

Lineamientos generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales

I. Presentación

Con el propósito de cumplimentar lo dispuesto en el artículo Décimo Quinto transitorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa, (Estatuto) se emiten los *Lineamientos generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales* (Lineamientos), como marco referencial en el que los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE) podrán adoptar los principios complementarios que, de acuerdo con las características, naturaleza, capacidad técnica y operativa, así como en los criterios y experiencias que redunden en la obtención de mejores resultados en los que se privilegie la autocomposición en la solución de conflictos, con independencia de aquella normativa que deberán emitir en términos de lo previsto en el artículo 462 del Estatuto.

II. Objetivo general

Establecer las recomendaciones generales que deberán observar los OPLE, en la emisión de su normativa interna para regular los procedimientos de atención a asuntos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.

III. Objetivos específicos

- Homogeneizar las directrices que deberán adoptar los OPLE para regular las disposiciones previstas en el Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto.
- Establecer pautas que permitan implementar un procedimiento laboral sancionador, que se ajuste al principio del debido proceso y defensa de las partes, procurando una atención integral hacia las personas agraviadas.

- Otorgar directrices que según la capacidad técnica y operativa de los OPLE, permitan implementar mecanismos para atender, prevenir, sancionar, reparar y dar seguimiento a los asuntos de hostigamiento y acoso sexual y laboral (HASL), con la debida diligencia, así como promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.
- Proponer líneas normativas que, según la capacidad técnica y operativa de los OPLE, propicien la resolución de conflictos mediante el mecanismo de conciliación alternativas de formación autocompositiva, para generar ambientes laborales libres de violencia.

IV. Disposiciones generales

La normativa que se emita deberá fundarse en lo establecido en el Libro Quinto, Título Quinto del Estatuto. De acuerdo con lo anterior, los OPLE deberán observar que su normativa contenga en lo posible, lo siguiente:

1. Glosario:

Sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto y a fin de lograr una mayor comprensión de la normativa interna elaborada por cada OPLE, es necesario la incorporación de un glosario en el que se explique el significado de las abreviaturas y conceptos utilizados.

2. Principios rectores

Todas las actuaciones previstas en la normativa interna que se emita para regular los procedimientos de conciliación, procedimiento laboral sancionador y del recurso de inconformidad 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.

3. De las diligencias

Deberá preverse reglas de actuación de las autoridades conforme al horario laboral establecido por cada OPLE, en las que se podrá implementar las disposiciones necesarias para habilitar días y horas inhábiles con objeto de realizar actuaciones, así como las comunicaciones con las partes y diligencias

que se consideren necesarias, en las que se podrá prever el uso de herramientas tecnológicas y firma electrónica para realizarlas.

4. De las notificaciones

Deberá preverse que las notificaciones puedan realizarse en forma personal, correo electrónico; estrados, oficio, servicio de mensajería especializada, o cualquier otro medio que se requiera y garantice la eficacia del acto o resolución a notificar. Estableciéndose además de manera clara y precisa las reglas de operación y formalidades de las cédulas correspondientes.

5. Plazos y términos

Deberá prever los plazos de caducidad y prescripción para que la autoridad ejerza sus facultades para iniciar los procedimientos laborales, determinar la responsabilidad y ejecutar la sanción, con la finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido los plazos previstos, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por los hechos denunciados.

Deberá prever las causas de la suspensión y reanudación de los plazos.

6. Colaboración con autoridades y terceros

Con el propósito de cumplimentar las disposiciones que en la materia determine cada organismo deberá considerar las disposiciones normativas que aseguren la colaboración de otras áreas del propio OPLE, o bien, la colaboración de las autoridades federales, estatales y municipales para que, en el ámbito de su competencia brinden la información o apoyo correspondiente.

7. Excusas para participar en el procedimiento.

A fin de garantizar el debido proceso, así como el apego a los principios de transparencia, independencia y acceso expedito a la justicia, las autoridades y el funcionariado se deberá excusar de participar cuando se identifique alguna situación que pueda poner en duda la independencia e imparcialidad en el desempeño de su actuación.

Deberán regularse las causas de impedimento para conocer de un asunto, así como las autoridades que determinarán lo procedente.

V. De la atención a los casos de Hostigamiento y Acoso Laboral y Sexual

Con base en la capacidad técnica y operativa de los OPLE, éstos podrán implementar las disposiciones normativas internas para atender los casos de hostigamiento y acoso laboral y sexual.

Las disposiciones normativas internas deberán prever en lo posible, lo siguiente:

- a) Como parte del nuevo modelo sancionador, la normativa que elaboren los OPLE deberá prever disposiciones específicas; establecer diversas etapas para brindar la debida atención y resolver este tipo de asuntos de manera integral, y observar los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, así como valorar la pruebas y resolver con perspectiva de género y en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad.
- b) Para ello, se deberá brindar orientación y atención inicial a las personas agraviadas, quejas o denunciantes respecto de las vías legales y administrativas que existen para la atención de conflictos laborales y asuntos de hostigamiento y acoso laboral y/o sexual, así como las características y particularidades que se establecerán para tal efecto.

