



IEE/CG/A024/2022

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE COLIMA, POR EL QUE SE EMITEN LOS LINEAMIENTOS PARA ATENDER E INSTRUMENTAR EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ASÍ COMO LA CONCILIACIÓN LABORAL, EL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR Y EL RECURSO DE INCONFORMIDAD DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE COLIMA.

ANTECEDENTES:

- I. El 30 de octubre del año 2015, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, emitió el Acuerdo INE/CG909/2015, mediante el cual aprobó el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- II. En fecha 13 de julio del año 2016, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, emitió el Acuerdo INE/JGE169/2016 por el que aprobó los Lineamientos aplicables al Procedimiento Laboral Disciplinario para los miembros del Servicio Profesional Electoral y de la Rama Administrativa de los Organismos Públicos Locales Electorales.
- III. El 18 de septiembre del año 2017, el Consejo General de este Instituto, emitió el Acuerdo IEE/CG/A058/2017 del Periodo Interproceso 2015-2017, mediante el cual se designó a la autoridad competente para resolver el recurso de inconformidad dentro del procedimiento laboral disciplinario del sistema del servicio de los organismos públicos locales electorales.
- IV. En fecha 8 de julio del año 2020, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.
- V. El día 13 de enero de 2021, se recibió el oficio identificado con la nomenclatura INE/DJ/186/2022, mediante el cual se notificó a este Instituto la obligación de elaborar los Lineamientos para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral del Estado de Colima.

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE

VI. El 13 de febrero del año 2021, la Presidencia de este Consejo General, remitió a la Dirección Jurídica del INE, para su validación, el proyecto de Lineamientos para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral del Estado de Colima, elaborado por la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional.

VII. En fecha 15 de julio de 2021, se recibió el oficio INE/DJ/6802/2021 signado por la Maestra Alejandra Torres Martínez, Directora de Asuntos HASL de la Dirección Jurídica del INE, mediante el cual se notificaron a este Instituto, las observaciones y/o sugerencias realizadas al proyecto de Lineamientos señalado con antelación.

VIII. El 13 de agosto de 2021, a través del correo electrónico institucional, se remitió a la Maestra Alejandra Torres Martínez, Directora de Asuntos HASL de la Dirección Jurídica del INE la Dirección Jurídica del INE, el proyecto de Lineamientos con las modificaciones propuestas.

IX. En fecha 27 de agosto de 2021, se recibió a través del SIVOPLE, el oficio INE/DJ/7408/2021, signado por el Maestro Gabriel Mendoza Elvira, Director Jurídico del INE, mediante el cual notificó a este Instituto, la validación del proyecto de Lineamientos, por encontrarse apegados a los principios rectores de la función electoral, disposiciones constitucionales, legales y estatutarias aplicables; estando en condiciones de realizar las acciones necesarias para su aprobación.

X. El 12 de noviembre del año 2021, mediante el Acuerdo IEE/CG/A002/2021 del Periodo Interproceso 2021-2023, este Consejo General aprobó la nueva integración de las Comisiones permanentes y Comités que por mandato legal deben instalarse en este organismo público local electoral, entre ellas, la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional.

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE

XI. El 29 de abril de 2022, en el desarrollo de su Segunda Sesión Extraordinaria del año 2022, la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional de este Instituto, acordó hacer la consulta a la Dirección Jurídica del INE, respecto de las modificaciones propuestas al proyecto de Lineamientos, vertidas en esa sesión.

XII. En fecha 16 de mayo del año en curso, se recibió el oficio INE/DJ/5868/2022, signado por la Maestra Alejandra Torres Martínez, Directora de Asuntos HASL, de la Dirección Jurídica del INE, mediante el cual se desahogó la consulta formulada por la Comisión de Seguimiento al SPEN de este Instituto.

XIII. Mediante el oficio IEE/CSSPEN/012/2021, de fecha 18 de mayo de 2022, la Presidenta de la Comisión de Seguimiento al SPEN de este Instituto, remitió a la Secretaría Ejecutiva, el proyecto de "*LINEAMIENTOS PARA ATENDER E INSTRUMENTAR EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ASÍ COMO LA CONCILIACIÓN LABORAL, EL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR Y EL RECURSO DE INCONFORMIDAD DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE COLIMA*", con la finalidad de ser presentados ante este Consejo General.

Con base en lo anterior se emiten las siguientes:

CONSIDERACIONES:

1ª.- El artículo 116, párrafo segundo, fracción IV, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que los poderes públicos de las entidades federativas se organizarán conforme la Constitución de cada uno de ellos, las que garantizarán en materia electoral que las autoridades que tengan a su cargo la organización de las elecciones y las jurisdiccionales que resuelvan las controversias en la materia, gocen de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones.

2ª.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41, Base V, Apartado C, numerales 10 y 11 de la Carta Magna, refiere que, en las entidades federativas, las elecciones estarán a cargo de organismos públicos locales en los términos de la propia Constitución Federal, que

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE



ejercerán todas aquellas funciones no reservadas al Instituto Nacional Electoral y las que determine la ley.

3ª.- El artículo 98 numeral 2, de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, establece que los Organismos Públicos Locales Electorales son autoridad en la materia electoral, en los términos que establece la Constitución Federal, la propia Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y las leyes locales correspondientes.

Conforme a lo señalado en el artículo 104 incisos a) y r), de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, corresponde a los Organismos Públicos Locales Electorales aplicar los lineamientos que emita el Instituto Nacional Electoral y ejercer aquellas funciones no reservadas al mismo, que se establezcan en la legislación local correspondiente.

4ª.- De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 41, Base V, de la Constitución Federal; 89 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Colima; y 97 del Código Electoral del Estado de Colima, el Instituto Electoral del Estado es el organismo público autónomo, de carácter permanente, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, depositario y responsable del ejercicio de la función estatal de organizar las elecciones en la entidad, así como de encargarse de su desarrollo, vigilancia y calificación en su caso; profesional en su desempeño e independiente en sus decisiones y funcionamiento.

Asimismo, el artículo 116, fracción IV, inciso b) de la propia Constitución Federal; el artículo 98 numeral 1 del de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; así como el referido artículo 89 de la Constitución Local y sus correlativos 4, párrafo segundo y 100 del Código Electoral, establecen que la certeza, imparcialidad, independenciamiento, legalidad, objetividad, máxima publicidad y paridad, serán principios rectores del Instituto en comento.

5ª.- El artículo 114 fracción I del Código Electoral establece que este órgano superior de dirección, tiene la atribución de expedir los reglamentos interiores que sean necesarios para el buen funcionamiento del Instituto.

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE



6ª.- Acorde a lo establecido en los artículos 461, 462 y 468 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, cada OPLE deberá emitir la normativa respecto a la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, así como emitir los lineamientos pertinentes para atender e instrumentar el procedimiento en los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, previstos en el Estatuto.

Los lineamientos que emitan los OPLE en materia de disciplina deberán ser validados por la Dirección Jurídica del INE, a fin de garantizar el apego a los principios rectores de la función electoral, a las disposiciones constitucionales, legales y estatutarias de conformidad con lo dispuesto en el artículo 464, párrafo segundo del Estatuto.

7ª.- De conformidad con lo establecido en los artículos 463 y 464 del Estatuto del SPEN, el procedimiento laboral sancionador es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto y de los OPLE, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.

La Dirección Jurídica del INE llevará un registro actualizado de las resoluciones a los procedimientos laborales sancionadores en los OPLE.

8ª.- Por su parte, el artículo 467 del referido Estatuto, establece que el procedimiento de conciliación es aquel mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del OPLE, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo.

9ª.- En esa tesitura, conforme a lo señalado en los Antecedentes V,VI,VII, VIII, X y XI del presente instrumento, este organismo público local, puso a consideración de la Dirección Jurídica del INE, el proyecto de *Lineamientos para atender e instrumentar el Procedimiento*

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE

en caso de Hostigamiento y/o Acoso Laboral y Sexual, así como la Conciliación Laboral, el Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad del Instituto Electoral del Estado de Colima, mismos que en su oportunidad fueron validados por encontrarse apegados a los principios rectores de la función electoral, así como a las disposiciones constitucionales, legales y estatutarias aplicables.

10ª.- Los Lineamientos presentados ante este Consejo General por la Comisión de Seguimiento al SPEN, mismos que por economía procesal se tienen por reproducidos como si a la letra se insertasen, cuentan con un total de 116 artículos y se encuentran estructurados de la siguiente manera: Introducción, Marco Jurídico, el Título Primero conformado por tres capítulos, el Capítulo Primero referente al Objeto, ámbito de aplicación, glosario y principios rectores, el Capítulo Segundo relativo a las diligencias, notificaciones y la colaboración con autoridades y terceros y el Capítulo Tercero, referente a los impedimentos y excusas para participar en los procedimientos; el Título Segundo conformado por dos capítulos, el Capítulo Primero, dividido en tres partes, la Parte Primera relativa a disposiciones generales, la Parte Segunda referente a la conformación, integración y atribuciones del Comité de Seguimiento a los Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral y de su prevención, la Parte Tercera relativa a la atención de los asuntos HASL; el Capítulo Segundo, dividido en dos partes; la Parte Primera, referente a la conciliación de conflictos laborales y la Parte Segunda, relativa al Procedimiento Laboral Sancionador.

Una vez analizados En virtud de que los referidos Lineamientos cumplen con los principios rectores de la función electoral, las disposiciones constituciones, legales y estatutarias aplicables en la materia y fueron validados por el órgano competente del INE, atento a lo dispuesto por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, se estima pertinente su aprobación por este órgano superior de dirección.

En atención a las consideraciones antes vertidas y los fundamentos invocados, se emiten los siguientes puntos de

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE



ACUERDO:

PRIMERO: Este Consejo General aprueba los "LINEAMIENTOS PARA ATENDER E INSTRUMENTAR EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ASÍ COMO LA CONCILIACIÓN LABORAL, EL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR Y EL RECURSO DE INCONFORMIDAD DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE COLIMA", mismos que se adjuntan al presente Acuerdo, formando parte integral del mismo.

SEGUNDO: Notifíquese el presente Acuerdo, por conducto de la Secretaría Ejecutiva de este Consejo General y por oficio, al Instituto Nacional Electoral, a través de su Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales y a los Partidos Políticos acreditados y con registro ante este Órgano Superior de Dirección; así como al personal de este Instituto, a través del correo electrónico institucional, para que surtan los efectos legales y administrativos a que haya lugar.

TERCERO: Con fundamento en los artículos 113 del Código Electoral del Estado de Colima, 76 y 77 del Reglamento de Sesiones de este Consejo General, publíquese el presente Acuerdo con su respectivo anexo, en el Periódico Oficial "El Estado de Colima" y en la página de internet del Instituto Electoral del Estado.

El presente Acuerdo fue aprobado en la Tercera Sesión Ordinaria del Periodo Interproceso 2021-2023 del Consejo General, celebrada el 30 (treinta) de junio de 2022 (dos mil veintidós), por unanimidad de votos a favor de las Consejeras y Consejeros Electorales: Licda. María Elena Adriana Ruiz Visfocri, Mtra. Martha Elba Iza Huerta, Mtra. Arlen Alejandra Martínez Fuentes, Licda. Rosa Elizabeth Carrillo Ruiz, Lic. Juan Ramírez Ramos, Dra. Ana Florencia Romano Sánchez y Lic. Edgar Martín Dueñas Cárdenas.

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
PERIODO INTERPROCESO 2021-2023

CONSEJERA PRESIDENTA

SECRETARIO EJECUTIVO

LICDA. MARÍA ELENA ADRIANA
RUIZ VISFOCRI

LIC. ÓSCAR OMAR ESPINOZA

CONSEJERAS Y CONSEJEROS ELECTORALES

MTRA. MARTHA ELBA IZA HUERTA

MTRA. ARLEN ALEJANDRA
MARTÍNEZ FUENTES

LICDA. ROSA ELIZABETH
CARRILLO RUIZ

LIC. JUAN RAMÍREZ RAMOS

DRA. ANA FLORENCIA
ROMANO SÁNCHEZ

LIC. EDGAR MARTÍN DUEÑAS
CÁRDENAS

La presente foja forma parte del Acuerdo número **IEE/CG/A024/2022** del Periodo Interproceso 2021-2023, aprobado en la Tercera Sesión Ordinaria del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Colima, celebrada el día 30 (treinta) de junio del año 2022 (dos mil veintidós).

