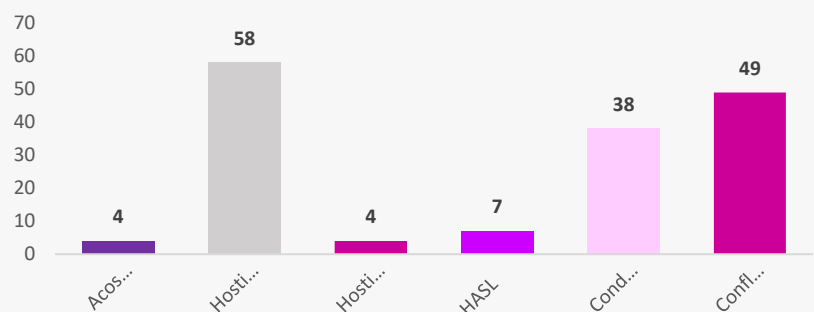
En cumplimiento al artículo 28, fracción IX del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa (“Estatuto”), la Dirección Jurídica presenta ante la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional el informe de los asuntos recibidos en contra de personal del Servicio Profesional Electoral Nacional durante 2023, en su caso, los procedimientos de conciliación, de la determinación de no inicios del procedimiento laboral sancionador y/o de las resoluciones de fondo que recaen en el mismo, en ese tenor, en el presente informe se da cuenta de los asuntos ingresados y tramitados del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023)

Asuntos recibidos del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023.

Durante el periodo que se reporta, se recibieron un total de **260** quejas o denuncias, de las cuales 160 fueron en contra de Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (MSPEN) es decir, el 62% del total de denuncias recibidas.

Las **160** quejas iniciadas en contra de miembros del SPEN se refieren a las siguientes conductas:

- Acoso laboral: 4
- Hostigamiento laboral: 58
- Hostigamiento sexual: 4
- HASL: 7
- Conflicto laboral: 49
- Otras conductas infractoras¹: 38



¹ Las conductas infractoras previstas en los artículos 71 y 72 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

El 36% de las denuncias recibidas fueron por hostigamiento laboral, 31% de conflicto laboral, 24% de conductas infractoras -tales como desempeño deficiente, uso indebido de los bienes propiedad del Instituto, faltas de respeto, no acatar funciones de su superior jerárquico, entre otras-, 4% HASL, 3% acoso laboral y hostigamiento sexual 3%²

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, identificando la materia de la denuncia, se da orientación legal y, en caso de considerarse necesaria, se otorga la atención psicológica correspondiente.

Asimismo, el área realizó el turno a las subdirecciones de investigación y conciliación, en función de las conductas denunciadas.

Durante el ejercicio que se reporta se realizaron los siguientes turnos:

Subdirección	Asuntos
Conciliación	18
Conciliación e Investigación	2
Conciliación y Atención Integral y Sensibilización	13
Conciliación, Investigación y Atención Integral y Sensibilización	3
Investigación	25
Investigación y atención integral y Sensibilización	46

Ahora bien, en función de los hechos denunciados, así como de las necesidades de las personas denunciadas, un mismo asunto pudo ser atendido de forma transversal, es decir, tanto por la subdirección de conciliación como por la subdirección de investigación.

En este sentido, el turno del área de primer contacto no es limitativo, pues si bien los conflictos laborales son susceptibles de resolverse a través de la conciliación, cuando no existen acuerdos y el conflicto incrementa su intensidad, debe ser investigado a fin de descartar posibles conductas constitutivas de hostigamiento laboral, de ahí que la autoridad conciliadora remitía el asunto a la investigadora, para que, conforme a sus atribuciones, determinar lo que en derecho correspondía.

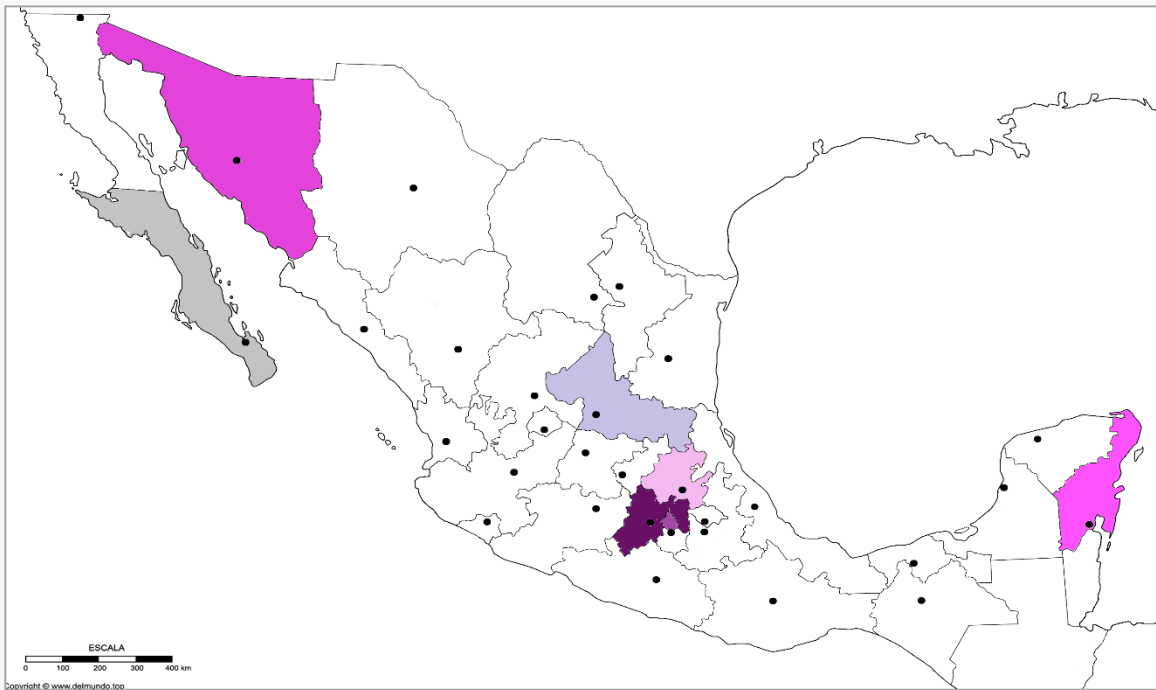
² La suma de los porcentajes suma 101, derivado al redondeo de las cifras.