En la atención de este tipo de asuntos, se debe regular lo siguiente:

- 1. Se debe asegurar la capacitación y preferentemente la certificación del personal encargado de atender a las personas agraviadas, a fin de estar debidamente preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones de forma profesional, lo cual implica la validación formal de capacidades o competencias adquiridas por el personal a través de procesos de evaluación de las instituciones correspondientes.
- 2. Prever un **primer contacto** una vez que se recibe una denuncia o queja, con el propósito de establecer comunicación con la persona de manera inmediata y orientarla respecto de las vías legales y administrativas para la atención del probable conflicto o conducta infractora.

3. Con personal especializado, se deberá asegurar la **atención psicológica** a la persona agraviada y dar el **acompañamiento** jurídico que se requiera.
4. Se deberá proponer, con personal especializado una **entrevista o reunión** entre la persona agraviada y la persona probablemente responsable, siempre que no se trate de asuntos de hostigamiento o acoso sexual, pues en esos casos deberá realizarse por separado para identificar las posibles conductas infractoras y de ser el caso, propiciar una conciencia de la persona denunciada respecto de su actuación.
5. Con los elementos que se cuenten, se deberán **desarrollar diligencias** que, de manera oficiosa, se consideren necesarias para la integración de un expediente único, a fin de determinar si se está ante la presencia de un posible conflicto laboral o alguna conducta que pudiera resultar materia de un procedimiento laboral sancionador.
6. En caso de conflictos laborales o posibles conductas de acoso laboral, remitirá el **asunto al área conciliadora**. Asimismo, se deberá orientar a las personas agraviadas respecto a los requisitos de la denuncia que, en su caso, se remitirá al área investigadora, a la que se le podrá **proponer** la implementación de medidas cautelares o de protección que se estimen necesarias y adecuadas.
7. Se prestará especial atención a las personas agraviadas, a fin de brindar de forma inmediata, las medidas de protección tendientes a evitar la revictimización y la repetición del daño, entre otras, las siguientes:
 - a) La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la persona agraviada o de la persona presuntamente responsable según corresponda;
 - b) La autorización a efecto de que la persona agraviada realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones lo permitan;
 - c) La restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la persona agraviada; y

- d) Asegurarse que la persona agraviada reciba el apoyo psicológico o médico que requiera, así como la orientación jurídica para actuar conforme sea procedente a través de la canalización a las instancias especializadas correspondientes, entre otras, con la finalidad de determinar si se trata de un conflicto laboral o bien, de una conducta que pudiera ser materia de investigación o, en su caso, de un procedimiento laboral sancionador.
8. Asimismo, deberán considerarse **mecanismos de seguimiento y vigilancia** respecto a la atención brindada a las personas agraviadas, en el desarrollo del procedimiento laboral.

VI. De las medidas cautelares y medidas de protección

- 1. Se podrá establecer la regulación de medidas cautelares y de protección que resulten más convenientes y eficaces en la etapa de la investigación o durante la sustanciación del procedimiento, a efecto de salvaguardar la integridad y la seguridad de la o las personas en situación de vulnerabilidad, así como para garantizar espacios laborales libres de violencia dentro del OPLE
- 2. Las medidas cautelares son las que se dictan provisionalmente con el objeto de conservar la materia del procedimiento y evitar daños irreparables a la persona agraviada.
- 3. En su implementación, se deberá prever la capacidad técnica y operativa del OPLE, así como la oportunidad de que la parte posiblemente afectada conozca la solicitud de la aplicación de las medidas, así como cuando se determine la suspensión de su aplicación.

VII. Sobre la Conciliación. Se exceptúan los asuntos de presunto hostigamiento y acoso sexual.

- 1. Para llevar a cabo el procedimiento de conciliación, los OPLE podrán incluir en su normatividad, de acuerdo con su capacidad técnica y operativa, las disposiciones necesarias para regular el procedimiento de conciliación.