ACUERDO NO. IEE/CG/A024/2022

Lineamientos contra el hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como la conciliación laboral, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad del IEE



LINEAMIENTOS PARA ATENDER E INSTRUMENTAR EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL, ASÍ COMO LA CONCILIACIÓN LABORAL, EL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR Y EL RECURSO DE INCONFORMIDAD DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE COLIMA.

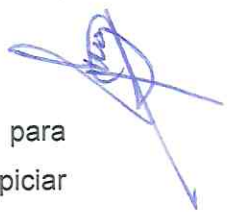
CONTENIDO

Introducción	2
Marco Jurídico	2
Título Primero. Disposiciones Generales.	10
Título Segundo. De los Procedimientos.	22




INTRODUCCIÓN.

Es menester del Instituto Electoral del Estado de Colima, contar con herramientas concretas para llevar a cabo la prevención, la atención y, de ser el caso, la investigación, de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el marco de la protección a los derechos humanos, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que permita prevenir, atender y sancionar dichas faltas, garantizando así el acceso de las personas a una vida libre de violencia.



El propósito fundamental de los presentes lineamientos es proporcionar los elementos para prevenir y atender las prácticas discriminatorias, el abuso de poder y la violencia; propiciar espacios en los que imperen los principios de democracia, equidad, tolerancia y respeto a la dignidad de todo ser humano y brindar orientación bajo los principios de no re-victimización, confidencialidad y respeto a la dignidad de las víctimas.


MARCO JURÍDICO.



Es sumamente importante contar con instrumentos que garanticen el derecho a una vida libre de violencia generada en el entorno laboral, tanto de las mujeres y los hombres, tan es así, que las instancias internacionales, nacionales y locales se han visto en la necesidad de emitir recomendaciones, leyes, reglamentos y diversos instrumentos normativos que garanticen esta vida libre de violencia en sus diferentes ámbitos.

En el presente apartado, se delimitará el marco jurídico aplicable para prevenir los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral que pudieran presentarse en este Instituto Electoral, y que de los mismos pudiesen desencadenarse Procedimientos Laborales Sancionadores, o bien surja la necesidad de conciliar los casos que la ley así lo permita.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



En el marco jurídico nacional, los ordenamientos van encaminados a la prevención y/o sanción de los actos de violencia ejercidos contra las mujeres u hombres que sean víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Destacamos que la Carta Magna en su artículo 1º establece que en México todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos en la propia Constitución y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

De igual manera, mandata que las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de interdependencia, indivisibilidad, progresividad y universalidad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Igualmente establece la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Se reconoce la igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley, además del reconocimiento a la libertad de las personas para dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Al respecto y de acuerdo al texto constitucional, toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Por último, es preciso recordar que el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos indica que, además de la Constitución y las leyes del Congreso de la Unión, los Tratados Internacionales que México ha suscrito serán considerados Ley Suprema, por lo cual este Protocolo encuentra parte de su fundamento jurídico en diversos instrumentos internacionales, además de las leyes generales y locales que se han emitido al respecto, tal y como se expondrá a continuación.

Instrumentos Internacionales:

Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos, (Pacto De San José).¹

Esta Convención obliga a los Estados firmantes que se comprometan a respetar los derechos humanos y libertades reconocidos en esta, así como a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, preferencias políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Se manifiesta el derecho a la integridad personal, es decir, que toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.

Así también, esta Convención garantiza el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable.

Y recalca el respeto a la honra y reconocimiento de la dignidad humana de cada individuo.

Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.²

Compromete a los Estados parte a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el ejercicio de todos los derechos civiles y políticos.

Al respecto señala que queda prohibida toda discriminación con motivos de raza, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, y garantizará a las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación.

¹ Dicho instrumento internacional fue ratificado por México el 03 de febrero de 1981.

² El 24 de marzo de 1981 se da la adhesión de México al Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.

Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. ³

Con este instrumento se busca la aplicación de políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar todo tipo de manifestaciones o actos discriminatorios.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ⁴

La convención tiene como fin suprimir la discriminación hacia la mujer en todas sus formas y manifestaciones.

Este instrumento destaca la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de mujeres y hombres.

Los Estados partes tomarán las medidas apropiadas, incluso las de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

Con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, los Estados que son parte de esta Convención, deberán tomar las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém Do Pará). ⁵

Es el primer documento internacional que manifiesta el derecho de la mujer a vivir una vida libre de violencia, y del que se desprende que la eliminación de la violencia contra la mujer es

³ Convenio ratificado por México el 11 de septiembre de 1961.

⁴ Convención ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981.

⁵ Dicha convención fue ratificada por México el 12 de noviembre de 1988.

condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida.

Asimismo, se le reconoce a la mujer el derecho de goce, ejercicio y protección de todos sus derechos humanos, que entre otros, comprenden el derecho a la igualdad y protección ante la ley y de la ley; además, reconoce el ejercicio libre y pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.⁶

De acuerdo con este instrumento internacional, se obliga a los miembros de este a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación.

Leyes Federales y Generales:

Ley Federal del Trabajo.

Se habla del trabajo como un derecho y un deber social, que exige respeto a las libertades y a la dignidad de quien lo presta. De igual manera, prohíbe las distinciones entre las y los trabajadores con motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional

El nombramiento o designación de las y los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para las y los titulares de las dependencias, entre otras, por la siguiente causa: cuando la o el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefas y/o jefes o compañeras y/o compañeros o contra las y los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio

⁶ Entró en vigor el 15 de junio de 1960 y fue ratificado por México hasta el 11 de septiembre de 1961.

Código Penal Federal.

Después de reconocer que los derechos humanos se encuentran garantizados tanto en los tratados internacionales como en la normativa nacional y que éstos mismos reconocen como iguales a los hombres y mujeres y la libertad que tienen para desempeñarse en el ámbito laboral que deseen, es importante conocer la normativa penal como instrumento para sancionar las formas en las que puede presentarse casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral en el ámbito laboral de las mujeres y hombres.

El Código Penal Federal, en su artículo 259 Bis, reconoce al **hostigamiento sexual** cuando al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación. Es importante mencionar que este delito procederá a petición de la víctima.

En su artículo 260, reconoce el **abuso sexual** como quien ejecute en una persona sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula; en su último párrafo indica que, si se hace uso de violencia física o psicológica, la pena aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Esta Ley tiene como objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como de velar por los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Tiene como principios rectores para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

Reconoce la **violencia laboral y docente** como un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.⁷

Todas las medidas que nazcan de esta Ley deberán garantizar la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Esta Ley regula y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, propone los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en sexo.

En su Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres establece las acciones para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural, así como el establecimiento de instrumentos para la aplicación de dicha Política.

Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Como es sabido, a raíz de la reforma político-electoral del año 2014, se crean los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE), integrando a su estructura a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional. En el Estatuto se establecen los principios bajo los cuales ejercerán sus funciones las y los miembros del Servicio, como lo son la no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, impulsando acciones en beneficio de los grupos discriminados, incluidos los adultos mayores.

⁷ Artículo 10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

El capítulo IX, de la Disciplina, Sección I, define al **Procedimiento Laboral Disciplinario para los miembros del Servicio en los OPLE**, como la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes, dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias a las y los miembros que incumplan con las obligaciones y prohibiciones a su cargo e infrinjan las normas previstas en la Ley, Estatuto y demás normativa aplicable.

Indica como autoridad competente para instruir el Procedimiento Laboral Disciplinario la o el funcionario designado(a) por el órgano superior de dirección de los OPLE, y como autoridad resolutora, a la o el Secretario Ejecutivo.

La autoridad instructora, en los casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá realizar las diligencias necesarias para recabar las pruebas respectivas.

Legislación local:

En el ámbito local, la **Constitución Política del Estado de Colima**, recalca el respeto a los derechos humanos y la obligación de las autoridades y organismos autónomos de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas. Así como la prohibición de todo tipo de discriminación.

Código Penal del Estado de Colima

En la normativa penal local se encuentran tipificados los delitos de Discriminación y de Hostigamiento Sexual.

En el caso de **Hostigamiento Sexual**, señala que en caso de que el hostigador fuera servidor público, además de la sanción correspondiente, será privado de ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Estos delitos serán perseguidos a petición de la parte interesada.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Colima.

Esta Ley estatal tiene como objeto garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia a través de la regulación de los principios de actuación y mecanismos de coordinación entre las autoridades y las medidas de atención a la víctima.

La aplicación de la Ley corresponde a las autoridades estatales y municipales, quienes deberán crear y ejecutar políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.

TITULO PRIMERO Disposiciones Generales.

Capítulo Primero. Objeto, ámbito de aplicación, glosario, principios rectores.

Artículo 1.- Objeto.

Los presentes lineamientos tienen por objeto:

- a) Implementar mecanismos para atender, prevenir, sancionar, reparar y dar seguimiento a los asuntos de hostigamiento y acoso sexual y laboral dentro del Instituto Electoral del Estado de Colima, con la debida diligencia;
- b) Propiciar la resolución de conflictos laborales, mediante el mecanismo de conciliación como alternativa de formación autocompositiva, con el propósito de generar ambientes laborales libres de violencia;
- c) Identificar posibles conductas infractoras y, en su caso, imponer sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades; y

- d) Establecer el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas en los procedimientos laborales sancionadores.

Todas las actuaciones que se realicen por parte de las autoridades instructora y resolutora, deberán garantizar la confidencialidad y tutelar los datos personales de las y los involucrados.

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación.

Con independencia de lo previsto en el Estatuto, las disposiciones de este ordenamiento son de observancia obligatoria para el personal de Instituto y de sus órganos desconcentrados, tanto las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional como el personal de la Rama Administrativa; asimismo, para las personas que intervienen en el desarrollo de alguna de las etapas del Procedimiento de Conciliación de Conflictos, del Procedimiento Laboral Sancionador o del Recurso de Inconformidad.

De igual forma resultan aplicables para las y los Consejeros Municipales Electorales y para las y los titulares de las Secretarías Ejecutivas de éstos órganos, tratándose de asuntos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, en los términos señalados para cada una.

Las conductas del personal eventual, de las personas que presten servicios profesionales, el servicio social y aquellas que realicen prácticas profesionales para el Instituto, se registrarán conforme lo previsto en el contrato de prestación de servicios profesionales, así como en su caso, en los convenios de colaboración que se celebren con las instituciones educativas.

Las autoridades competentes para conocer de los Procedimientos de Conciliación Laboral, laboral sancionador y de atención a los casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual, así como del recurso de inconformidad, darán vista al Órgano Interno de Control del Instituto Electoral del Estado, cuando los hechos que conozcan también puedan suponer faltas administrativas previstas en la Ley General de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Artículo 3.- Glosario.

Para efectos de los presentes lineamientos, sin perjuicio de lo previsto por el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral, se entenderá por:

- a) **Comité:** Comité de Seguimiento a los Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral.
- b) **Coordinador/a de Participación Ciudadana:** Coordinador/a de Participación Ciudadana del Instituto Electoral del Estado de Colima.
- c) **Coordinador/a de lo Contencioso Electoral:** Coordinador/a de lo Contencioso Electoral del Instituto Electoral del Estado de Colima.
- d) **Dirección de Administración:** Dirección de Administración del Instituto Electoral del Estado de Colima.
- e) **DESPEN:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- f) **Dirección Jurídica:** Dirección Jurídica del Instituto Electoral del Estado de Colima.
- g) **Dirección de Transparencia:** Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública, del Instituto Electoral del Estado de Colima.
- h) **Enemistad manifiesta:** Consiste en aquellas actitudes o hechos evidentes de odio o aversión del funcionario para con el promovente del procedimiento, mismos que deben ser demostrados objetivamente, en forma plena y sin lugar a dudas, sobre el sentimiento de la persona a quien se atribuye la pretendida enemistad, por lo que no puede constituirse con base en simples inferencias realizadas por el inconforme.
- i) **Estatuto:** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- j) **Estrados:** Estrados electrónicos del Instituto Electoral del Estado de Colima.
- k) **HASL:** Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral.
- l) **Instituto:** Instituto Electoral del Estado de Colima.
- m) **Interés personal:** Es el valor que se otorga a algo, el cual motiva a llevar a cabo acciones que persiguen en todo momento el beneficio personal.
- n) **LGIFE:** Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- o) **Lineamientos HASL:** Lineamientos para atender e instrumentar el procedimiento en caso de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como la conciliación laboral, el

Procedimiento Laboral Sancionador, y el recurso de inconformidad del Instituto Electoral del Estado de Colima.