Dentro de los trámites de la Subdirección de Atención Integral y Sensibilización, se archivaron 53 expedientes, de éstos, 39.62 % por incompetencia; 28.30 % por falta de interés; 18.87 % de desistimiento y 13.21 % no cumplieron con los requisitos legales.

Además, a efecto de fomentar la cultura de la denuncia en este tipo de conductas, se impartieron talleres de sensibilización que tuvieron como objeto total que, el personal pudiese identificar qué conductas constituyen una posible infracción y las vías de atención con las que cuenta la Dirección Jurídica para el trámite de las denuncias.

En ese sentido, se dieron un total de 23 talleres de sensibilización, en las siguientes entidades federativas: Ciudad de México, Guanajuato, San Luis Potosí, Quintana Roo, Baja California Sur, México, Sonora e Hidalgo. De lo cuales, 14 talleres fueron impartidos a distancia y 9 de forma presencial.

Mapa 1. Entidades federativas en donde se efectuaron talleres de sensibilización



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 en el que se obliguen a terminar y evitar las conductas que dieron origen al mismo.

En el periodo que comprende este informe, se da cuenta de los asuntos en los que se encontró involucrados a MSPEN y que fueron turnados al área de conciliación. Al respecto, fueron recibidos 37 asuntos, de los cuales 36 se encuentran concluidos, de la siguiente forma:

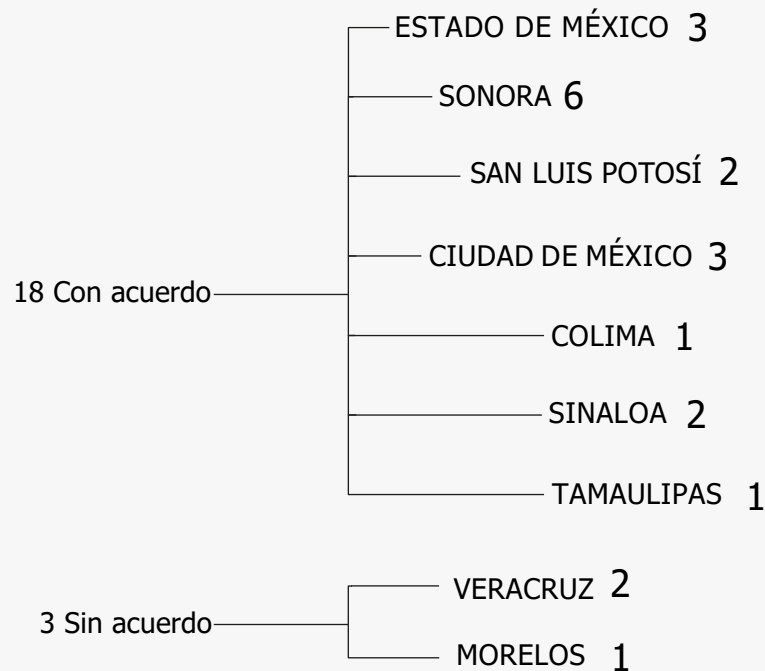
- 18 asuntos con acuerdos de conciliación
- 3 asuntos sin acuerdos de conciliación
- 15 no se iniciaron con el procedimiento de conciliación, al no existir voluntad de las partes
- 1 asunto pendiente³

ASUNTOS CONCLUIDOS EN EL ÁREA DE CONCILIACIÓN



³ El asunto en trámite se concluyó hasta el 11 de enero de 2024, ya que correspondió a una denuncia presentada a finales del año 2023.

PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS POR ENTIDAD



Respecto de los procedimientos que fueron concluidos mediante acuerdos conciliatorios, correspondieron a conductas de conflicto laboral, que tiene su origen en falta comunicación efectiva, uso de lenguaje no asertivo, así como conflictos en la interacción entre miembros de un equipo por conductas que se consideraron no adecuadas en un ambiente laboral.

Se ha constatado en la práctica 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 invitó al personal del Instituto a que acudieran a la Dirección Jurídica en caso de estar involucrados en una situación que pudiera ser resuelta mediante el procedimiento de conciliación.

