



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
a.	Nombre de la persona solicitante:	Luisa Ramírez
b.	Fecha de ingreso de la solicitud de información:	06/09/2024
c.	Medio de ingreso:	Plataforma Nacional de Transparencia (PNT)
d.	Folio de la PNT:	330031424003747
e.	Folio interno asignado:	UT/24/03559
f.	Información solicitada:	<p><i>“ A través de este medio solicito de la manera más atenta se informe con base a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen, a fin de dar respuesta a lo siguiente: Con base a lo establecido en los artículos 14, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 39 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, se establecen las jornadas laborales permitidas y que las jornadas contrarias a lo señalado por este mismo lineamiento serán nulas aun cuando éstas últimas sean aceptadas, así como la ilegalidad de las jornadas inhumanas por lo notoriamente excesivas. Sin embargo, y al tomar en cuenta que un estatuto es inferior a lo estipulado en una ley y a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos toda vez que el estatuto deriva de dichos lineamientos y en consecuencia la organización de ningún Instituto puede ir contraria a las leyes, sino que, al contrario, la organización y documentos que éstas emitan deben ser conforme a las leyes y garantías que derivan de la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano. Por lo anterior se solicita informe lo siguiente:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>1. ¿Cuál es el fundamento legal, que no contradiga a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni las leyes que de ella emanen, mismas que regulan a este Instituto, que permiten el establecer jornadas laborales mayores a 8 horas sin que sean retribuidas, y una disposición de 24 horas, los 7 días de la semana del personal? Lo anterior, dentro y fuera de los procesos electorales.</i></li><li><i>2. ¿Cuál es la jornada laboral diaria que deben cumplir de manera general en las Juntas Distritales y Locales del Instituto? incluyendo se señale el número de días de descanso por cada cierto número de días laborados.</i></li><li><i>3. ¿Cuál es la forma en la que se paga la prima dominical de los trabajadores que, conforme a derecho, se paga a los trabajadores del Instituto que trabajan durante y fuera del proceso electoral?</i></li></ol>



### INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>4. Si bien el bono otorgado durante los Procesos Electorales corresponde a las actividades adicionales derivadas del mismo, entendiéndose como actividades las acciones y no las horas que implican su realización. ¿Cuál es el fundamento legal que no contradiga a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni las leyes que de ella emanan, mismas que regulan a este Instituto, que permite no hacer el pago correspondiente a las horas extraordinarias de trabajo? Lo anterior toda vez que el pago de horas extraordinarias laboradas es un derecho irrenunciable de los trabajadores.</p> <p>5. Señale si existen trabajadores que llevan a cabo estudios tendientes a mejorar su preparación ya sea a nivel medio superior, superior o de posgrado, inclusive diplomados y actualizaciones, que cuenten con una jornada especial.</p> <p>6. Señale si estos trabajadores cuentan con un horario especial para desarrollar sus actividades de estudio con base a lo estipulado en la legislación.</p> <p>A la Dirección Ejecutiva de Administración del Instituto, se le solicita informe lo siguiente:</p> <p>1. Ante la existencia de un sistema de registro de ingreso y salida laboral dentro y fuera de un proceso electoral, se solicita informe ¿se pueden registrar horas extraordinarias? En caso de que la respuesta sea negativa ¿por qué?</p> <p>2. Informe cuáles son los criterios que deben ser aplicados a fin de salvaguardar los derechos personales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.</p> <p>3. Informe cuáles son las sanciones a las que el personal directivo, con carácter de mando y subdirección puede ser acreedor en caso de incumplimiento a lo establecido en la ley, derivado a trabajo realizado a través de actos de hostigamiento.</p> <p>4. ¿Cuáles son las jornadas laborales que debe llevar a cabo el personal del Instituto, como máximo por día?</p> <p>5. Con fundamento en los artículos 44 y 45 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, se deja en una afectación de derechos al personal que labora más de 8 horas y hasta un aproximado de 24 horas diarias, toda vez que limita el tope de registros extemporáneos en el sistema. Ante esta imposibilidad de registrar de manera tardía los registros ¿el personal operativo puede negarse a trabajar fuera de horario si no le es compensado y con fundamento en la legislación de llevar a cabo el registro dentro del periodo establecido como legal de 8 horas?