- p) **Medidas cautelares:** Son las que se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables.
- q) **Medidas de protección:** Actos de urgente aplicación en función del interés superior de la persona agraviada; son fundamentalmente precautorias y se deberán otorgar inmediatamente por la autoridad competente que conozca de hechos probablemente constitutivos de una conducta infractora.
- r) **Miembro SPEN:** Persona que pertenece al Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto.
- s) **Órgano de Enlace:** Órgano de Enlace con el Instituto Nacional Electoral para atender lo relacionado al Servicio Profesional Electoral Nacional.
- t) **OIC:** Órgano Interno de Control del Instituto.
- u) **Procedimiento de Conciliación:** Procedimiento de Conciliación de Conflictos Laborales.
- v) **Procedimiento Sancionador:** Procedimiento Laboral Sancionador.
- w) **Acoso Discriminatorio:** Esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición. En el caso del acoso laboral en razón del género, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y/o hombres de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional.
- x) **Acoso Sexual:** Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la dignidad, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones dirigidas en forma personal, por llamadas telefónicas, por mensajes de texto, por correo electrónico, por redes sociales y/o por cualquier medio, marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.
- y) **Acoso Laboral:** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre

otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos no se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

- z) **Acta de conciliación:** Documento oficial elaborado con motivo de la reunión de conciliación, en el que se registran los compromisos surgidos entre las partes para dirimir el conflicto, así como los datos de identificación del asunto.
- aa) **Acuerdo:** Determinación de trámite emitida por la autoridad competente, que decide sobre las solicitudes efectuadas por las partes o bien, un aspecto necesario en la integración de un expediente, de actos derivados de la sustanciación del Procedimiento Sancionador, del Recurso de Inconformidad o del Procedimiento de Conciliación.
- bb) **Autoridad instructora:** Es la Dirección Jurídica, misma que conoce de quejas y denuncias desde el inicio de la investigación hasta el cierre de instrucción del procedimiento sancionador.
- cc) **Autoridad resolutora:** Corresponde a la persona titular de la Secretaría Ejecutiva quien será la encargada de resolver sobre la imposición o no de las sanciones a las personas que infrinjan la normativa del Instituto conforme lo señale el Estatuto.
- dd) **Conciliador o conciliadora:** Personal del Instituto designado por la autoridad conciliadora ajeno a la controversia, encargado de coordinar todas las actividades relativas y derivadas del Procedimiento de Conciliación, a efecto de lograr la solución del conflicto.
- ee) **Conducta probablemente infractora:** Acción u omisión que se presume contraria a las normas previstas en el Estatuto, a los principios rectores de la función electoral y demás normativa aplicable del Instituto.
- ff) **Conflicto laboral o profesional:** Aquella diferencia, circunstancia, desavenencia o suceso entre el personal del Instituto que provocan o pueden producir efectos adversos al ambiente laboral.
- gg) **Diligencia:** Todo acto de la autoridad competente que tiene por objeto dejar constancia de determinadas actuaciones en el Procedimiento Sancionador, Recurso de Inconformidad o Procedimiento de Conciliación.

- hh) **Hostigamiento sexual:** Son actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la dignidad, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones dirigidas en forma personal, por llamadas telefónicas, por mensajes de texto, por correo electrónico, por redes sociales y/o por cualquier medio marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de subordinación y poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.
- ii) **Hostigamiento laboral:** Consiste en actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atentan contra la autoestima, dignidad, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona en calidad de víctima o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral. Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.
- jj) **Prescripción:** Es la extinción de la facultad de las autoridades competentes del Instituto para iniciar, determinar la responsabilidad y ejecutar las sanciones en el procedimiento sancionador, al fenecer el plazo con la renuncia o fallecimiento de la persona denunciada, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.
- kk) **Persona probable infractora:** Aquella persona a quien se le atribuye la comisión de una conducta de las enlistadas como probablemente infractoras.
- ll) **Perspectiva de género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
- mm) **Queja o denuncia:** Acto por medio del cual una persona hace del conocimiento de la Autoridad Instructora, hechos presuntamente constitutivos de una conducta infractora.
- nn) **UMA:** Unidad de Medida y Actualización, referencia económica en pesos utilizada para determinar la cuantía del pago de las obligaciones y supuestos previstos en las leyes

federales y de las entidades federativas, así como disposiciones jurídicas que de ellas emanen.

oo) **Víctima:** Persona que sufre un daño de cualquier naturaleza, derivado de conductas de acoso u hostigamiento, ya sea sexual o laboral.

pp) **Violencia laboral:** Consiste en la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación.

Artículo 4.- Principios rectores.

Todas las actuaciones previstas en los presentes Lineamientos, se regirán por los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización, y veracidad, además de los previstos, en la Ley, el Estatuto y demás normatividad aplicable.

Capítulo Segundo.

De las diligencias, notificaciones y la colaboración con autoridades y terceros.

Artículo 5. Las actuaciones que ordenen las autoridades se deberán practicar entre las nueve y las dieciocho horas, tratándose de procedimientos que se substancien durante los procesos electorales. Cuando los procedimientos se desarrollen fuera de un proceso electoral, la práctica de diligencias se llevará a cabo de las ocho horas con treinta minutos a las quince horas con treinta minutos, de lunes a viernes.

Cuando las autoridades lo consideren pertinente, se podrán habilitar días y horas inhábiles para realizar las diligencias que consideren necesarias. Tal determinación deberá constar por escrito y estar fundada y motivada.

Si la actuación se inicia en horas y/o en días hábiles y por su complejidad o desarrollo se extienda y concluya en horas y/o días inhábiles, se entenderá válidamente realizada.

Tratándose de quejas o denuncias por HASL, no se requerirá que la habilitación de días y horas inhábiles conste por escrito, siempre que exista el riesgo de que la ejecución de la conducta, sus

efectos o consecuencias, se pudieran ocultar, destruir o consumir de tal manera que la posible materia del Procedimiento Sancionador desapareciera.

Artículo 6. Las notificaciones de acuerdos y resoluciones que no tengan prevista una forma especial en los presentes Lineamientos para su realización, se harán conforme lo determinen las autoridades instructora y resolutora, según corresponda, a fin de garantizar la efectividad de la misma, de acuerdo a la normatividad aplicable.

En el caso de empleo de herramientas tecnológicas para efectos de las notificaciones, se harán por vía de correo electrónico, para lo cual, cada una de las partes intervinientes en los procedimientos, deberá acreditar ante las autoridades que los substancien una cuenta de correo electrónico oficial donde desean ser notificadas, preferentemente en sus cuentas de correo institucionales.

Cuando el domicilio de la parte interesada o de quien intervenga en los procedimientos, se encuentre fuera de la zona conurbada del Municipio de Colima, lugar donde tiene sus instalaciones la autoridad que llevará a cabo el Procedimiento de Conciliación, el Procedimiento Sancionador o el Recurso de Inconformidad, preferentemente, se empleará el uso de herramientas tecnológicas o plataformas digitales para que en su caso, en auxilio de estas autoridades, los órganos desconcentrados del Instituto realicen la notificación respectiva en términos de lo previsto por el párrafo anterior.

Cuando las o los promoventes o comparecientes omitan señalar domicilio, dirección de correo electrónico, o éstos no resulten ciertos, la notificación se practicará por estrados.

Artículo 7. Las notificaciones personales se harán a la o el interesado de manera directa o por conducto de las personas que haya autorizado para tal fin, en su lugar de trabajo, área de adscripción o en el domicilio señalado en autos para tal efecto. En caso de que la persona a notificar, la persona autorizada o su representante no se encuentren en el domicilio, se le dejará citatorio para que esperen a la o el notificador a una hora determinada del día hábil siguiente. Si en el día y hora fijados en el citatorio no se encuentra presente la o el interesado, la persona autorizada o su representante, la notificación se hará con la persona que se entienda la diligencia, siempre que ésta sea mayor de edad.

En caso de encontrarse cerrado el lugar en el que deba practicarse la notificación o la persona con la que se entiende la diligencia se niegue a recibir la cédula, se fijará ésta junto con la copia del acuerdo o resolución a notificar, en un lugar visible del domicilio o local, asentará la razón correspondiente en autos y procederá a fijar la notificación en los estrados destinados para tal fin.

Artículo 8. Las cédulas de notificación personal deberán contener cuando menos:

- a) Lugar, fecha y hora en que se practique la notificación;
- b) Número de expediente;
- c) Nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas;
- d) La descripción del acto o síntesis de la resolución que se notifica;
- e) Nombre completo (nombre(s) y apellido(s)) de la persona con quien se entienda la diligencia, y datos del medio por el cual se cercioró de su identidad;
- f) Nombre completo (nombre(s) y apellido(s)), cargo, lugar de adscripción y firma de la persona que practique la notificación.

En los casos de los incisos e) y f), si la persona con quien se entienda la diligencia o se practique la notificación se niega a dar sus datos de identificación, a dar su nombre e identificarse, o inclusive a firmar de recibido, dichas circunstancias deben de quedar asentadas en el acta correspondiente, así como la media filiación⁸ de la persona en cuestión.

Artículo 9. Las notificaciones por estrados se practicarán conforme al procedimiento siguiente:

- a) Se deberá fijar en el acceso principal de las instalaciones del Instituto, copia del auto, acuerdo o resolución, así como de las cédulas de notificación correspondiente, asentando la razón de la diligencia en el expediente respectivo;
- b) Los proveídos de referencia permanecerán en los estrados durante un plazo mínimo de setenta y dos horas, y se asentará razón del retiro de los mismos, y
- c) En la realización de la notificación por estrados, cuando se trate de casos HASL o en los asuntos que así se determine por parte de la autoridad, se garantizará que, en la copia

⁸ La descripción precisa de los diversos rasgos de una persona; en decir, describe las características físicas de la persona, datos que la hacen identificable.

del auto o resolución a notificar, se protejan datos personales o sensibles de conformidad con la legislación y normatividad en la materia.

- d) Adicional a la colocación de cédulas de notificación en las instalaciones del Instituto, para el caso de los procedimientos regulados por los presentes Lineamientos, se habilitará en la página oficial del Instituto un apartado denominado "Estrados Electrónicos", con la finalidad de garantizar el principio de máxima publicidad.

Artículo 10. Las notificaciones que sean ordenadas a los órganos y autoridades, se realizarán mediante oficio, el cual contendrá al menos los requisitos siguientes:

- a) El órgano o autoridad a quien se notifica;
b) La clave o número de expediente, la naturaleza del procedimiento y la resolución que se notifica;
c) El nombre de las partes;
d) El día y hora en que se actúa;
e) Anexar copia simple del acuerdo o la resolución que se notifica; y
f) Nombre completo de la o el funcionario que la realiza.

Artículo 11. Las notificaciones que se realicen por correo electrónico deberán contener al menos los requisitos siguientes:

- a) Nombre completo de la persona que deba ser notificada;
b) Número del expediente;
c) La descripción del acto o síntesis de la resolución que se notifica;
d) Se deberá anexar como dato adjunto la resolución, acuerdo o acto a notificar; y
e) Nombre completo (nombre(s) y apellido(s)), cargo y lugar de adscripción de la persona que practique la notificación.

Las notificaciones que se realicen al personal del Instituto se entenderán como válidas al momento de recibir el acuse de la misma por parte de la persona destinataria, dentro del día hábil siguiente al en que se le remitió el correo, en el entendido que, de no recibirse la confirmación de entrega, se tendrá por notificado de la determinación de mérito, con la fecha y hora de envío que conste en el sistema de correo.

De las notificaciones que se realicen por esta vía, las autoridades correspondientes deberán dejar constancia a través de la impresión o captura de pantalla del mismo.

Artículo 12. De la colaboración con autoridades y terceros.

Las autoridades instructora y resolutora, según corresponda, dispondrán lo necesario para asegurar el cumplimiento de estos Lineamientos; para lo cual podrán pedir la colaboración de las diversas áreas del Instituto, quienes se encontrarán obligadas a proporcionar la información o constancias de que dispongan.

Asimismo, se podrá solicitar la colaboración de las autoridades federales, estatales y municipales para que, en el ámbito de su competencia, brinden la información y/o apoyo correspondiente al Instituto en la substanciación de los procedimientos.




Para efectos de lo anterior, el Instituto deberá propiciar acuerdos o la celebración de convenios de colaboración en aras de que las autoridades involucradas en los procedimientos regulados en los presentes Lineamientos, den cumplimiento a las funciones que tienen encomendadas y puedan contar con la información o el apoyo correspondiente de manera oportuna.

Capítulo Tercero.

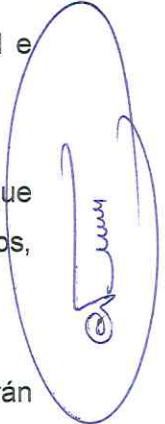
De los impedimentos y excusas para participar en los procedimientos.