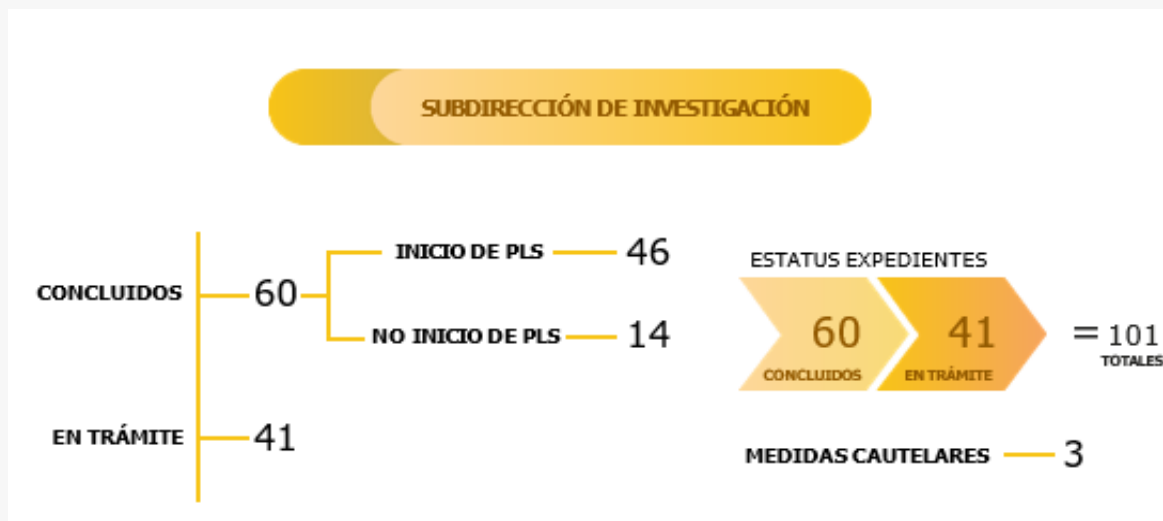
Investigación preliminar

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.

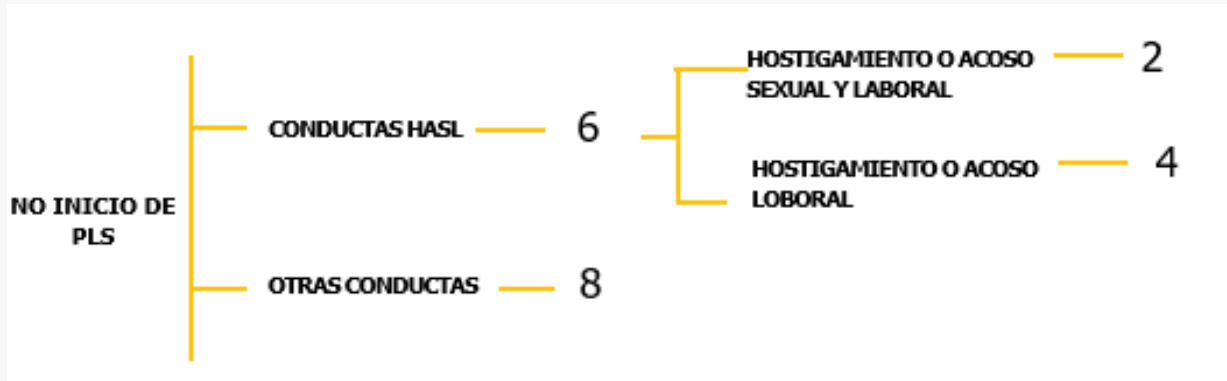
De conformidad con el artículo 321 del Estatuto, si se considera que existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora, se determina el inicio del procedimiento laboral sancionador.

Durante el periodo reportado, se tramitaron 101 asuntos en contra de MSPEN, como se explica a continuación:

- 60 se concluyeron:
 - ❖ En 46 se dictó acuerdo de inicio de PLS
 - ❖ En 14 se dictó el no inicio de PLS.
- 41 continúan en trámite