</p> <p>Ante la existencia de la modalidad remota, existen áreas que pueden llevar a cabo sus funciones a distancia, sin embargo, ante una nula fundamentación y motivación, el personal directivo, de mando y subdirección, dispone del personal de manera presencial en las instalaciones durante una jornada laboral mínima de 8 horas y, adicional a ello, de manera virtual a distancia fuera de la jornada laboral</p>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>establecida en las Juntas Locales y Distritales del Instituto, siendo esto contrario a la NOM 035. Por lo anterior, se solicita al Órgano Interno de Control, así como a todo el personal directivo, de mando y subdirección dentro del Instituto, informe lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el fundamento legal que no contradiga a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni las leyes que de ella emanan, mismas que regulan a este Instituto, que permite el disponer del personal las 24 horas, los 7 días de la semana?</li> <li>2. ¿Cuál es el fundamento legal que no contradiga a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ni las leyes que de ella emanan, mismas que regulan a este Instituto, que permita hacer caso omiso de las disposiciones de una regulación emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social?</li> <li>3. De ser el caso, ¿Cuáles son las sanciones que se deben aplicar al personal que, sin fundamento legal ni motivo real comprobable, haga caso omiso a las disposiciones establecidas en una regulación emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social?</li> </ol> <p>Conforme a los artículos 12, 15, 18 y 19 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado y 29 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, deben prestar sus servicios conforme a las actividades de contratación y promoción señaladas por cada puesto dentro del Instituto, sin embargo, aun existiendo esto, se obliga al personal a la realización de actividades que están fuera de las encomendadas al puesto sin una retribución adicional ni son modificados sus niveles en las cédulas de puesto a fin de mejorar su nivel actual aun cuando la carga de actividades aumenta. Sumado a lo anterior, les es exigido en tiempo y forma el cumplimiento de sus actividades a la par de las encomendadas por el personal directivo, de mando y/o subdirección. Por ello, se solicita se informe por parte de las y los Enlaces de Fiscalización, de todas las entidades cómo lo son Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, y Zacatecas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Si encomiendan actividades ajenas al perfil del puesto a que alguna o alguno de su personal fue contratado.</li> <li>2. De ser el caso ¿Cuáles son las actividades encomendadas que no corresponden al perfil del puesto del personal a su cargo?</li> <li>3. ¿Cuáles son las facultades y a través de quién o quiénes han sido otorgadas para implementar nuevas actividades a los puestos?</li> <li>4. Fundamento legal que no contradiga lo señalado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen que permite la conducta señalada en el punto uno de este apartado.</li> </ol>



### INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>5. <i>¿Cuál es la retribución que perciben los trabajadores a su cargo por la realización de actividades ajenas al cargo que ustedes encomiendan?</i></p> <p><i>En su caso, al Órgano Interno de Control o al área correspondiente,</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>Informe cuál es el fundamento legal aplicado con el que se permite al personal directivo y nivel de mando imponer nuevas actividades que no se encuentran dentro del perfil de contratación.</i></li><li><i>¿Cuál es la motivación y remuneración correspondiente otorgada por el desarrollo de nuevas actividades con base a la legislación que regula a este Instituto, así como en lo establecido en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos? Tomando en consideración que, con base a lo estipulado en la ley federal del trabajo, las actividades deben ser claras y únicamente las señaladas al momento de contratación y, en caso contrario, deberán ser retribuidas al trabajador y que los trabajadores deberán ser retribuidos económicamente en términos de la ley y no podrán ser realizados sin la justa retribución.</i></li><li><i>Informe a quién sería aplicable el cobro de actividades adicionales al puesto.</i></li><li><i>¿Cuáles son las medidas que toma para la regulación del comportamiento señalado?</i></li></ol> <p><i>Con base a lo señalado en los artículos 32, 33, 34 y 35 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 30, 31, 32, 33, 34 y 35 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, se señala que debe existir un tabulador regional que debe ser aplicado para los puestos que conforman al Instituto, sin embargo, al verificar las percepciones recibidas en las entidades de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, y Zacatecas; se observa que todos cuentan con el mismo pago.</i></p> <p><i>Por lo anterior, se solicita informe.</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>Si aplican los tabuladores regionales realizados por la Comisión Intersectorial del Servicio Civil para la determinación de percepciones del personal que labora dentro del Instituto.</i></li><li><i>Si aplican los estudios señalados por el ESNAFI respecto al promedio de ingreso mensual necesario para la determinación de percepciones del personal que labora dentro del Instituto.</i></li><li><i>De no aplicar ninguno de los anteriores, informe cual es el método utilizado para la determinación de las percepciones del personal que labora dentro del Instituto.