Artículo 13.- Son impedimentos para las autoridades que intervengan en los procedimientos previstos por los presentes Lineamientos, alguna de las causas siguientes:

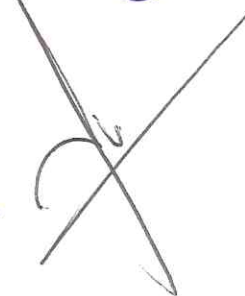


- I. Tener parentesco en línea recta sin limitación de grado, en la colateral por consanguinidad hasta el cuarto grado y en la colateral por afinidad hasta el segundo, con las partes del procedimiento;
- II. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las partes del procedimiento;
- III. Tener interés personal en el procedimiento, o tenerlo su cónyuge o sus parientes, en los grados que expresa la fracción I de este artículo;
- IV. Haber presentado querrela o denuncia ya sea por su cuenta, por su cónyuge o sus parientes, en los grados que expresa la fracción I, en contra de las partes del procedimiento;

- 
- V. Tener pendiente la autoridad que interviene, su cónyuge o sus parientes, en los grados que expresa la fracción I, un juicio contra las partes del procedimiento o no haber transcurrido más de un año desde la fecha de la terminación del que hayan seguido hasta la fecha en que tome conocimiento del asunto;
 - VI. Haber sido procesada la autoridad que interviene, su cónyuge o parientes, en los grados expresados en la fracción I, en virtud de querrela o denuncia presentada ante las autoridades por las partes del procedimiento, sus representantes, patronos o defensores;
 - VII. Estar pendiente de resolución un asunto que hubiese promovido como particular, semejante a aquel que le es sometido para su conocimiento o tenerlo su cónyuge o sus parientes en los grados expresados en la fracción I del presente artículo;
 - VIII. Tener interés personal en asuntos donde las partes del procedimiento sean juez, arbitro o arbitrador;
 - IX. Aceptar presentes o servicios de alguna de las partes del procedimiento;
 - X. Hacer promesas que impliquen parcialidad a favor o en contra de alguna de las partes del procedimiento, o amenazar de cualquier modo a alguna de ellas;
 - XI. Ser acreedor, deudor, socio, arrendador o arrendatario, dependiente o principal de alguna de las partes del procedimiento;
 - XII. Ser o haber sido tutor o curador de alguna de las partes del procedimiento o administrador de sus bienes por cualquier título;
 - XIII. Ser heredero, legatario, donatario o fiador de alguna de las partes del procedimiento, si la autoridad que conoce del mismo ha aceptado la herencia o el legado o ha hecho alguna manifestación en este sentido; y
 - XIV. Cualquier otra análoga a las anteriores que pueda poner en duda la imparcialidad e independencia de la autoridad que interviene en los procedimientos.
- 
- 

Artículo 14.- Las causales de impedimento previstas en el artículo anterior, darán lugar a que las autoridades que intervengan en los procedimientos regulados en los presentes Lineamientos, se excusen del conocimiento del o los asuntos sometidos a su conocimiento.



Artículo 15.- Las excusas y recusaciones que por los impedimentos citados se presenten, serán calificadas y resueltas de inmediato por el pleno del Consejo General.



TITULO SEGUNDO
De los procedimientos.

Capítulo Primero.

De la atención a los casos de Hostigamiento y/o Acoso Sexual y/o Laboral, la orientación jurídica, las vías e instancias competentes, la substanciación de la denuncia o queja, las sanciones y las medidas cautelares.

Parte Primera.
Disposiciones generales.

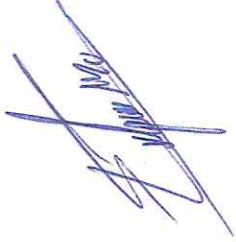
Artículo 16.- En el presente capítulo, se establecerá el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, a través de la orientación y atención inicial respecto de las vías legales y administrativas que existen para la atención de dichos casos, observando los principios de debida diligencia, igualdad, no discriminación, resolviendo con perspectiva de género y en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad.

Artículo 17.- La Dirección Jurídica y la Secretaría Ejecutiva, serán las vías e instancias competentes al interior del Instituto que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.



Asimismo, la Dirección Jurídica contará con un registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen. El referido registro deberá contener el nombre de las partes, así como los nombres y cargos de las autoridades que conozcan del asunto, o en su caso, sustancien los procedimientos de conciliación de conflictos, sancionadores y/o recursos de inconformidad.

Artículo 18.- En los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, los bienes jurídicos que buscan protegerse, de manera enunciativa más no limitativa son:




1. La integridad física, psíquica y moral.
2. La libertad sexual.
3. La dignidad e intimidad de la persona.

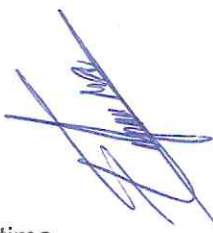


- 
4. El derecho a un ambiente laboral saludable.
 5. El bienestar personal.

Artículo 19.- Las conductas que pueden constituir **Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual** serán las siguientes:

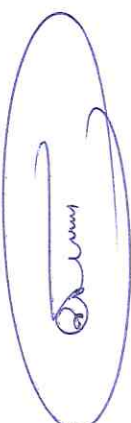


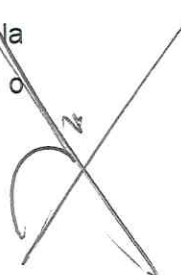
- 
- 
- a) Cuando se presenten contactos físicos o roces no deseados e innecesarios que molesten y/o incomoden a la persona que los recibe;
 - b) Observaciones de contenido sexual indeseadas, así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten y/o incomoden a la persona que los recibe;
 - c) Bromas, piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia personal o del cuerpo de la víctima;
 - d) Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa de la víctima;
 - e) Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la de la víctima en carteles, calendarios, redes sociales o cualquier otro similar, ya sea impreso o digital;
 - f) Presión para tener relaciones sexuales;
 - g) Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas fuera de su lugar de trabajo, amenazas que afecten negativamente la situación laboral de la víctima si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales, y/o exigencia de realizar actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias por rechazar dichas proposiciones;
 - h) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de texto y/o por redes sociales, de naturaleza sexual y/o amorosa; y
 - i) En general, todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad y libertad de la persona que los recibe.

Artículo 20.- Las conductas que pueden constituir **Acoso y/o Hostigamiento** en el aspecto laboral serán las siguientes:

- 
- 
- 
- a) Cualquier conducta que afecte el desempeño del empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo y el rendimiento laboral de la persona que las recibe;

- 
- b) Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo;
 - c) Vigilancia permanente, constante e injustificada, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video y/o grabadoras de audio;
 - d) Violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, etc.);
 - e) Conductas que ridiculicen o hagan mofa de la funcionaria o funcionario de forma privada o pública, en su área de trabajo o en áreas comunes de la institución;
 - f) Burlarse de las discapacidades de una funcionaria o funcionario;
 - g) La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir;
 - h) Negar la palabra o ignorar a la o el funcionario cuando esté presente;
 - i) Criticar o amenazar a la o el funcionario, tanto en temas laborales, como personales.
 - j) Proferir gritos y/o insultos en su área de trabajo o en áreas comunes de la institución;
 - k) Conductas encaminadas a hacer parecer con falta o escaso entendimiento o de razón a la o el funcionario; y
 - l) Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos, dignidades o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.
- 
- 

Artículo 21.- De acuerdo a la posición de la persona acosadora, se han establecido distintas formas de hostigamiento y/o de acoso laboral y/o sexual, a continuación, se nombran las siguientes:

- A. Vertical ascendente:** Es aquel tipo de hostigamiento laboral y/o sexual que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Se presenta cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas, en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la institución, acosan a una persona que se encuentra en una posición superior.
 - B. Vertical descendente:** Es aquel tipo de hostigamiento laboral y/o sexual que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente, ya que la persona de una posición jerárquica superior, hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada.
- 
- 
- 
- 

C. Horizontal: Esta categoría de acoso sexual y/o laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega, con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos. En este caso, la persona objeto del acoso reviste un peligro para el agresor o agresora, por ejemplo, debido a aspiraciones de ascenso, por celos o por un simple afán de acosar. Ahora bien, en el plano sexual, la persona acosadora busca intimidar, amenazar o someter a la persona víctima, con el propósito de obtener beneficios de índole sexual.

D. Mixto o Complejo: En este supuesto, el acoso comienza como horizontal, pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación el jefe o jefa y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte de éste, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras. No obstante, lo anterior, el acoso sexual y/o laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso sexual y/o laboral.

Artículo 22.- No obstante que el hostigamiento y acoso sexual sean denunciados de forma penal, por ser conductas que, para el caso que nos ocupa, suceden en el ámbito laboral, deben aplicarse los Lineamientos.

Artículo 23.- Debido a que el hostigamiento y acoso sexual son un delito (materia penal), una falta administrativa (materia administrativa) y una conducta inapropiada en el trabajo (materia laboral), ésta deberá de recurrirse a esos tres ámbitos de acción para establecer la ruta crítica de prevención, atención y sanción.

Artículo 24.- La información que se obtenga, genere o resguarde, con motivo de la aplicación de los presentes Lineamientos, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en las materias

de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

Artículo 25.- El nombre de la presunta víctima por hostigamiento y/o acoso sexual tendrá el carácter de información confidencial para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una resolución.

Parte segunda.

De la conformación, integración, y atribuciones del Comité de Seguimiento a los Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral y de su prevención.

De la conformación.

Artículo 26.- El Comité de Seguimiento a los Asuntos de Hostigamiento y Acoso Sexual y/o Laboral, es el órgano colegiado creado por el Consejo General del Instituto, encargado de dar seguimiento y generar información estadística sobre los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, que se susciten en la institución.

Celebrará sesiones ordinariamente de manera trimestral, para conjuntar el informe de los casos que se presenten; asimismo, podrá sesionar de manera extraordinaria cuando así se considere necesario, y se regirán por lo establecido en el Reglamento de Sesiones del Instituto.

De la integración.

Artículo 27.- El Comité se integrará de la siguiente manera:

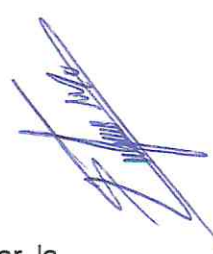
- a) La persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto, quien la presidirá;
- b) El Órgano de Enlace con el INE, quien tendrá a su cargo la Secretaría Técnica;
- c) La persona titular de la Dirección Jurídica, quien será Integrante;
- d) La persona titular de la Dirección de Administración, quien será Integrante; y,
- e) El/la Coordinador de lo Contencioso Electoral, quien será Integrante.

El Consejo General deberá cerciorarse que las personas a quienes designen para formar parte del Comité no cuenten con antecedentes de conductas discriminatorias o de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.

De las atribuciones del Comité de Seguimiento a los asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.

Artículo 28.- Las atribuciones conferidas al Comité serán las siguientes:

- I. Llevar un registro de casos de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto, sus causas, características y de las determinaciones o recomendaciones que se hayan adoptado sobre éstos;
- II. Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral;
- III. Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos, de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral;
- IV. Aportar la información cualitativa sobre las sugerencias y buenas prácticas que se identifiquen de la prevención, atención, y sanción de los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral;
- V. Valorar y dejar constancia de la probable gravedad de las conductas y verificar el contexto y vulnerabilidad;
- VI. Conformar el informe trimestral y anual de los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral;
- VII. Prevenir el hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, mediante programas o proyectos orientados a disminuir los casos, así como aprobar, discutir y observar las propuestas presentadas por la Coordinación de Participación Ciudadana;
- VIII. Llevar a cabo el acompañamiento y seguimiento a los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.
- IX. Proponer, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, medidas preventivas que tiendan a la protección de la presunta víctima como: la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario



de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinar la vigencia de las mismas. Estas medidas deberán contar con la anuencia de la presunta víctima.

- X. Dar cuenta de sus acciones y procedimientos al Consejo General, de acuerdo a la periodicidad de sus sesiones.


El Comité comunicará a la presunta víctima y a la Dirección Jurídica las observaciones o recomendaciones adoptadas por éste, para que, en su caso, dé el acompañamiento correspondiente.

El Comité dará vista al OIC de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia.

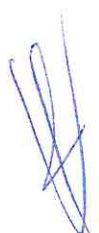

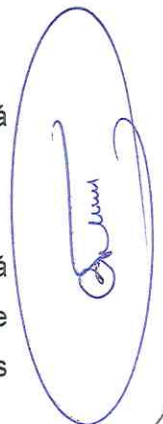





De la prevención.