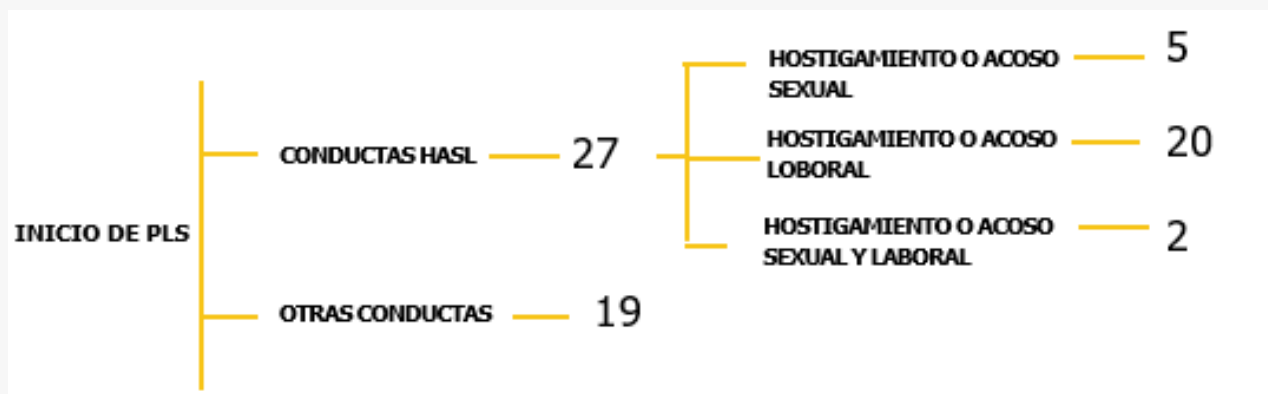


ASUNTOS NO INICIADOS



Los 14 no inicios dictados, 4 por hechos denunciados como conductas de hostigamiento o acoso laboral, 2 fueron por hechos denunciados como conductas de hostigamiento o acoso sexual y laboral y 8 por otras conductas (deficiencia en el desempeño de sus funciones; irregularidades en el manejo y utilización de recursos humanos, materiales y financieros; incumplir con las disposiciones de la Constitución, la Ley, del presente Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto; no acreditar la evaluación anual del desempeño aplicable, 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 46 inicios, 20 fueron por hostigamiento o acoso laboral, 5 por hostigamiento o acoso sexual, 2 por hostigamiento o acoso sexual y laboral, 19 por conductas sobre desempeño laboral. Estos últimos 19, son catalogados como otras conductas que, si bien no están relacionadas con asuntos HASL, sí constituyeron conductas infractoras establecidas en los artículos 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 decretaron 3 medidas cautelares y de protección relacionadas con MSPEN

Sustanciación de procedimientos laborales sancionadores

Una vez iniciado el Procedimiento Laboral Sancionador se sustancia, de conformidad con 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.

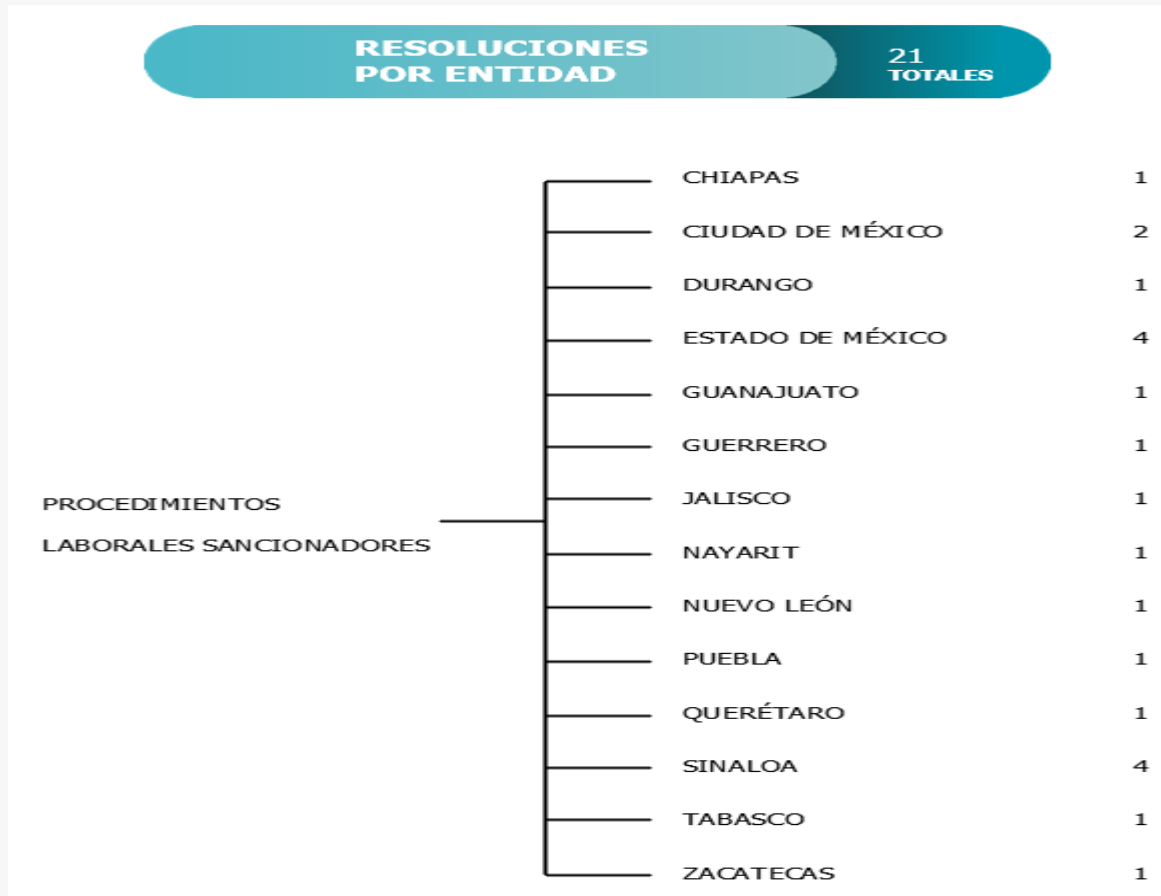
Este periodo se inició con 7 asuntos en trámite y durante el mismo se recibieron 31. En ese sentido se instruyeron 38 asuntos, de los cuales se resolvieron 21 y al finalizar el periodo 17 se encontraban en sustanciación⁴.

I. Emisión de resoluciones, por entidad y sentido.

Los **21** asuntos concluidos derivado de un Procedimiento Laboral Sancionador, corresponden a las entidades federativas de: Chiapas, Ciudad de México, Durango, Estado de México, Guerrero, Guanajuato, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Sinaloa, Tabasco y Zacatecas⁵.

⁴ El término asunto comprende aquellos casos en que se trata de un solo expediente, como aquellos en que se acumularon uno o más expedientes.