</i></li><li><i>De ser el caso, señale el motivo por el que no son aplicables los métodos señalados en los puntos 1 y/o 2 del presente apartado, así</i></li></ol>



### INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>como el fundamento legal supletorio correspondiente aplicado que no contradiga lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como las leyes que emanen de ella.</p> <p>5. Proporcione las percepciones que reciben los distintos puestos dentro del Instituto, conforme al tabulador regional utilizado por el Instituto.</p> <p>Por lo que respecta al comportamiento presentado a nivel Nacional, por parte del personal Directivo, personal con nivel de mando y/o subdirección, existen situaciones en las que las contrataciones son realizadas a modo de beneficiar sus intereses personales, el de familiares, conocidos, entre otros. Lo que da como resultado un mal funcionamiento dentro del Instituto toda vez que no son exigidos conforme a su perfil del puesto y terminan por delegar sus funciones a personal adverso. Al respecto, cabe señalar que con base al artículo 128 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se establece que todo funcionario público, sin excepción alguna, antes de tomar posesión de su encargo, prestará la protesta de guardar la Constitución y las leyes que de ella emanen.</p> <p>Asimismo, con base a lo señalado en los artículos 43, 47, 48, 49, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, 67 y 71 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa se establece el procedimiento de contratación y promoción, sin embargo, los titulares del Instituto no toman en consideración los lineamientos, imposibilitando el crecimiento laboral del que se habla en el Estatuto, así como de los artículos señalados y aplicables de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado. De igual forma, las promociones que se realizan dentro del Instituto suelen realizarse sólo entre personal directivo y mediante compadrazgos y/o intereses personales, imposibilitando el crecimiento laboral del personal operativo. Por lo anterior, se solicita lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Se señale, por entidad, entendiéndose por esto Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, y Zacatecas, las contrataciones realizadas durante los ejercicios comprendidos durante los años 2022 al 2024, especificando el cargo, método de contratación y duración del puesto.</li><li>2. De ser el caso, señalen si desempeñaban o no cargos dentro del Instituto, y de ser afirmativa la respuesta, informe los puestos que desempeñaban anteriormente dentro del Instituto, así como el periodo que llevaban laborando dentro del mismo.</li><li>3. En su caso, señale si fueron aplicados los exámenes correspondientes para la contratación y promoción, y se presenten los</li></ol>



### INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>resultados de los exámenes aplicados, así como los resultados generales obtenidos que permitieron determinar la contratación del personal.</p> <p>4. Se señalen los criterios tomados en cuenta para la asignación del puesto al personal contratado.</p> <p>5. En su caso, se señalen los criterios determinados para no realizar la contratación y/o promoción del personal que labora dentro del Instituto.</p> <p>6. De presentar casos en los que la contratación es temporal y/o por encargaduría, señale los motivos por los que no fue contratado personal dentro del Instituto.</p> <p>7. Se proporcione el escalafón de acuerdo con lo señalado en el artículo 43 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, con el que cuenta el Instituto.</p> <p>8. De ser el caso, se informe ¿Cuáles fueron los criterios para no aplicar el escalafón con el que cuenta el Instituto?</p> <p>9. Con base a lo señalado en el artículo 50 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, señalen ¿Cuáles fueron los motivos por los que no fueron aplicados los criterios de conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina y puntualidad para la asignación de otro puesto al personal que concursó en la asignación de este, ya sea de manera temporal o definitiva, a personal que labora dentro del Instituto?</p> <p>10. ¿Cuál es el reglamento de escalafón expedido dentro del Instituto?</p> <p>11. Se solicite a todas las entidades federativas del país (Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, y Zacatecas), de ser el caso y existir vacantes temporales que fueron asignados a personal ajeno al Instituto, señale ¿Cuál es el motivo y fundamento legal aplicado para incumplir lo señalado en el artículo 64 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado y procedimiento de contratación realizado a fin de otorgar el puesto a una persona externa al Instituto?</p> <p>De lo anterior, y en caso de encontrar irregularidades, se solicita al Órgano Interno de Control o al área correspondiente, lo siguiente:</p> <p>1. Señale las medidas aplicadas a fin de regular las situaciones.</p> <p>2. Determine cuáles situaciones considera son objeto de investigación y/o irregularidad.