Artículo 29.- Tratándose de acciones para la prevención de actos de violencia sexual y/o laboral, se considera que éstas son “cualquier acción, programa, política pública o iniciativa promovida o desarrollada por el Estado o por la sociedad civil, que tienen como propósito evitar que se cometan actos de violencia en cualesquiera de sus tipos, modalidades o manifestaciones, teniendo como escenario el antes de la perpetración del hecho, y como finalidad contribuir a la protección y salvaguarda de los derechos humanos y evitar su afectación mediante la comisión de conductas discriminatorias, delictivas, ilícitas u omisas”.




De manera enunciativa, más no limitativa, se enlistan las acciones preventivas que deberá observar el Instituto, en los casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral:

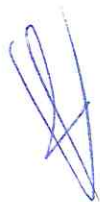
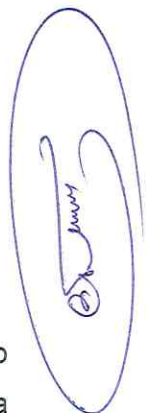
- 
1. Un pronunciamiento del Consejo General en el que estipula que el Instituto está comprometido con la preservación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral, así como el compromiso de investigar todas las quejas y de tomar medidas disciplinarias de ser necesario;
 2. Dotar de información a todas las personas de las diferentes áreas administrativas al interior del Instituto, que afirmen la sensibilización y convicción de que el hostigamiento y acoso sexual y laboral en cualquiera de sus formas, es inaceptable;
- 
- 
- 

- 
3. La integración del Comité referido en el artículo 27 del presente Lineamiento, integrado por las áreas estratégicas de la Institución, el cual realizará acciones de prevención, asesoramiento y atención de las quejas por hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral. El Comité es la primera instancia cercana y directa que tendrá el personal dentro de los centros laborales para externar su queja y recibir orientación para solucionar los casos de hostigamiento, acoso sexual y/o laboral;
 4. La publicación de una imagen o vínculo en la página web Institucional, así como en la red social oficial del Instituto, que incluirá el pronunciamiento mencionado en el punto 1 de este artículo, y los números telefónicos, direcciones de correo electrónico y nombres de las personas facultadas para atender las quejas por hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral;
 5. Campañas de difusión constantes respecto a qué es y cómo prevenir el hostigamiento, acoso sexual y/o laboral; y
 6. Generar un mecanismo de protección durante y después del procedimiento que preserve a las víctimas por hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral de represalias por haber presentado una queja, demanda o denuncia.
- 

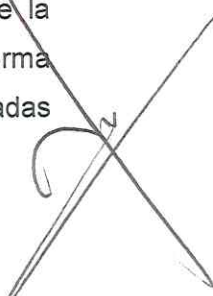
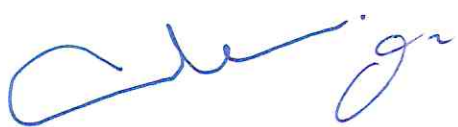
Artículo 30.- Las acciones señaladas en el artículo anterior, antes deberán difundirse con información clara y concreta sobre las características del hostigamiento, acoso sexual y/o laboral, así también enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales, de tal suerte que todo el personal del Instituto, sepa distinguir en qué momento una conducta se considera hostigamiento y/o acoso sexual o violencia laboral, así como las formas de denuncia.



Parte Tercera.
Atención de los asuntos HASL.
Orientación inicial a presuntas víctimas de HASL.



Artículo 31.- Las etapas que se desarrollen en los casos de HASL, pueden llevarse a cabo tanto de manera presencial, como a través de plataformas tecnológicas en los casos que la normatividad interna del Instituto establezca esta modalidad, o bien cuando a juicio de la autoridad se advierta una situación de riesgo para la víctima en caso de ser atendida de forma presencial; levantando en todos los casos constancia documental y las actas circunstanciadas de las diligencias que se desarrollen.



Artículo 32.- El primer contacto, tiene por objeto establecer la comunicación inicial entre la Dirección Jurídica y la persona presuntamente agraviada, quejosa o denunciante, con la finalidad de brindar asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de asuntos HASL, así como canalizar a la presunta víctima a la institución de sector salud con que el Instituto haya establecido convenio de colaboración para su atención psicológica, en caso de requerirlo, y dar el acompañamiento jurídico que se requiera.

Artículo 33.- La Dirección Jurídica, quien fungirá como autoridad instructora, será la encargada de atender en una primera instancia a las presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Artículo 34.- El Órgano de Enlace del Servicio Profesional Electoral Nacional, quien a su vez ostenta la titularidad de la Dirección de Transparencia y Acceso a la Información Pública, mantendrá actualizado el directorio de las personas nombradas como autoridades de primer contacto y publicarlo en los medios electrónicos de la institución.

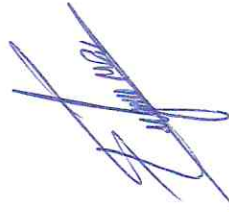
Artículo 35.- Tanto la/el Coordinador de lo Contencioso Electoral, personal adscrito a la Dirección Jurídica, como la propia persona que ostente la titularidad de dicha Dirección, de forma indistinta brindarán orientación jurídica a la presunta víctima a través de una primera entrevista, sobre las instancias especializadas en materia jurídica, para que conozcan sus derechos y la autoridad ante la cual deben ejercerlos, en un ámbito diverso al laboral.

De igual forma, la Dirección Jurídica, como autoridad instructora, deberá evaluar la pertinencia de dictar las medidas precautorias que resulten más convenientes, a efecto de salvaguardar la integridad de la persona agraviada.



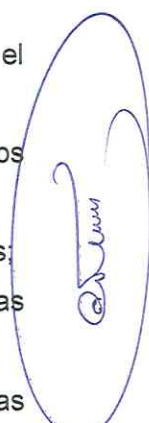
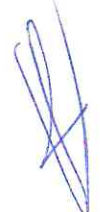
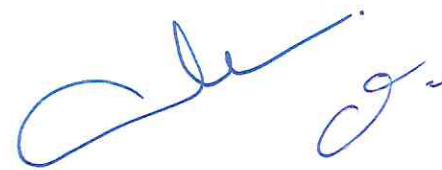

Artículo 36.- La Dirección Jurídica, encargada de atender en una primera instancia a las presuntas víctimas, deberá actuar bajo las siguientes pautas de conducta y funciones.

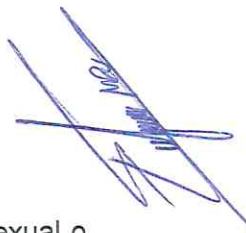
Pautas de conducta:

1. Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de hostigamiento y/o acoso sexual;

- 
2. Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor;
 3. Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona;
 4. Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad;
 5. Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional;
 6. Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple;
 7. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada,
 8. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar; y
 9. Guardar estrictamente la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que le proporcione la presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, orientación y acompañamiento.

Funciones:

- 
- 
- 
- a) Dar atención de primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda;
 - b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual y laboral, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos;
 - c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o el OIC, en la toma de la declaración respectiva;
 - d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de hostigamiento y acoso laboral o sexual;
 - e) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables;
 - f) Turnar de manera inmediata a la Secretaría Técnica del Comité, las quejas o denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del primer contacto;
 - g) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual tipificadas como delitos por el Código Penal del Estado de Colima, para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima;
- 
- 
- 

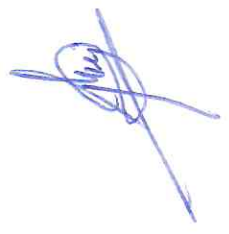

- 
- h) Capturar las denuncias en el Registro de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto, en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine el Comité; y
 - i) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las denuncias previstas en los presentes Lineamientos.

**De la denuncia o queja por hostigamiento y/o acoso laboral
y/o sexual ante el Instituto.**

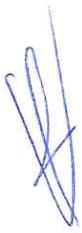


Artículo 37.- La queja o denuncia será presentada ante la Dirección Jurídica, quien es la autoridad instructora.


Artículo 38.- Existirán dos formas de presentar la queja o la denuncia:

a) Por escrito, la cual deberá de contener, cuando menos lo siguiente:

- 
- I. Nombre, área de adscripción y cargo de la presunta víctima;
 - II. Especificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos;
 - III. Realizar una narración breve, clara y sucinta, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos (día, lugar, hora aproximada, personas involucradas, entre otros);
 - IV. Deberá ofrecer y aportar pruebas que crea pertinentes (documentales públicas, privadas y testimoniales); y
 - V. Firma autógrafa de la persona denunciante.
- 

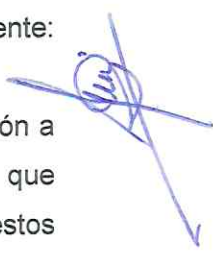

b) De forma verbal, en la que la presunta víctima deberá presentarse ante las instancias orientadoras y narrar los hechos, debiendo las instancias orientadoras asentar por escrito la narrativa de la presunta víctima que al menos contendrá:

- 
- I. Nombre, área de adscripción y cargo de la presunta víctima;
 - II. Especificar las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos;
 - III. Realizar una narración breve, clara y sucinta, especificando las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos (día, lugar, hora aproximada, personas involucradas, entre otros); y
- 
- 

- 
- IV. Deberá ofrecer y aportar pruebas que crea pertinentes (documentales públicas, privadas y testimoniales).

En caso de urgencia, la denuncia se podrá realizar de manera telefónica o bien por medios electrónicos, a lo cual la persona denunciante deberá realizar la ratificación de los hechos ante la Dirección Jurídica en un plazo no mayor a dos días hábiles, una vez concluido dicho plazo y no existir ratificación, se tendrá como no interpuesta.

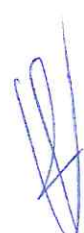
Artículo 39.- De conformidad con los presentes Lineamientos, las quejas o denuncias por violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, recibirán la atención siguiente:

- 
1. Cuando sean recibidas por correo electrónico o vía telefónica, se brindará orientación a la persona quejosa o denunciante, y en caso de que así lo decida, se le solicitará que presente denuncia o queja observando los requisitos previstos por el artículo 39 de estos Lineamientos;
 2. Cuando la parte quejosa se presente ante la autoridad instructora, se le brindará la orientación correspondiente; y
 3. Cuando la queja o denuncia sea recibida en forma física y cumpla con los requisitos previstos en el artículo 38 de estos Lineamientos, se le tendrá por formalizada, la autoridad instructora deberá suplir las omisiones, errores o deficiencias en que hubiera incurrido la parte quejosa.
- 



De la sanción del hostigamiento y/o acoso laboral y/o sexual.

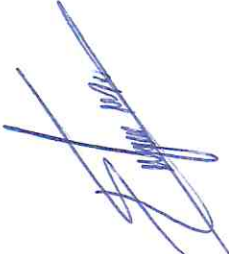
Artículo 40.- De acreditarse alguna de las conductas previstas en la Parte Primera del presente capítulo, las sanciones que se finquen a las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y al Personal de la Rama Administrativa, estarán a lo dispuesto en el Estatuto, así como en el Reglamento Interno del Instituto y la normatividad aplicable.

De las Medidas Cautelares para Casos HASL.

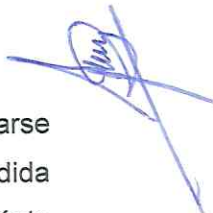


Artículo 41.- Las medidas cautelares son las que se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables con la finalidad de:




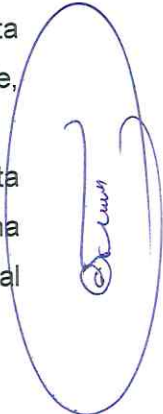
- 
- I. Evitar la consumación o afectación irreparable del derecho del o la solicitante ante la comisión de una probable conducta infractora;
 - II. Evitar la obstaculización del adecuado desarrollo de una investigación o del Procedimiento Sancionador;
 - III. Prevenir o conservar las cosas en el estado que guardan para evitar actuaciones que puedan incidir en el resultado de la resolución;
 - IV. Impedir se sigan produciendo los efectos perjudiciales que se ocasionan a la persona destinataria de la conducta probablemente infractora;
 - V. Impedir el ocultamiento o destrucción de pruebas relacionados con la presunta conducta infractora, y
 - VI. Evitar daños o actos que puedan poner en riesgo el cumplimiento de las actividades institucionales.


En caso de que la medida cautelar sea solicitada por la persona agraviada, deberá de notificarse a la persona presuntamente agresora de la referida solicitud; asimismo, en caso de que la medida cautelar no sea solicitada a instancia de parte, pero sea decretada por la autoridad instructora, ésta será notificada a la persona presuntamente agresora.