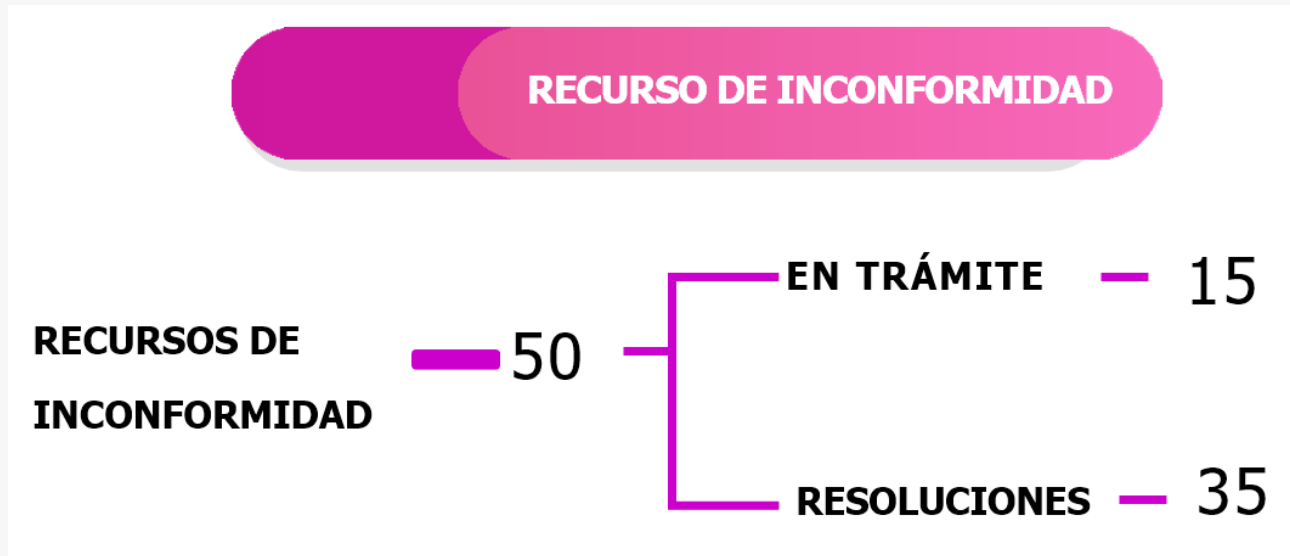
⁵ Correspondiendo 1 de Chiapas, 2 de Ciudad de México, 1 de Durango, 4 de Estado de México, 1 de Guanajuato, 1 de Guerrero, 1 de Jalisco, 1 de Nayarit, 1 de Nuevo León, 1 de Puebla, 1 de Querétaro, 4 de Sinaloa, 1 de Tabasco y 1 de Zacatecas.



II. 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, dentro del periodo se recibieron **50** recursos, de los cuales **15** continúan en trámite y se resolvieron **35**, en los cuales, en **1** se determinó la inexistencia de la omisión, en **2** se sobreesyó, **12** se desecharon, en **13** se confirmó resolución controvertida, en **3** se dejó sin efectos la sanción, en **1** se determinó la nulidad de actuaciones, en **1** se determinó la caducidad, en **1** se revocó y en **1** se modificó la sanción.



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

Del análisis de las denuncias que recibidas y el trámite de cada una de éstas, se obtiene que las conductas más recurrentes por la que se denuncian a los MSPEN son: hostigamiento y acoso laboral, seguida de desempeño deficiente incumplimiento de disposiciones normativas aplicables al Instituto y uso indebido de los bienes propiedad del Instituto.

Por lo que Dirección Jurídica impartió 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.⁶

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

De igual forma, se impartieron cuatro talleres para líderes con el objetivo de promover entre los participantes la importancia del adecuado manejo emocional y el liderazgo, a fin de fortalecer la resolución de problemas y toma de decisiones. Dentro de estos, se dieron tres talleres de inteligencia emocional con el objetivo de que los participantes pudieran conocer sus emociones, prevenir e identificar la depresión, manejo de estrés y ansiedad.

⁶ 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.

Si la situación lo requirió, se aplicaron 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 obtuvieron 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 emitieron recomendaciones a los líderes de las entidades, respecto de las acciones que pueden implementar para disminuir las escalas de riesgo detectadas y generar mejorar el clima laboral, así como llevar 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:

- Ciudad de México: 20
- Guanajuato: 162

- San Luis Potosí: 70
- Quintana Roo: 33
- Baja California Sur: 114
- Toluca de Lerdo: 61
- Sonora: 200
- Hidalgo: 233

Siendo un total de 893 personas atendidas en el año 2023.



Informe enero-febrero 2024

QUE PRESENTA LA DIRECCIÓN JURÍDICA RESPECTO DEL NUMERO Y, EN CASO DE HABER SIDO RESUELTOS, EL SENTIDO DE LA RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTOS REFERIDOS EN EL LIBRO CUARTO DEL ESTATUTO, ASI COMO CONCILIACIONES LLEVADAS A CABO

Contexto

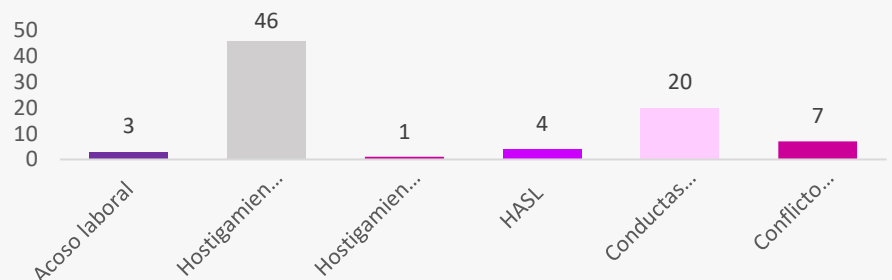
En cumplimiento al artículo 28, fracción IX del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa (“Estatuto”), la Dirección Jurídica presenta ante la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional el informe de los asuntos recibidos en contra de Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (MSPEN), en su caso, de los 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 del 01 de enero al 29 de febrero de 2024.