</p> <p>Con base al artículo 43 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, el personal debe de contar con derechos específicos, mismos que el personal desconoce. Por ello, se solicita al área correspondiente informe:</p>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>1. <i>¿Cuáles son las medidas con las que cuenta el personal del Instituto que propician cualquier medida que permita a los trabajadores el arrendamiento o compra de habitaciones baratas?</i></p> <p>2. <i>Ante la existencia de puestos que realizan actividades profesionales y/o de conocimientos específicos cuya responsabilidad incluso recae en materia penal, éstos ganan incluso menos que el personal de limpieza que, incluso a diferencia del personal profesional, cuenta con plaza y prestaciones superiores a éstos. Por lo anterior, se solicita informe ¿Cuáles son los criterios establecidos que no contradigan lo estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni de las leyes que de ella emanen, que permiten el menoscabo de las actividades profesionales realizadas dentro del Instituto? Lo anterior en virtud de que el desempeño de la actividad de limpieza no lleva implícito el conocimiento y/o especialización en la materia.</i></p> <p><i>Conforme a lo señalado en el artículo 70 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, el Instituto tiene la obligación de promover el desarrollo social y cultural de su personal. Al respecto, se solicita informen por las entidades de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Durango, Distrito Federal, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán, y Zacatecas, lo siguiente:</i></p> <p>1. <i>¿Cuáles han sido las acciones realizadas a fin de dar cumplimiento a lo señalado respecto a la promoción del desarrollo social y cultural de su personal en los ejercicios 2023 y 2024?</i></p> <p>2. <i>¿Cómo permite la disposición del personal durante las 24 horas, los 7 días a la semana, dentro y fuera de los procesos electorales, desarrollarse socialmente con base a lo establecido en el artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos? Lo anterior toda vez que se priva de la libertad del personal de realizar sus actividades personales para estar a disposición de cualquier actividad. Con base al artículo 43 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, dentro de las obligaciones del personal, existe el asistir a los institutos de capacitación, para mejorar su preparación y eficiencia; sin embargo, los cursos otorgados dentro del mismo Instituto no benefician en el desarrollo de las actividades del puesto ni para la preparación de uno superior. Por lo anterior, se solicita al área correspondiente informe:</i></p> <p>1. <i>¿Cuáles son los cursos que otorga el Instituto a su personal con el objetivo de mejorar su preparación para un puesto mejor?</i></p> <p>2. <i>De ser el caso ¿Quiénes y cómo pueden realizar estos cursos? Con base a lo señalado en el artículo 46 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, el personal que no cumpla con las</i></p>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p><i>condiciones generales de trabajo de la dependencia puede ser cesado del puesto. Sin embargo, el personal suele sentirse intocable al desarrollar actividades como personal directivo, contar con un nivel de mando y/o subdirección, mismas que van en contra de la legislación. Por ello, se solicita:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>1. Informe ¿Cuáles son las medidas tomadas por el Órgano Interno de Control a fin de cesar este tipo de conductas de hostigamiento y disposición del personal las 24 horas, los 7 días de la semana?</i></li><li><i>2. ¿Cuáles son las medidas que puede tomar el personal afectado y cuál es el procedimiento idóneo para realizar a fin de cesar los comportamientos que considere son ilegales?</i></li><li><i>3. Ante la continuidad de la implementación de actividades que no le corresponden al personal ¿Cuáles son las medidas tomadas por el Órgano Interno de control con la finalidad de que cesen?</i></li><li><i>4. Ante la implementación de horarios que en sentido estricto son ilegales ¿Cuáles son las medidas tomadas por el Órgano Interno de Control del Instituto y en qué plazo son aplicados para que éstos cesen? Con base a lo estipulado en los artículos 110, 111 y 114 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, existen riesgos profesionales que se encuentran regidos por las disposiciones del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como de la ley Federal del Trabajo; y que hoy en día son un hábito dentro del Instituto, tales como el estrés y agotamiento originado por trabajo excesivo, generando así lo que hoy se conoce como síndrome de burnout. Mismo que se deriva de la mala organización e ilegalidad en el comportamiento del personal directivo y/o con nivel de mando. Lo anterior toda vez que no cuentan con la aptitud de organización y en ocasiones, en respuestas hostiles, mencionan que los hacen ir “porque ellos van” (entendiéndose por “ellos” el personal directivo, de mando y/o subdirección) y disponen del personal las 24 horas, los 7 días de la semana. A lo anterior, se suma la realización de comentarios hostiles al personal a su cargo, incluso utilizando insultos o amenazas si no se cumple con lo que ellos “quieren”. Por lo anterior, se solicita informe el Órgano Interno de Control o el área correspondiente:</i></li></ol> <ol style="list-style-type: none"><li><i>1. ¿Cuáles son las medidas tomadas a fin de cesar con este tipo de conductas?