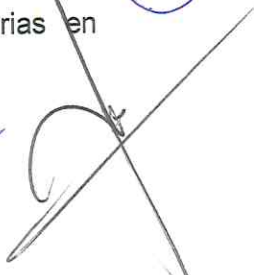

Artículo 42.- En casos relacionados con conductas muy graves o graves, es decir, las que pongan en riesgo la integridad, libertad, e incluso la vida de la víctima, se podrá decretar como medida cautelar:



- I. La reubicación temporal de la persona presuntamente agraviada, siempre y cuando esta manifieste su aceptación o, en su caso, la reubicación temporal del probable responsable, por el plazo que la autoridad instructora lo determine, y
 - II. La suspensión temporal de la persona señalada como presuntamente responsable, hasta por el tiempo que dure la investigación o el procedimiento laboral sancionador. Dicha suspensión no prejuzgará ni será indicio de la responsabilidad que se le atribuya, lo cual se hará constar en la resolución en la que se decrete la medida.
- 



Mientras dure la suspensión temporal, se deberán decretar las medidas necesarias en concordancia con los principios de presunción de inocencia y derecho al mínimo vital.



Para ello, se deberá determinar una cantidad que se le otorgue a la persona suspendida para cubrir sus necesidades básicas de alimentación, vestido, vivienda, salud, entre otras, la cual podrá ser hasta el equivalente del treinta por ciento de su salario base más las prestaciones que de manera ordinaria y extraordinaria llegare a percibir, pero no podrá ser inferior al salario más bajo que se cubra en el Instituto en los términos señalados.

Artículo 43.- En el supuesto de que la persona suspendida temporalmente, no resulte responsable de los hechos o actos que se le imputan, se le restituirá en el goce de sus derechos y se le entregarán las percepciones que hubiese dejado de percibir durante la aplicación de la medida cautelar.

Artículo 44.- En vía incidental, se podrá solicitar la suspensión de las medidas cautelares en cualquier momento de la investigación o de la sustanciación del Procedimiento Sancionador, debiéndose justificar las razones por las que se estime innecesario que estas continúen, para lo cual se deberán ofrecer y exhibir las pruebas que estimen conducentes y suficientes para soportar la justificación de la conclusión de la medida.

Una vez suspendidas las medidas cautelares que se hubiesen emitido, deberá la autoridad instructora notificar a las partes sobre la suspensión de las mismas.

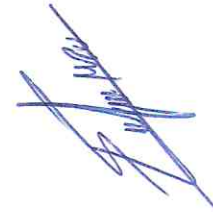
De las Medidas de Protección.

Artículo 45.- Las Medidas de Protección son los actos de urgente aplicación en función del interés superior de la persona agraviada; son fundamentalmente precautorias y se deberán otorgar inmediatamente por el Comité con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación.



Las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento, con la finalidad de garantizar la protección de la persona agraviada.

Éstas podrán ser implementadas aún sin la petición de parte, cuando el Comité lo considere necesario, atendiendo a los principios rectores de estos Lineamientos.

Artículo 46.- Para la determinación e implementación de las Medidas de Protección, se deberá atender a los siguientes principios:


- 
- I. No se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos;
 - II. Prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la persona agraviada;
 - III. Ser empático con las partes y consideraciones del caso; y
 - IV. Conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de hostigamiento y/o acoso laboral y/o acoso sexual.

Artículo 47.- Las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta, con el fin de proteger a la presunta víctima, atendiendo a las cualidades de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el Instituto:



- 
- a) Acciones de sensibilización a un área en particular;
 - b) Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora;
 - c) Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente;
 - d) Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo;
 - e) En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo para la presunta víctima mientras la denuncia esté en investigación; y
 - f) Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.
- 

De la investigación ante el órgano interno de control.

Artículo 48.- El OIC, acordará el inicio de la investigación correspondiente a partir de la vista que realice el Comité.



Acorde con los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con el hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral serán conducidas por las autoridades que corresponda de manera que la presunta víctima no sufra un mayor agravio.



Artículo 49.- En caso de que de la vista que el Comité haga al OIC, no se cuente con elementos suficientes para advertir circunstancias de tiempo, modo y lugar, la persona titular de dicha área podrá solicitar la presentación de la presunta víctima para esos efectos, en relación con lo establecido en las disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 50.- El OIC llevará a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o laboral.

Artículo 51.- El OIC, fincará las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas, consistentes en:

1. Apercibimiento público o privado;
2. Amonestación privada o pública, consistente en la advertencia escrita al personal para evitar reiterar la conducta indebida en que incurrió con el apercibimiento que para el caso de reincidencia se aplicará una sanción más severa;
3. Suspensión, la cual será temporal y sin goce de sueldo y no podrá excederse de ciento veinte días naturales;
4. Multa; y
5. Recisión de la Relación Laboral.

Capítulo Segundo.

De la Conciliación de Conflictos Laborales, del Procedimiento Laboral Sancionador y del Recurso de Inconformidad.

Parte Primera.

De la Conciliación de Conflictos Laborales.

Artículo 52.- La Conciliación de Conflictos 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.

El personal del Instituto podrá optar por la conciliación, dentro o fuera de un Procedimiento Sancionador, siempre que los motivos del conflicto laboral no estén relacionados con conductas

que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Instituto, o que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento y/o acoso sexual.

El Procedimiento de Conciliación estará a cargo indistintamente de la/el Coordinador de lo Contencioso Electoral, así como de la propia persona que ostente la titularidad de dicha Dirección.

Artículo 53.- La participación del personal del Instituto en el procedimiento de conciliación, debe estar libre de coerción o cualquier vicio que afecte su voluntad.

Artículo 54.- La persona conciliadora deberá:

- I. Regir su actuación conforme a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, confidencialidad y eficiencia;
- II. Informar a las partes sobre las ventajas y naturaleza del procedimiento de conciliación;
- III. Conducir el procedimiento de conciliación en forma clara y ordenada;
- IV. Coadyuvar con las partes a fin de que encuentren alternativas de solución, y
- V. Procurar y vigilar que el acuerdo al que lleguen las personas interesadas sea comprensible, realizable, equitativo, justo y perdurable.

Artículo 55.- La persona conciliadora será la encargada de coordinar, implementar y desahogar todas las actividades relativas y derivadas del procedimiento de conciliación.

Artículo 56.- Son derechos de las partes, entre otros, los siguientes:

- a) Solicitar al área conciliadora la implementación del procedimiento de conciliación;
- b) Participar en la reunión de conciliación;
- c) Manifestar en el momento que les indique la persona conciliadora, su versión sobre los hechos motivo del conflicto, sus ideas, inquietudes, aficciones y percepciones sobre el conflicto;
- d) Proponer una o más soluciones para dirimir el conflicto;
- e) Solicitar en cualquier momento la terminación de la conciliación; y
- f) Celebrar por escrito un acuerdo de voluntades, mediante el que se dé solución al conflicto, el cual deberá constar en el acta que para tal efecto se suscriba.

Artículo 57.- Son obligaciones de las partes, entre otras, las siguientes:

- a) Asistir en la fecha y horario que se fije para la celebración de la primera reunión del procedimiento de conciliación;
- b) Conducirse con rectitud, respeto y veracidad durante el procedimiento de conciliación;
- c) Guardar secrecía de lo manifestado en las reuniones del procedimiento de conciliación;
- y
- d) Cumplir con lo pactado en el acta que se suscriba con motivo de la reunión de conciliación.

Artículo 58.- La solicitud de conciliación deberá presentarse ante la Dirección Jurídica, que será el área conciliadora y contendrá al menos:

- a) El nombre, cargo y área de adscripción de la persona solicitante;
- b) Nombre, cargo y área de adscripción de las demás partes en conflicto laboral; y
- c) Breve descripción de los hechos generadores del conflicto laboral y, de ser posible, las maneras de solucionarlo.

Si a juicio del área conciliadora el conflicto no puede ser objeto de avenencia, deberá rechazar la solicitud en los siguientes tres días hábiles, fundando y motivando su determinación, notificarlo personalmente a las partes y, en su caso, remitir el caso al Comité, para los efectos conducentes.

Si la solicitud es procedente, en el mismo plazo, el área conciliadora la admitirá y convocará a las partes a la primera reunión de conciliación, la cual deberá celebrarse en un plazo que no exceda de diez días hábiles.

La celebración las reuniones de conciliación, se llevará a cabo preferentemente de forma presencial, y excepcionalmente a través de plataformas tecnológicas en los casos que la normatividad interna del Instituto establezca esta modalidad.

Artículo 59.- La primera reunión de conciliación será con el objeto de que las partes involucradas conozcan en qué consiste el Procedimiento de Conciliación, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó.

Si alguna de las partes no asiste por cuestiones justificadas, se reprogramará la fecha para celebración de la reunión, la cual no debe de exceder los siguientes cinco días hábiles.

En caso de que alguna de las partes no asistiera, se fijará una nueva fecha de reunión bajo apercibimiento que, de no asistir, se entenderá que no es su deseo conciliar y se determinará lo conducente.

Se realizarán tantas reuniones como el área conciliadora y las partes consideren necesario para llegar a la solución del conflicto, siempre y cuando el desahogo del procedimiento de conciliación no exceda de cuarenta y cinco días naturales, a partir de la recepción de la solicitud.

En las reuniones conciliatorias, la persona conciliadora podrá realizar preguntas a cada una de las partes, con el objeto de aclarar dudas, precisar aspectos que puedan contribuir a la solución del conflicto y encauzar la reunión para buscar alternativas de solución. Las reuniones de conciliación se llevarán a cabo en el lugar que determine el área conciliadora, pudiéndose auxiliar de herramientas tecnológicas, como la video conferencia para su celebración, tal y como lo establece el último párrafo del artículo anterior.

La persona conciliadora deberá facilitar el alcance de una solución satisfactoria para las partes, sin que les pueda imponer a éstas un acuerdo de solución. Concluidas las reuniones previstas en el presente artículo, la persona conciliadora llevará a cabo el levantamiento del acta respectiva, conforme a los siguientes supuestos:

- I. En el caso de que las partes no logren llegar a un acuerdo conciliatorio, el acta deberá especificar aspectos generales del procedimiento, entre otros:
 - a) El número de reuniones de conciliación;
 - b) Las fechas y sedes en que las mismas se llevaron a cabo;
 - c) El nombre de la persona conciliadora, especificando su cargo y adscripción, así como un breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas.

En la redacción de dicha acta deberá observarse cabalmente la normativa aplicable para garantizar la confidencialidad de las partes que intervienen en el procedimiento, dejando a salvo sus derechos para que éstas los ejerzan en la vía que consideren oportuna.

II. En el supuesto de que las partes convengan en llevar a cabo un acuerdo de conciliación, además de los elementos previstos en el numeral anterior, dicho documento deberá observar los siguientes elementos:

- a) Número de expediente;
- b) Lugar, fecha y hora de inicio de la reunión de conciliación;
- c) Nombres de las partes, cargos o puestos y adscripción;
- d) Nombre de la o el conciliador, cargo o puesto y adscripción;
- e) Descripción breve de los hechos que generan el conflicto;
- f) Compromisos de las partes para la solución del conflicto;
- g) Hora de conclusión de la o las reuniones de conciliación; y
- h) Firma de las partes y de la o el conciliador.

Lo acordado durante el Procedimiento de Conciliación no podrá afectar derechos irrenunciables, comprometer derechos de personas ajenas al conflicto, afectar el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto ni atentar contra el orden público.

Las partes deberán asumir el compromiso de los acuerdos que hayan suscrito en el acta, por lo que su cumplimiento será obligatorio, sin necesidad de validación por parte de alguna autoridad del Instituto ajena a la persona conciliadora.

La persona conciliadora deberá proporcionar a las partes copia simple del acta que suscriban, y el original permanecerá en el expediente bajo resguardo de la Dirección Jurídica.

El seguimiento y cumplimiento de los acuerdos tomados en la conciliación estará a cargo de la Dirección Jurídica, como área conciliadora en los términos que se precisen en el acta respectiva. El área conciliadora remitirá un informe final del procedimiento al Comité, así como al Órgano de Enlace, para que éste lo remita a la DESPEN, o a la Dirección de Administración, dependiendo de si el personal involucrado pertenece al Servicio Profesional o a la Rama Administrativa del Instituto.

Parte Segunda.
Del Procedimiento Laboral Sancionador.