Asuntos recibidos del 01 de enero al 29 de febrero de 2024

Durante dicho periodo se presentaron **99** quejas o denuncias, de las cuales, 81 son en contra de miembros del SPEN, es decir 82%.

Las **81** quejas iniciadas en contra de miembros del SPEN se refieren a las siguientes conductas:

- Hostigamiento laboral: 46
- Otras conductas infractoras¹:20
- Conflicto laboral: 7
- Acoso laboral: 3
- HASL: 4
- Hostigamiento sexual:1



El 57% de las denuncias presentadas fueron por hostigamiento laboral, 25% por conductas infractoras, 9% por conflicto laboral, 5% por conductas HASL, 4% por acoso laboral y, el 1% por hostigamiento sexual.

¹ Las conductas infractoras previstas en los artículos 71 y 72 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

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.

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.



El área de Atención Integral y Sensibilización inició el periodo que se reporta con **81** denuncias en trámite en contra de miembros del SPEN, mismas que se han atendido de la siguiente forma:

- 15 denuncias se turnaron a la Subdirección de Investigación, así como al proceso de atención integral y sensibilización (atención y/o orientación y/o intervención psicológica)
- 3 denuncias se enviaron únicamente a la Subdirección de Investigación
- 3 denuncias se remitieron a la Subdirección de Conciliación y Capacitación
- 1 denuncia se turnó a la Subdirección de Conciliación y Capacitación, así como al proceso de atención integral y sensibilización (atención y/o orientación y/o intervención psicológica)
- 8 denuncias fueron archivadas (por falta de interés, incompetencia o falta de requisitos legales)
- 51 están en proceso de trámite.



En relación con los **51** asuntos que se encuentran en trámite, éstos fueron recibidos durante el mes de febrero del presente año.

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 cuanto a los 8 asuntos archivados, 3 fueron por falta de interés al no cumplir con los requisitos normativos para formalizar el proceso, y 5 por incompetencia.

Del total de las denuncias que no fueron archivadas, 63% están en trámite, 19% se remitieron a la Subdirección de investigación y atención integral; 4% se envió a investigación; 4% a conciliación, 1% a conciliación más atención integral.

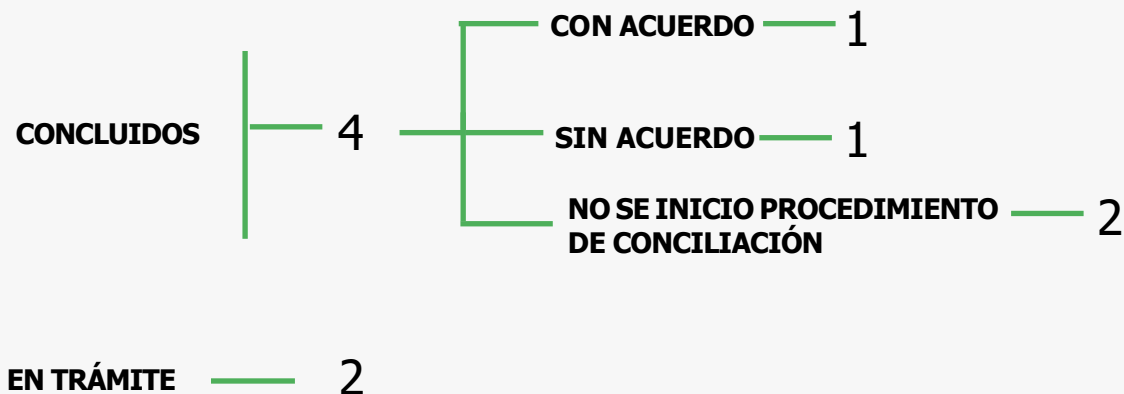
Conciliación

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 encuentran involucrados miembros del SPEN y que fueron turnados al área de conciliación en el periodo comprendido de este informe, se advierte que:

Fueron recibidos **5 asuntos** (y uno pendiente del año 2023) de los cuales se concluyeron 4 y 2 se encuentran en trámite. Respecto de los 4 asuntos concluidos: en 1 se llegó a un acuerdo de conciliación, en el otro asunto se emitió un cierre sin acuerdos y 2 casos no se inició el procedimiento de conciliación, al no existir voluntad de los interesados, quedando 2 asuntos en trámite.

ASUNTOS CONCLUIDOS EN EL ÁREA DE CONCILIACIÓN



PROCEDIMIENTOS CONCILIATORIOS POR ENTIDAD

Con acuerdo	JALISCO	1
Sin acuerdo	VERACRUZ	1

Respecto de los procedimientos que fueron concluidos mediante acuerdos conciliatorios, corresponde a conductas de conflicto laboral, al mostrarse comportamientos de percepción y comunicación que podrían producir efectos adversos al ambiente de colaboración en la interacción para el cumplimiento de objetivos y metas institucionales

De acuerdo con la información que se presenta, se precisa, que el procedimiento de conciliación no solo aplica para MSPEN, ya que, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto, dicho procedimiento también es aplicable al personal de la rama administrativa, e incluso, con personal eventual o de honorarios.