</i></li><li><i>2. Señale ante quién se puede denunciar situaciones de hostigamiento que se realicen dentro y fuera del Instituto.</i></li><li><i>3. Señale las capacitaciones realizadas por el personal directivo, con nivel de mando o subdirección, respecto de los derechos de los trabajadores.</i></li><li><i>4. Señale las capacitaciones realizadas por el personal directivo, con nivel de mando o subdirección, que están encaminadas a desarrollar aptitudes de organización.</i></li></ol>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>5. Señale si durante los ejercicios comprendidos del año 2020 al 2024 han existido denuncias de hostigamiento, acoso laboral y sexual dentro del Instituto.</p> <p>6. De ser el caso, señale cuántos casos han sido resueltos con el despido de la persona responsable.</p> <p>7. De ser el caso, señale cuántos casos han sido resueltos con la movilidad del personal afectado a otra área o localidad.</p> <p>8. ¿Cuántas han sido las licencias otorgadas por agotamiento excesivo del personal durante los años comprendidos del 2022 al 2024? A todo el personal dentro del Instituto se le solicita:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Informe si alguna vez han considerado que las jornadas laborales han sido excesivas, dentro o fuera de los procesos electorales.</li><li>2. Si se les ha negado un día de descanso en el periodo de una semana, dentro o fuera de los procesos electorales.</li><li>3. Si se le han encomendado actividades ajenas a su puesto, dentro o fuera de los procesos electorales.</li><li>4. Si han sido víctimas de un acto de hostigamiento que no han denunciado.</li><li>5. Si cuentan con actividades recreativas y de salud dentro de su espacio de trabajo.</li><li>6. Si han sido víctimas de una “No contratación” en el que se asigne el puesto a otra persona por lo que ellos podrían considerar un acto de preferencia personal del contratante.</li><li>7. Si tienen conocimiento de puestos que se han reservado la contratación o promoción hasta asignar a alguien conocido o familiar del contratante.</li><li>8. Con fundamento en el artículo 114 de la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado ¿han solicitado alguna incapacidad por situaciones de agotamiento derivado de trabajo excesivo?</li></ol> <p>Lo anterior toda vez que las medidas tomadas por el Órgano Interno de Control, a través de encuestas sin sentido, ofrecen cuestionamientos de opción múltiple que no permiten realmente analizar la situación laboral actual de todo el personal. Y prueba de ello están los cuestionamientos realizados de la siguiente manera: “¿Usted ha sido beneficiado por su sexo para la asignación de un puesto?” cuando como resultado, todas las personas responderían en forma negativa, mientras que existe personal que no ha “sido considerado” por esa condición, pero no va en ese sentido la pregunta.</p> <p>Por lo que respecta a la equidad de género implementada dentro del Instituto, existen situaciones en las que las convocatorias se reducen a personal de un solo género, o que la contratación es exclusiva a un género sin tomar en consideración la calificación aun cuando los métodos de contratación y promoción son de conocimientos y habilidades.</p> <p>Por lo anterior se solicita:</p>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>1. <i>Informe cuales son los criterios tomados por el Instituto a fin de considerar que el restringir la aplicación a una convocatoria de un puesto por el género del participante no es discriminación de género.</i></p> <p>2. <i>Al considerar que las contrataciones deben ser con base a conocimientos, aptitud, antigüedad, disciplina, puntualidad y resultados de selección ¿Cuáles son los criterios tomados por el Instituto para determinar que el restringir la asignación de un puesto por el género es equidad de género?</i></p> <p><i>Por lo que respecta a la Unidad Técnica de Fiscalización, con fundamento en los artículos 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, el personal adscrito a las distintas Juntas Locales Ejecutivas y Distritales son víctimas de situaciones en las que, ante el desconocimiento, una actitud de hostigamiento o ilegalidad en el actuar por parte del personal clasificado como directivo, de mando o subdirección y jefes de departamento, ha terminado perjudicando en el desarrollo de las actividades del personal del área de Fiscalización. Lo anterior debido a que, con base a la estructura orgánica del Instituto, el personal de las Vocalías Ejecutivas y Distritales termina invadiendo la esfera jurídica al imponer horarios y actividades que no corresponden al personal de la Unidad Técnica de Fiscalización, mismas como el cumplimiento de horarios, guardias, realización de actividades como descarga de material, realización de actividades de otras áreas, entre otras. Y prueba de ello está que el personal que labora dentro de la Unidad Técnica de Fiscalización termina cumpliendo 3 horarios. Primero el que se establece en la Junta. Segundo, el que requiere el o la Enlace de Fiscalización y tercero del que disponen, a cualquier hora, por parte de la subdirección de esta. Cumpliendo con ello hasta una jornada laboral de 24 horas por día, y se señalan 24 horas toda vez que a cualquier hora se solicita información o la realización de actividades bajo la indicación de “estar a disposición”. Con ello demostrando que no existen criterios técnicos para el desarrollo de las actividades que estén orientadas a la obtención de resultados. Por lo anterior, se solicita al personal que desarrolla funciones de Vocal Ejecutivo y Vocal Distrital, con base al desarrollo de sus actividades durante y fuera de los procesos electorales, lo siguiente:</i></p> <p>1. <i>Si han asignado actividades correspondientes al apoyo o realización directa o indirecta de otras áreas al personal del área de Fiscalización.