Artículo 60.- El Procedimiento Sancionador, es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución Federal o Estatal, la LGIPE, el Código Electoral del Estado de Colima, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.

Artículo 61.- Son partes en el procedimiento laboral sancionador, la persona denunciada y, en su caso, la persona presuntamente agraviada.

Artículo 62.- La responsabilidad laboral se extingue con la renuncia o fallecimiento de la persona denunciada, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.

Si durante la sustanciación del Procedimiento Sancionador la persona denunciada se separa en forma definitiva del Instituto o termina su encargo, se emitirá resolución en la que se declarará extinguido el procedimiento, sin perjuicio de otro tipo de responsabilidades que le puedan ser exigidas, para lo cual la autoridad instructora lo hará del conocimiento del OIC a efecto de que, en el ámbito de sus atribuciones, determine lo correspondiente, y se ordenará el archivo del expediente.

Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto las medidas de carácter provisional que se hubieren adoptado con respecto a la persona probable responsable. Las faltas muy graves prescribirán a los seis años, las graves a los tres años y las leves al año. El plazo de prescripción es continuo y comenzará a contarse desde que se haya cometido la conducta probablemente infractora o a partir del momento en que ésta hubiera cesado o cuando se tenga conocimiento de la misma.

La prescripción se interrumpirá por el inicio del procedimiento, a cuyo efecto la determinación correspondiente deberá ser notificada a las partes. La ejecución de las sanciones impuestas por faltas muy graves y graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas leves, al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se transgreda el cumplimiento de la sanción si éste hubiere comenzado.

Artículo 63.- La facultad para determinar el inicio del procedimiento laboral sancionador caducará en seis meses, contados a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta infractora. La facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento, en el caso de faltas graves y muy graves, y un año en el caso de faltas leves.

Artículo 64.- Cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de una conducta o conductas probablemente infractoras deberá hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora, debiendo remitir los elementos de prueba con que cuente. Asimismo, el órgano u autoridad que reciba una denuncia o algún escrito relacionado con la denuncia de una conducta o varias conductas probablemente infractoras, lo deberá remitir, dentro de los tres días hábiles siguientes a su recepción, a la autoridad instructora del procedimiento laboral sancionador.

Autoridades competentes.

Artículo 65.- Dentro del Procedimiento Sancionador, compete a la Dirección Jurídica instruir el procedimiento, y al o la titular de la Secretaría Ejecutiva, le compete resolver el asunto y, en su caso, ejecutar la sanción.

De las medidas cautelares y medidas de apremio.

Artículo 66.- Durante el desarrollo de la investigación, la sustanciación de un Procedimiento Sancionador o ejecución de la sanción, la autoridad instructora podrá decretar alguna medida cautelar o, en su caso, de apremio.

Artículo 67.- En vía incidental, se podrá solicitar la suspensión de las medidas cautelares en cualquier momento de la investigación o de la sustanciación del procedimiento, debiéndose justificar las razones por las que se estime innecesario que éstas continúen, para lo cual se

deberán ofrecer y exhibir las pruebas que estimen conducentes y suficientes para soportar la justificación de la conclusión de la medida.

Con el escrito y anexos con los que se solicite la suspensión de las medidas cautelares, se dará vista a las personas que serán directamente afectadas con las mismas, para que, en el plazo de cinco días hábiles, manifiesten lo que a su derecho convenga. Hecho lo anterior o transcurrido el plazo indicado, si no existieren pruebas pendientes por desahogar, la autoridad sustanciadora resolverá de plano lo que corresponda.

Artículo 68.- Las medidas de apremio, son el conjunto de instrumentos jurídicos a través de los cuales la autoridad hace cumplir sus determinaciones, consistentes en conminación, extrañamiento o multa y pueden imponerse de manera sucesiva. La multa, como medida de apremio, podrá imponerse por hasta cincuenta veces el valor diario de la UMA, la cual podrá duplicarse en una segunda ocasión, en caso de incumplimiento al mandato respectivo.

Del inicio del procedimiento.

Artículo 69.- El Procedimiento Sancionador, podrá iniciarse de oficio o a petición de parte. Se inicia de oficio cuando cualquiera de las áreas u órganos del Instituto, hacen del conocimiento de la autoridad instructora las conductas probablemente infractoras, o bien, cuando ésta conoce de los hechos o de las conductas probablemente infractoras.

Se inicia a instancia de parte, cuando medie la presentación de una denuncia que reúna al menos los requisitos siguientes:

- a) Autoridad a la que se dirige;
- b) Nombre completo de la o las personas que denuncian y correo electrónico o domicilio para oír y recibir notificaciones. En caso de que la persona presuntamente agraviada sea personal del Instituto deberá señalar el cargo o puesto que ocupa y el área de adscripción;
- c) Nombre completo, cargo o puesto y adscripción de la persona denunciada;
- d) Descripción de los hechos en que se funda la denuncia y de los preceptos constitucionales
- e) o legales que estima violados;
- f) Señalar y aportar las pruebas relacionadas con los hechos referidos; y
- g) Firma autógrafa.

Es admisible la presentación de denuncias en forma oral, siempre y cuando se ratifique ante la Dirección Jurídica, dentro del plazo de tres días siguientes. En este supuesto, el personal del Instituto deberá orientar a la parte denunciante para ese efecto, debiendo remitir a la Dirección Jurídica un acta circunstanciada de la denuncia oral para que proceda conforme a sus atribuciones.

Artículo 70.- La autoridad instructora al conocer de la comisión de una posible conducta infractora, iniciará una investigación preliminar, con el objeto de conocer las circunstancias concretas del asunto y recabar elementos que permitan determinar si ha lugar o no al inicio del Procedimiento Sancionador.

Dicha investigación se hará a través de entrevistas a las partes involucradas, y en su caso, a testigos, con la finalidad de detectar casos de hostigamiento y/o acoso sexual y/o acoso laboral. Para tal efecto, se tomará como referencia la *"Guía de Entrevistas para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en Centros de Trabajo"*, mismo que forma parte anexa del *Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*⁹.

Tratándose de conductas de hostigamiento y acoso laboral, en cualquier momento del Procedimiento Sancionador, se podrá impulsar a las partes a una conciliación, como instrumento para mitigar el conflicto del que derivó el procedimiento, siempre que no se contravenga el cumplimiento de las atribuciones y funciones del Instituto o de las partes involucradas.

Artículo 71.- Si la autoridad instructora considera que existen elementos de prueba suficientes para acreditar la conducta posiblemente infractora y la probable responsabilidad de quien la cometió, determinará el inicio del procedimiento y su sustanciación.

En ningún supuesto, la falta de aportación de las pruebas por parte de alguna persona interesada será motivo para decretar el no inicio del procedimiento. En todo caso, después de realizar la investigación preliminar, la autoridad instructora resolverá lo conducente con los elementos que obren en autos.

⁹ Visto en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/539287/Protocolo_Violencia_Laboral_0603-1amGMX_1_.pdf

Artículo 72.- Cuando la autoridad instructora determine el inicio del Procedimiento Sancionador, deberá precisar, en el acuerdo de inicio, lo siguiente:

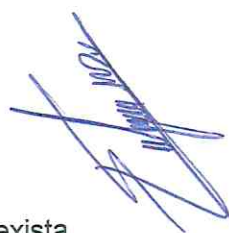
- I. Número de expediente;
- II. Fecha de emisión;
- III. Autoridad que lo emite;
- IV. Precisión de la o las conductas probablemente infractoras atribuidas a la o las personas denunciadas;
- V. Nombre completo, cargo o puesto y lugar de adscripción de la persona denunciada, a quien se le atribuye la realización de la o las conductas probablemente infractoras;
- VI. Fecha de conocimiento de la o las conductas probablemente infractoras o, en su defecto, de la recepción de la denuncia;
- VII. Indicación de si el procedimiento se inicia de oficio o a instancia de parte y nombre de la persona denunciante;
- VIII. Relación de los hechos y las pruebas que sustenten el inicio del procedimiento;
- IX. Fundamentación y motivación;
- X. Preceptos legales que se estiman vulnerados;
- XI. El plazo de diez días para dar contestación, aportar pruebas, así como el apercibimiento que, en caso de no hacerlo, precluirá su derecho y se resolverá con las constancias que obren en el expediente, y
- XII. En su caso, decretar alguna medida cautelar que corresponda.

Artículo 73.- El auto de inicio del procedimiento laboral sancionador es la primera actuación con la que comienza formalmente el mismo y su notificación interrumpe la prescripción de la falta.



Del no inicio del procedimiento y del sobreseimiento.

Artículo 74.- La autoridad instructora determinará no iniciar el procedimiento laboral sancionador cuando:

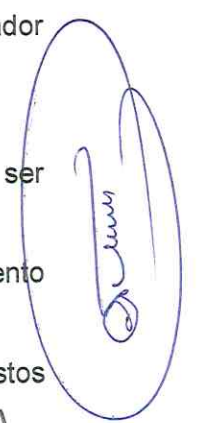
- I. La conducta atribuida no se relacione con las causas de imposición de sanciones;
- II. La persona denunciada sujeta a investigación presente su renuncia o fallezca;

- 
- III. La parte presuntamente agraviada desista de su pretensión, siempre y cuando no exista afectación a los intereses del Instituto. Dicho desistimiento deberá ser ratificado ante la autoridad instructora, previo requerimiento y en el plazo que al efecto se señale;
 - IV. La denuncia carezca de firma; o
 - V. Se trate de denuncias de carácter anónimo, sin que de la misma se puedan derivar indicios sobre una conducta probablemente infractora o, en su caso, del resultado de la investigación preliminar no se advierta una probable afectación a los intereses del Instituto.

Artículo 75.- El auto por el que se determine no iniciar el procedimiento deberá contener los requisitos siguientes:

- I. Número de expediente;
 - II. Fecha de conocimiento de la conducta probablemente infractora o, en su defecto, de la recepción de la queja o denuncia;
 - III. Fecha de emisión del auto;
 - IV. Autoridad que lo emite;
 - V. Nombre completo, cargo o puesto y lugar de adscripción del presunto infractor;
 - VI. Fundamentos de Derecho; y
 - VII. Relación de hechos y razonamientos que sustenten la determinación.
- 
- 

Artículo 76.- La autoridad instructora podrá sobreseer el procedimiento laboral sancionador cuando, ya iniciado éste, se actualicen los supuestos siguientes:



- I. Desistimiento expreso de la persona presuntamente agraviada, el cual deberá ser ratificado por escrito ante la autoridad instructora o resolutora competente;
 - II. Por cualquier causa que deje sin materia o cambie la situación jurídica del Procedimiento Sancionador; y
 - III. Sobrevenida la actualización de alguna causal de las previstas en el artículo 75 de estos Lineamientos.
- 



De las pruebas

Artículo 77.- Para conocer la verdad sobre los hechos, la autoridad instructora podrá allegarse de cualquier medio de prueba, ya sea que pertenezca a las partes o a terceros y que hubieran sido obtenidas lícitamente y con pleno respeto a los derechos humanos.

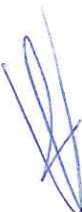
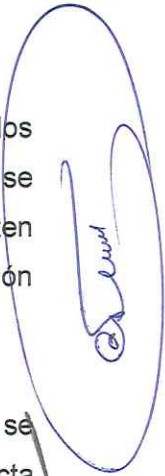
Artículo 78.- Podrán ser recabadas, ofrecidas y, en su caso, admitidas en el Procedimiento Sancionador, así como en la investigación previa a éste, las pruebas siguientes:

- I. Documentales públicas y privadas;
 - II. Testimonial;
 - III. Técnicas;
 - IV. Pericial;
 - V. Indicios;
 - VI. Inspección; y
 - VII. Instrumental de actuaciones.
- 
- 


Artículo 79.- Las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia.

Artículo 80.- Las documentales emitidas por las autoridades en ejercicio de sus funciones tendrán valor probatorio pleno, por lo que respecta a su autenticidad o a la veracidad de los hechos a los que se refieran, salvo prueba en contrario.

Artículo 81.- Las documentales privadas, las testimoniales, las técnicas, las inspecciones, los indicios, las periciales y demás medios de prueba lícitos, que se ofrezcan por las partes o se recaben por la autoridad instructora, sólo harán prueba plena cuando, a su juicio, resulten suficientes y coherentes de acuerdo con la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guarden entre sí, de forma tal que generen convicción sobre la veracidad de los hechos.