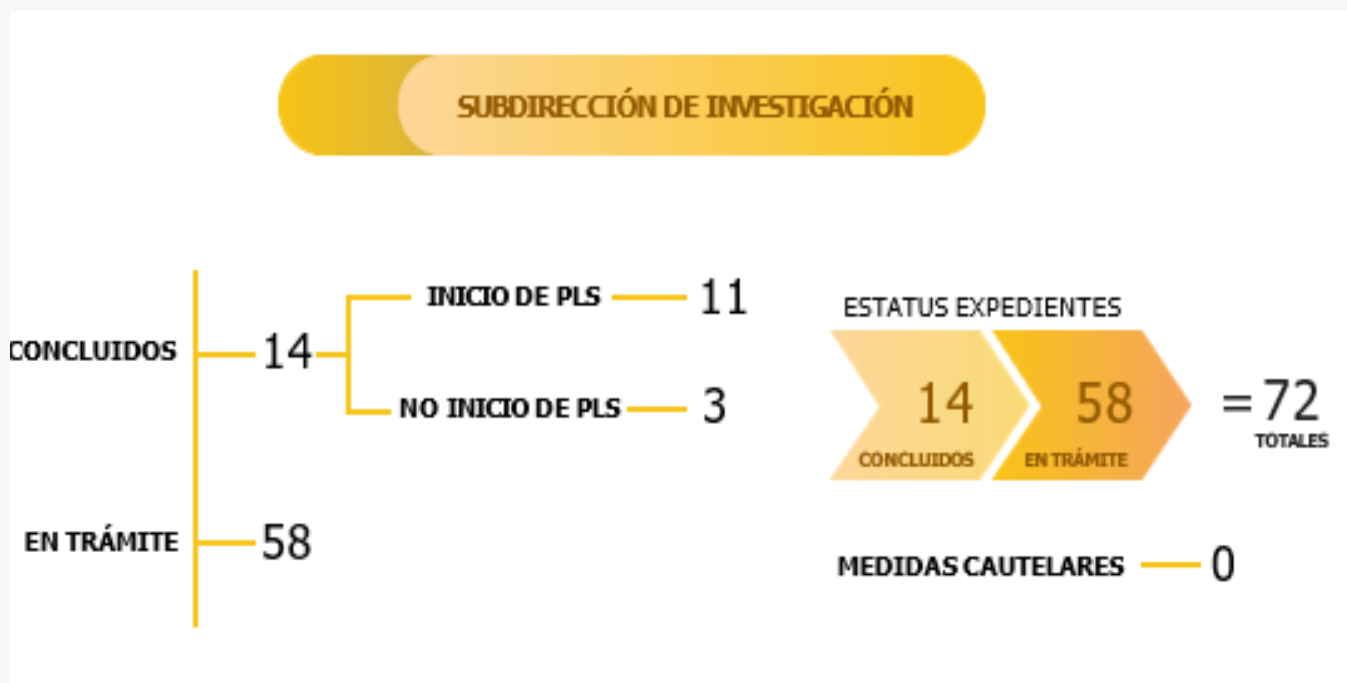
Se ha constatado, en la práctica que el procedimiento de conciliación es la vía idónea para generar acuerdos que permitan mejorar el clima laboral, incluso dicho procedimiento dota a los participantes de herramientas asertivas que pueden ser utilizadas en el día a día, las cuales ayudan a fortalecer 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 la Dirección Jurídica, en caso de estar involucrados en una situación que pudiera ser resuelta mediante el procedimiento de conciliación.

Investigación

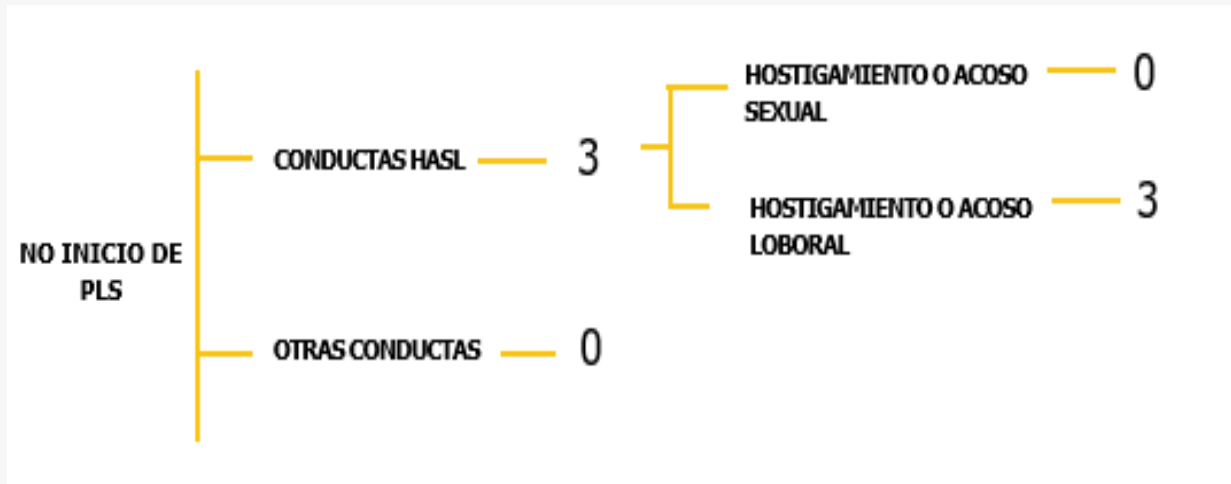
El área de investigación se encarga de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permiten determinar si ha lugar o no el inicio del procedimiento laboral sancionador.