</i></p> <p>2. <i>Si han determinado, en algún momento, horarios y jornadas laborales al personal que labora para el área de Fiscalización dentro de las instalaciones a su cargo.</i></p> <p>3. <i>¿Cuáles han sido las jornadas laborales señaladas por ellos para que sea cumplido por el personal del Área de Fiscalización?</i></p>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>4. <i>¿Cuál es el motivo y fundamento legal que origina los horarios antes señalados que no contradiga el organigrama del Instituto, toda vez que la Unidad Técnica de Fiscalización, si bien está adscrita a la Junta Local Ejecutiva con la finalidad de realizar las actividades conducentes dentro de la entidad, depende directamente de la Presidencia del Consejo General?</i></p> <p><i>Por lo que corresponde al personal que desarrolla actividades como Enlace de Fiscalización dentro del Instituto, en las distintas Juntas Locales Ejecutivas, dentro y fuera del periodo comprendido de los procesos electorales, se le solicita informe:</i></p> <p>1. <i>Si ha dispuesto del personal a su cargo fuera del horario establecido por el Vocal Ejecutivo o Distrital en su entidad, dentro y fuera de los procesos electorales.</i></p> <p>2. <i>Si ha dispuesto del personal a su cargo en un periodo superior al establecido como jornada laboral legal en la ley, dentro y fuera de los procesos electorales.</i></p> <p>3. <i>¿Cuál es el horario del que dispone de su personal, dentro y fuera de los procesos electorales?</i></p> <p>4. <i>¿Cuál es la hora más tarde de la que ha dispuesto del personal a su cargo, dentro y fuera de los procesos electorales? Entendiéndose por tarde, hasta antes de la hora de ingreso establecida en la jornada laboral donde labora, al día siguiente.</i></p> <p>5. <i>¿Cuál es el periodo otorgado de descanso al personal a su cargo durante los procesos electorales que se brinda de manera obligatoria o segura?</i></p> <p>6. <i>Señale si dispone de medios electrónicos o de cualquier índole, propiedad del personal para llevar a cabo la comunicación con ellos.</i></p> <p>7. <i>De ser el caso, señale si dispone de los medios señalados en el punto anterior fuera de lo que la ley establece una jornada laboral legal, dentro y fuera de los procesos electorales.</i></p> <p>8. <i>Señale si recibe indicaciones de cumplimiento de un horario laboral por parte del Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva a la que se encuentra adscrito o adscrita.</i></p> <p>9. <i>Señale si recibe indicaciones de cumplimiento de una jornada laboral por parte del Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva a la que se encuentra adscrito o adscrita. Y en su caso ¿Cuál es?</i></p> <p>10. <i>Señale si recibe indicaciones de disponer del personal, así como de estar disponible usted, fuera del horario laboral señalado en la Junta Local Ejecutiva y de la jornada laboral establecida en la ley como legal.</i></p> <p>11. <i>¿Cuáles son las acciones realizadas por usted a fin de dar cumplimiento en el horario laboral y jornada laboral establecida por la ley, para usted y el personal a su cargo?</i></p> <p>12. <i>¿Cuáles son las acciones realizadas por usted a fin de dar cumplimiento en el horario laboral y jornada laboral establecida en la Junta Local Ejecutiva donde desarrolla sus actividades, para usted y el personal a su cargo?</i></p>



### INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p><i>Al personal que labora en el área de fiscalización, en las Juntas Locales Ejecutivas, así como en las Juntas Distritales del Instituto, se le solicita informe:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>1. Si han llevado a cabo jornadas laborales superiores a la ley. Entendiéndose por esto la jornada establecida en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, así como por el estatuto del Instituto, de 8 horas diarias.</i></li><li><i>2. Si han permanecido en las instalaciones donde llevan a cabo sus actividades, por jornadas superiores a 8 horas.</i></li><li><i>3. ¿Cuál es el periodo máximo que han cubierto durante los procesos electorales trabajando dentro de las instalaciones del Instituto?</i></li><li><i>4. ¿Cuál es el periodo máximo que han cubierto durante los procesos electorales trabajando dentro y fuera de las instalaciones del Instituto?</i></li><li><i>5. ¿Cuál es el periodo mínimo que suelen cubrir durante los procesos electorales trabajando dentro de las instalaciones del Instituto?</i></li><li><i>6. ¿Cuál es el periodo mínimo que suelen cubrir durante los procesos electorales trabajando dentro y fuera de las instalaciones del Instituto?