Artículo 82.- Las pruebas que se ofrezcan fuera de término no serán admitidas, salvo que se trate de pruebas supervenientes, entendiéndose por tales aquellas que, teniendo relación directa con la materia del procedimiento, se hayan producido con posterioridad al vencimiento del plazo para ofrecer pruebas, o que se hayan producido antes, siempre que fueren del conocimiento de las partes con posterioridad al plazo en que se debieron aportar o que el oferente no pudo ofrecer



o aportar por existir obstáculos que no estaban a su alcance superar. Cerrada la instrucción, no se admitirá prueba alguna.

Artículo 83.- De toda prueba superveniente, se dará vista a las partes para que en el término de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga.

De la instrucción y resolución del procedimiento laboral sancionador.

Artículo 84.- El Procedimiento Sancionador se divide en dos etapas:

- a) Instrucción y
- b) Resolución.

La instrucción comprende desde el auto de inicio del procedimiento hasta el auto de cierre. La segunda etapa se conforma por la resolución que emite la autoridad resolutora y, en su caso, la ejecución de la sanción.

Artículo 85.- La autoridad instructora deberá notificar personalmente a las partes el inicio del Procedimiento Sancionador, en un plazo de diez días hábiles. Para ello, a la persona denunciada, se le correrá traslado con copia simple de la denuncia y/o el documento en el que consten los hechos materia del procedimiento, el auto de inicio y de la totalidad de las constancias que obren en el expediente, para que prepare su defensa.

Artículo 86.- Dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la notificación de inicio del Procedimiento Sancionador, las personas denunciadas a quienes se le atribuya la comisión de una posible conducta infractora, deberán presentar ante la autoridad instructora, ante el órgano desconcentrado de su adscripción o, en su caso, directamente ante la Oficialía de partes del Instituto, su escrito de contestación, ofrecer y aportar las pruebas de descargo con que cuenten y, en su caso, mencionar aquellas que solicitó oportunamente y no se entregaron, acompañando los elementos de convicción que acredite ello, así como alegar lo que a su derecho convenga. En caso de no producir su contestación ni ofrecer pruebas dentro del plazo señalado precluirá su derecho para hacerlo.

Artículo 87.- La autoridad instructora determinará la admisión de las pruebas que estime pertinentes, ordenando el desahogo de las que lo requieran, desechando aquellas que resulten contrarias al derecho o que no tengan relación con los hechos o la materia del procedimiento.

Artículo 88.- La autoridad instructora resolverá sobre la admisión o el desechamiento de las pruebas, dentro de los ocho días hábiles siguientes a que concluya el plazo de diez días otorgado por la autoridad para la contestación del emplazamiento. De ser necesario, en el mismo auto se ordenará la preparación de las pruebas que conforme a derecho procedan y así lo requieran, indicando el día y la hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas.

Artículo 89.- El auto de admisión de pruebas se notificará a las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes a su emisión.

Artículo 90.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo dentro los quince días hábiles siguientes a la emisión del auto de admisión de pruebas, en el lugar que previamente señale la autoridad instructora, pudiendo intervenir en ella exclusivamente quienes sean parte en el Procedimiento Sancionador.

Artículo 91.- La preparación del desahogo de las pruebas que, por su propia y especial naturaleza la requieran, estará a cargo de la parte que las ofrezca, procediéndose a declarar desiertas en la audiencia de desahogo, aquellas que no hayan sido debidamente preparadas por causas ajenas a la autoridad.

Artículo 92.- La audiencia de desahogo de pruebas sólo podrá diferirse o suspenderse por causas debidamente justificadas, a juicio de la autoridad instructora.

Artículo 93.- Concluida la audiencia de desahogo de pruebas, comparezcan o no las partes, la autoridad instructora les otorgará un término de cinco días hábiles para formular alegatos.

Artículo 94.- Concluida la etapa de alegatos y de no existir pruebas pendientes que desahogar, ni diligencias que ordenar o realizar, la autoridad instructora podrá ordenar, en su caso, que se subsane toda omisión que notare durante la sustanciación del procedimiento, dando vista a las partes a efecto de que dentro de los tres días siguientes a la notificación manifiesten lo que a su derecho convenga.

Artículo 100.- La amonestación consiste en la advertencia escrita formulada a la persona denunciada para que evite reiterar la conducta indebida en que haya incurrido.

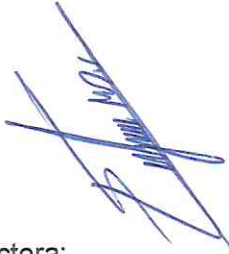
Artículo 101.- La suspensión es la interrupción temporal en el desempeño de las funciones o actividades de la persona denunciada, sin goce de salario, ni demás prestaciones y percepciones que perciba, dieta u honorario según corresponda. La suspensión no podrá exceder de sesenta días naturales.

Artículo 102.- Para efectos del procedimiento laboral sancionador, la destitución es el acto mediante el cual el Instituto da por concluida la relación jurídica con la persona denunciada, por infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones.

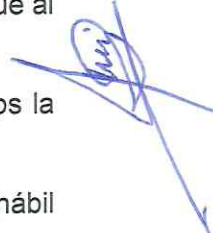
Artículo 103.- Con independencia de las sanciones anteriores, en los casos que la conducta infractora genere daños o perjuicios al Instituto o que la persona responsable obtenga un beneficio económico indebido en relación con el desempeño de sus funciones, se impondrá una sanción pecuniaria, la cual podrá alcanzar en valor diario de la UMA, correspondiente al momento en que se cometió la conducta, hasta el equivalente a dos tantos de los beneficios obtenidos o, en caso de no haberlos conseguido, por el equivalente a la cantidad de una hasta quinientas veces el valor diario de la UMA.

Artículo 104.- Calificadas las faltas en la forma dispuesta por este apartado, las sanciones se impondrán entre los grados de mínimo, medio y máximo, así como, en atención a los elementos siguientes:


- I. La gravedad de la falta en que se incurra;
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
- III. La intencionalidad con la que realizó la conducta indebida;
- IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;

- 
- VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta infractora;
y
VIII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta demostrada en el expediente.

Artículo 105.- El cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del Procedimiento Sancionador deberá sujetarse a lo siguiente:

- I. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona sancionada;
 - II. La sanción pecuniaria se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
 - III. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta efectos la notificación de la resolución; y
 - IV. La destitución surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al en que se produzca la notificación de la resolución.
- 


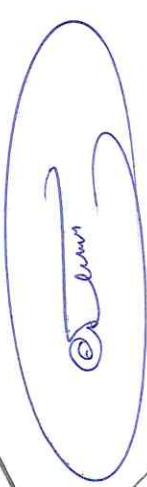
Durante el proceso electoral o cuando existan circunstancias en las que el cumplimiento de la suspensión impuesta a la persona sancionada pueda poner en riesgo o comprometa la atención de actividades institucionales, prioritarias o urgentes, a petición expresa de parte interesada, la persona titular de la Secretarí Ejecutiva, a través de la Dirección Jurídica, podrá fijar una fecha distinta a partir de la cual se deba cumplir la suspensión, cuidando siempre que ésta no prescriba.



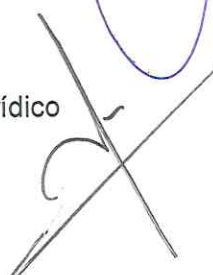
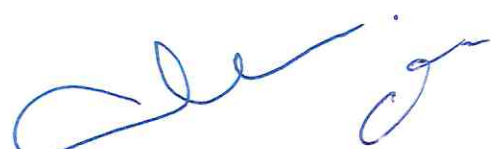
En los asuntos de hostigamiento o acoso laboral y/o sexual no se otorgará prórroga para la ejecución del cumplimiento de la suspensión.

Del recurso de inconformidad.

Artículo 106.- El Recurso de Inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora previstas en éstos lineamientos, y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas.



Artículo 107.- El Recurso de Inconformidad podrá ser interpuesto por quien tenga interés jurídico para promoverlo.



Artículo 108.- Serán competentes para resolver el Recurso de Inconformidad:

- I. **El Consejo General**, tratándose de las resoluciones emitidas por la persona titular de la Secretaría Ejecutiva que pongan fin al Procedimiento Sancionador previsto en este ordenamiento, cuando la autoridad instructora decreta el no inicio del procedimiento, o en contra de la negativa de cambio de adscripción y rotación.

Asimismo, respecto de los acuerdos que determinen el cambio de adscripción o rotación de las y los miembros del Servicio, siempre que se trate de una resolución de fondo.

- II. **La o el titular de la Secretaría Ejecutiva del Consejo General**. Si fuere de desechamiento o sobreseimiento.

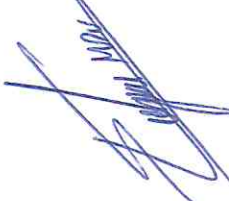
Artículo 109.- El Recurso de Inconformidad podrá presentarse ante la Oficialía de Partes del Instituto, o en su caso ante el órgano desconcentrado de su adscripción, directamente dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra, a fin de que lo remitan a la Presidencia del Instituto para los efectos previstos en este Capítulo. La interposición del recurso ante otra instancia no interrumpirá el plazo señalado, ni suspenderá la ejecución de la determinación controvertida.

Artículo 110.- La Presidencia del Instituto designará a una o un Consejero Electoral ponente, quien elaborará el proyecto de auto de admisión, de desechamiento y, en su caso, el proyecto de resolución de fondo que en derecho corresponda.

Artículo 111.- La o el Consejero Electoral ponente, tramitará y sustanciará el Recurso de Inconformidad que se interponga en contra del acuerdo mediante el cual se autorice el cambio de adscripción o rotación de la o el miembro del Servicio y proveerá lo conducente, con el fin de que el proyecto de resolución que elabore se someta a la aprobación del Consejo General.

Artículo 112.- El Recurso de Inconformidad podrá ser desechado, en su caso, por la Presidencia del Instituto, cuando:


- I. Se presente fuera del plazo de interposición establecido;


- 
- II. El escrito carezca de firma autógrafa de la parte recurrente;
 - III. Se incumpla con alguno de los requisitos de procedencia;
 - IV. Se advierta una falta de interés jurídico de la parte impugnante;
 - V. Se interponga en contra de resoluciones diversas a las mencionadas en el artículo 116 de estos Lineamientos;
 - VI. Medie desistimiento debidamente ratificado, y
 - VII. Se incumpla con alguno de los requisitos de procedencia señalados en el artículo siguiente.

Cuando se presente un desistimiento, la autoridad encargada de la sustanciación del medio de impugnación requerirá a la parte peticionaria para que lo ratifique en un plazo no mayor de setenta y dos horas siguientes a su notificación, dicha ratificación deberá hacerla personalmente en las instalaciones de la autoridad requirente.

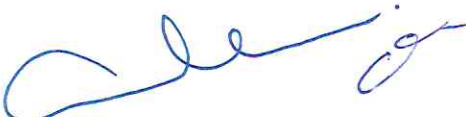
La solicitud de ratificación que haga la autoridad, se hará con el apercibimiento de tener por ratificado el desistimiento en caso de que el peticionario no responda y se resolverá en consecuencia.

Artículo 113.- El escrito mediante el cual se interponga el Recurso de Inconformidad deberá contener los elementos siguientes:

- I. El órgano al que se dirige;
 - II. Nombre completo de la persona recurrente y correo electrónico o domicilio para oír y recibir notificaciones;
 - III. La resolución o el acuerdo que se impugne, así como la fecha en la cual fue notificado o tuvo conocimiento;
 - IV. Los agravios, los argumentos de derecho en contra de la resolución o acuerdo que se recurre, con el señalamiento de las pruebas que ofrezca; y
 - V. La firma autorizada de quien recurre. En el escrito de impugnación se ofrecerán y anexarán las pruebas y alegatos correspondientes.
- 



Artículo 114.- Tratándose de resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, sólo se podrán ofrecer y admitir aquellas pruebas que revistan el carácter de supervenientes, entendiéndose por tales, las descritas en el artículo 79 de estos Lineamientos.



Artículo 115.- El recurso será sobreseído cuando, una vez admitido:

- I. La parte recurrente desista expresamente, debiendo ratificar el escrito respectivo;
- II. La parte disconforme renuncie o fallezca durante la sustanciación del recurso, o
- III. Sobrevenga o se advierta la actualización de alguna causa de desechamiento.

Artículo 116.- Las autoridades competentes previstas en el artículo 108 de los presentes, deberán resolver el recurso dentro del plazo de veinticinco días hábiles siguientes a la fecha en que se haya determinado el cierre de instrucción, para que, por conducto de la Secretaría Ejecutiva se notifique. La Secretaría Ejecutiva deberá notificar la resolución a las partes y a los órganos o autoridades vinculadas, dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a que reciba la determinación respectiva.