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.

La subdirección inició el año con 41 asuntos en investigación y durante el bimestre en cuestión, se recibieron 31 más, por lo que hasta el 29 de febrero se tiene registro de un total de **72** asuntos en contra de MSPEN. En este lapso se concluyeron 14 asuntos (correspondientes al año 2023) en los cuales, en 11 se dictó acuerdo de inicio del procedimiento laboral sancionador y en 3 se dictó el no inicio del procedimiento, por lo que 58 continúan en trámite.

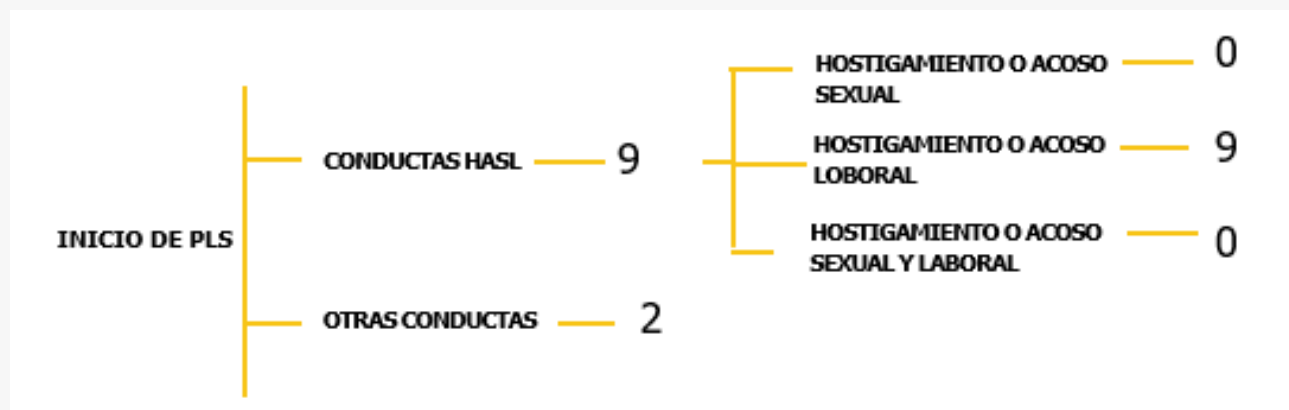


ASUNTOS NO INICIADOS



Los 3 no inicios dictados son por conductas de hostigamiento o acoso laboral. Dichos autos se dictaron al llevar a cabo la investigación preliminar y al no haber obtenido elementos que generaran indicio respecto de la comisión de las conductas denunciadas.

ASUNTOS INICIADOS



Respecto de los 11 inicios, 9 son por hostigamiento o acoso laboral, 2 por conductas sobre desempeño laboral. Estas 2 se catalogan como otras conductas que, aunque no se relacionan con asuntos HASL, son conductas infractoras establecidas en los artículos 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 17 asuntos en trámite y durante el mismo se recibieron 6. En ese sentido se instruyeron 23 asuntos, de los cuales se resolvieron 4 y al finalizar el periodo 19 se encontraban en sustanciación².

I. Emisión de resoluciones, por entidad y sentido.

Los 4 asuntos concluidos derivado de un procedimiento laboral sancionador, corresponden a las entidades federativas de: Ciudad de México, Estado de México y Veracruz³.

Respecto de dichos asuntos, en 1 de ellos se impuso como sanción la destitución por conductas de hostigamiento sexual, hostigamiento labora, faltas de honradez y probidad, permitir la intromisión de personal que no es del Instituto, así como usar las instalaciones propiedad del Instituto para fines distintos, asimismo, en 1 de ellos se impuso como sanción la suspensión por conductas como no desempeñar sus labores con diligencia y la inobservancia a disposiciones legales; en 1 de ellos se determinó amonestar por la conducta de no desempeñar sus labores con diligencia observando instrucciones de sus superiores jerárquicos; y en 1 asunto se absolvió por no acreditarse la conducta de conducirse con rectitud y respeto a sus subordinados y hostigamiento sexual.

² El término asunto comprende aquellos casos en que se trata de un solo expediente, como aquellos en que se acumularon uno o más expedientes.

³ Correspondiendo 2 de Ciudad de México 1 del Estado de México y 1 de Veracruz.



II. 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 y durante el periodo que se reporta se recibieron 7 recursos, teniendo un total de 22 recursos, de cuales durante el periodo se resolvieron 5, en los cuales, en 1 se revoca la resolución, en 3 se confirmó resolución controvertida y 1 se desecharon, de tal manera que 17 recursos continúan en trámite.



Acciones implementadas para la atención y prevención de conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral

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 MSPEN 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.

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 ese sentido hasta la presente fecha, se ha impartido un taller de sensibilización al personal adscrito a la 7 Junta Distrital en Sonora, lo anterior, de forma virtual.