</i></li><li><i>7. ¿Por parte de quién reciben la indicación de manera directa de permanecer en las instalaciones donde realizan sus labores de Fiscalización?</i></li><li><i>8. Si el personal del Instituto dispone de equipos que sean propiedad del trabajador y no del Instituto o por arrendamiento de este, como de cómputo, celular u otro medio para llevar a cabo la comunicación y desarrollo de sus actividades laborales.</i></li><li><i>9. De disponer de equipos que son de su propiedad, Señalen si reciben alguna remuneración para la compra, uso y desgaste de este.</i></li><li><i>10. En su caso, si cuentan con un seguro proporcionado por el Instituto en caso de robo o afectación a sus equipos personales que son utilizados para actividades del Instituto.</i></li></ol> <p><i>Al personal que labora en las distintas áreas que conforman al Instituto, se les solicita informen:</i></p> <ol style="list-style-type: none"><li><i>1. Si han llevado a cabo jornadas laborales superiores a la ley. Entendiéndose por esto la jornada establecida en la Ley Federal de los trabajadores al servicio del estado, así como por el estatuto del Instituto, de 8 horas diarias.</i></li><li><i>2. Si han permanecido en las instalaciones donde llevan a cabo sus actividades, por jornadas superiores a 8 horas.</i></li><li><i>3. ¿Cuál es el periodo máximo que han cubierto durante los procesos electorales trabajando?</i></li><li><i>4. ¿Cuál es el periodo mínimo que suelen cubrir durante los procesos electorales trabajando dentro y fuera de las instalaciones del Instituto?</i></li><li><i>5. ¿Por parte de quién reciben la indicación de manera directa de permanecer en las instalaciones donde realizan sus labores de Fiscalización?</i></li></ol>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>6. ¿Por parte de quién reciben la indicación de manera directa actividades a realizar fuera de la jornada laboral establecida por ley de 8 horas?</p> <p>7. Si disponen de equipos que sean de su propiedad y no del Instituto o por arrendamiento del mismo, tales como de cómputo, celular u otro medio para llevar a cabo la comunicación y desarrollo de sus actividades laborales.</p> <p>8. De disponer el personal del Instituto de equipos que son propiedad del trabajador, el trabajador señale si recibe alguna remuneración por el uso y desgaste de este.</p> <p>9. En su caso, si cuentan con un seguro proporcionado por el Instituto en caso de robo o afectación a sus equipos personales que son utilizados para actividades del Instituto.</p> <p>Por lo anterior, y ante la existencia de una situación denominada “violación del derecho a la desconexión digital”, mediante el cual se garantiza que los empleados no estén obligados a atender comunicaciones laborales, como correos electrónicos, mensajes, o llamadas, fuera de su horario de trabajo establecido, se solicita al área correspondiente:</p> <p>1. Señale cuales son las medidas a fin de erradicar esta conducta. Así como al personal que lleva a cabo el desempeño de puestos directivos, de mando y subdirección, señale lo siguiente:</p> <p>1. Si han dispuesto, fuera de las jornadas laborales establecidas como legales por la legislación, entendiéndose por esto las señaladas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanan, de medios electrónicos como whatsapp, correos electrónicos y llamadas, a fin de encomendar actividades al personal a su cargo.</p> <p>2. Fundamento legal que no contradiga lo señalado por las Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes que de ella emanen, y establezca la facultad de hacer uso de estos medios de comunicación a fin de comunicarse con personal a su cargo para encomendar actividades fuera de la jornada laboral.</p> <p>Por lo que respecta a la seguridad que el Instituto debe garantizar al personal que labora dentro de este, así como considerar que son situaciones que están en sus manos y podrían no estar reguladas, debería de existir un área correspondiente a la recepción de documentación a fin de garantizar el acceso a personal ajeno del Instituto, sin embargo, éstos se encuentran en áreas que permiten el acceso a personal ajeno al Instituto, poniendo en riesgo la integridad del personal, como ya se ha suscitado en algunas situaciones. Por lo anterior se solicita a los encargados de cada Junta Local y Distrital, lo siguiente:</p> <p>1. Informe si cuenta con un área específica para la recepción de documentación.</p>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN
		<p>2. Señale dónde se ubica el área correspondiente a la recepción de documentación.</p> <p>3. Señale si se encuentra activa el área.</p> <p>4. De no estar activa, señale el motivo por el que no se encuentra activa y desde cuando cuenta con ella.</p> <p>5. Señale las medidas con las que cuenta la Junta a su cargo a fin de prevenir una situación de violencia contra el personal.</p> <p>6. Señale cuales son las indicaciones para realizar si el personal se encuentra en una situación de riesgo por atender a personal ajeno al Instituto.</p> <p>7. Señale cuáles son las medidas de seguridad con las que cuenta el personal del Instituto a fin de salvaguardar su integridad personal.</p> <p>8. Señale cuál es el protocolo correspondiente para responder ante una situación de riesgo dentro del Instituto.</p> <p>Con relación a lo anterior, personal que labora para el Instituto realiza actividades en campo y se ha visto afectado por violencia por parte de ciudadanos de distinta índole, entendiéndose por esto asaltantes, militantes, simpatizantes y personal de partidos políticos, así como ciudadanos particulares; sin embargo, durante la realización de sus actividades. Por lo anterior se solicita:</p> <p>1. Informe cuáles son las medidas de seguridad con las que cuenta el personal del Instituto, de las distintas áreas que lo conforman, para realizar sus actividades de manera segura.</p> <p>Lo anterior se solicita de manera digital a fin de cumplir con la economía procesal.</p> <p>Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.” (Sic)</p>
g.	Áreas a las que fue turnada la solicitud:	<p><b>06/09/2024</b></p> <p>Dirección Ejecutiva de Administración (<b>DEA</b>)            Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (<b>DESPEN</b>)            Dirección Jurídica (<b>DJ</b>)            Órgano Interno de Control (<b>OIC</b>)            Unidad Técnica de Fiscalización (<b>UTF</b>)            Junta Local Ejecutiva de Aguascalientes (<b>JL-AGS</b>)            Junta Local Ejecutiva de Baja California (<b>JL-BC</b>)            Junta Local Ejecutiva de Baja California Sur (<b>JL-BCS</b>)            Junta Local Ejecutiva de Campeche (<b>JL-CAM</b>)            Junta Local Ejecutiva de Ciudad de México (<b>JL-CDMX</b>)            Junta Local Ejecutiva de Chihuahua (<b>JL-CHIH</b>)            Junta Local Ejecutiva de Chiapas (<b>JL-CHIS</b>)            Junta Local Ejecutiva de Coahuila (<b>JL-COAH</b>)            Junta Local Ejecutiva de Colima (<b>JL-COL</b>)            Junta Local Ejecutiva de Durango (<b>JL-DGO</b>)            Junta Local Ejecutiva del Estado de México (<b>JL-EDOMEX</b>)</p>



**INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)**

INCISO	DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN												
		Junta Local Ejecutiva de Guerrero ( <b>JL-GRO</b> ) Junta Local Ejecutiva de Guanajuato ( <b>JL-GTO</b> ) Junta Local Ejecutiva de Hidalgo ( <b>JL-HGO</b> ) Junta Local Ejecutiva de Jalisco ( <b>JL-JAL</b> ) Junta Local Ejecutiva de Michoacán ( <b>JL-MICH</b> ) Junta Local Ejecutiva de Morelos ( <b>JL-MOR</b> ) Junta Local Ejecutiva de Nayarit ( <b>JL-NAY</b> ) Junta Local Ejecutiva de Nuevo León ( <b>JL-NL</b> ) Junta Local Ejecutiva de Oaxaca ( <b>JL-OAX</b> ) Junta Local Ejecutiva de Puebla ( <b>JL-PUE</b> ) Junta Local Ejecutiva de Querétaro ( <b>JL-QRO</b> ) Junta Local Ejecutiva de Quintana Roo ( <b>JL-QROO</b> ) Junta Local Ejecutiva de Sinaloa ( <b>JL-SIN</b> ) Junta Local Ejecutiva de San Luis Potosí ( <b>JL-SLP</b> ) Junta Local Ejecutiva de Sonora ( <b>JL-SON</b> ) Junta Local Ejecutiva de Tabasco ( <b>JL-TAB</b> ) Junta Local Ejecutiva de Tamaulipas ( <b>JL-TAMPS</b> ) Junta Local Ejecutiva de Tlaxcala ( <b>JL-TLAX</b> ) Junta Local Ejecutiva de Veracruz ( <b>JL-VER</b> ) Junta Local Ejecutiva de Yucatán ( <b>JL-YUC</b> ) Junta Local Ejecutiva de Zacatecas ( <b>JL-ZAC</b> )												
		<b>17/10/2024</b>												
		Dirección del Secretariado ( <b>DS</b> ) Unidad Técnica de Servicios de Informática ( <b>UTSI</b> )												
h.	Motivo de la ampliación:	El área <b>DS</b> , se encuentra en tiempo para emitir respuesta a la fecha de la convocatoria. <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td><b>Fecha de turno:</b></td> <td>17/10/2024</td> </tr> <tr> <td><b>Fecha para entregar información pública:</b></td> <td>29/10/2024</td> </tr> <tr> <td><b>Fecha para clasificar o declarar inexistencia:</b></td> <td>24/10/2024</td> </tr> <tr> <td><b>Días transcurridos a partir del turno y hasta la sesión del Comité:</b></td> <td>8</td> </tr> </table> El área <b>JL-COAH</b> , se encuentra fuera de tiempo para emitir respuesta a la fecha de la convocatoria. <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td><b>Fecha de turno:</b></td> <td>18/09/2024</td> </tr> <tr> <td><b>Fecha para entregar información pública:</b></td> <td>15/10/2024</td> </tr> </table>	<b>Fecha de turno:</b>	17/10/2024	<b>Fecha para entregar información pública:</b>	29/10/2024	<b>Fecha para clasificar o declarar inexistencia:</b>	24/10/2024	<b>Días transcurridos a partir del turno y hasta la sesión del Comité:</b>	8	<b>Fecha de turno:</b>	18/09/2024	<b>Fecha para entregar información pública:</b>	15/10/2024
<b>Fecha de turno:</b>	17/10/2024													
<b>Fecha para entregar información pública:</b>	29/10/2024													
<b>Fecha para clasificar o declarar inexistencia:</b>	24/10/2024													
<b>Días transcurridos a partir del turno y hasta la sesión del Comité:</b>	8													
<b>Fecha de turno:</b>	18/09/2024													
<b>Fecha para entregar información pública:</b>	15/10/2024													



INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

### INE-CT-ACAM-0040-2024 (Anexo 1)

INCISO		DESCRIPCIÓN	INFORMACIÓN		
			<b>Fecha para clasificar o declarar inexistencia:</b>	25/09/2024	
			<b>Días transcurridos a partir del turno y hasta la sesión del Comité:</b>	18	
i.	Días que se otorgan a la(s) área(s), EN SU CASO:	El área <b>JL-COAH</b> , deberá emitir respuesta a más tardar al día hábil siguiente de la notificación del presente acuerdo.			