2. Atendiendo a lo establecido por el artículo 299 del Estatuto, en aras de lograr que los conflictos laborales sean resueltos con celeridad y de manera eficaz, la conciliación será aplicable, siempre y cuando no esté relacionado con conductas que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del OPLE, o que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento o de acoso sexual.
3. Deberá establecerse la autoridad que conocerá del procedimiento de conciliación, las facultades y obligaciones que tendrán los conciliadores y los principios sobre los cuales regirá su actuación.
4. Deberán preverse los plazos y términos en los que se llevará a cabo el procedimiento de conciliación.
5. La conciliación deberá de comprender las siguientes etapas:
 - a) **Solicitud de conciliación.** Podrá ser solicitada por cualquiera de las partes ante el área conciliadora y contendrá la identificación de las partes en conflicto y una breve descripción de los hechos generadores del conflicto.
 - b) **Determinación de procedencia o rechazo de la solicitud.** La cual deberá ser notificada de manera personal a las partes en conflicto. En el caso de procedencia, deberá señalarse en el acuerdo correspondiente el día y hora en que tendrá verificativo la conciliación. En el supuesto de rechazo, dicha determinación deberá estar debidamente fundada y motivada.
 - c) **Primera reunión de conciliación,** en la cual se hará del conocimiento de las partes en que consiste el procedimiento de conciliación, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó.
 - d) **Elaboración del acta correspondiente,** en la cual se especificarán los aspectos generales del procedimiento, entre otros: nombre de las partes, cargos o puestos y adscripción, el número de reuniones

de conciliación; las fechas y sedes en que las mismas se llevaron a cabo, así como un breve resumen de las propuestas generadas durante las mismas.

- e) **Acuerdo de conciliación**, en el cual se deberá de señalar además del nombre de las partes, cargos o puestos y adscripción, una breve descripción de los hechos generadores del conflicto, así como los compromisos asumidos por las partes para su solución.
- f) **Seguimiento y cumplimiento de los acuerdos** tomados en la conciliación estará a cargo del área conciliadora en los términos que se precisen en el acta respectiva.

VIII. Del Procedimiento Laboral Sancionador

1. Conforme a lo establecido en el artículo 462 del Estatuto, cada OPLE deberá emitir la normativa relacionada con la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador en atención al contenido del Libro Cuarto del Estatuto, en los que se deberá garantizar los principios de debido proceso y defensa de las partes, así como la salvaguarda de que las actuaciones se realicen observando el principio de debida diligencia, la perspectiva de género y el respeto de los derechos humanos de las partes.
2. Los OPLE deberán establecer un registro de los nombres y cargos de las autoridades que sustanciarán los procedimientos laborales sancionadores.
3. Las etapas que deberán contemplar en el procedimiento sancionador son las siguientes:
 - A. Etapa de investigación.** Consiste en recabar los elementos necesarios, como lo son informes, declaraciones, documentales, entre otros, para determinar si se inicia o no el procedimiento laboral sancionador. En este apartado se señalarán las formalidades que la autoridad debe cumplir a efecto de recabar elementos de prueba correspondientes.

- B. Inicio de procedimiento.** En esta etapa se deberá de regular los requisitos y exigencias que tiene la autoridad instructora para emitir la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento sancionador, así como el establecimiento de reglas para hacer del conocimiento a la persona probable infractora, las acusaciones formuladas en su contra, así como de las pruebas ofrecidas o recabadas durante la etapa de investigación, para que pueda preparar y presentar su contestación.
- C. No inicio del procedimiento.** En caso de que se determine el no inicio del procedimiento laboral sancionador, se deberá elaborar el auto correspondiente y notificar a las partes.
- C. Contestación.** Se regulará la manera en que la persona probable infractora podrá hacer manifestaciones y aportar elementos de prueba que estime pertinente para desvirtuar la acusación en su contra y producir su defensa en el procedimiento.
- D. Instrucción.** Se establecerán las reglas para ofrecer, admitir y desahogar las pruebas de las partes, así como para la práctica de diligencias que permitan la integración y, en su caso, a efecto de sustanciar el procedimiento y emitir la resolución que en derecho corresponda en el procedimiento.
- E. Alegatos.** Se preverá la posibilidad de que las partes puedan formular manifestaciones adicionales a su favor previo al cierre de instrucción para dejar el expediente en estado de resolución.
- G. Resolución.** Se fijarán los requisitos que debe contener la determinación que ponga fin al procedimiento, los plazos que tiene la autoridad resolutora para resolverlo y, el establecimiento de las reglas para la ejecución de la sanción.

IX. Del medio de impugnación administrativo

Cada OPLE deberá regular lo pertinente para la interposición, substanciación y resolución de un medio de defensa administrativo que permita a los miembros del Servicio controvertir los actos o resoluciones emitidas en los procedimientos laborales sancionadores, así como la autoridad o autoridades que intervendrán en esas etapas.

Se deberá considerar que la atribución de resolver ese medio de impugnación recaiga en un órgano de preferencia que actúe de manera colegiada y sea diverso e independiente a aquél que emitió el acto o resolución que se controvierta, con plenas facultades para la modificación, revocación o inclusive confirmación del acto o resolución impugnada.

X. Disposiciones transitorias

PRIMERO. Se abrogan los Lineamientos aplicables al Procedimiento Laboral Disciplinario para los Miembros del Servicio en los OPLE, aprobados en ACUERDO INE/JGE169/2016 de la Junta General Ejecutiva publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2016, hasta en tanto los OPLE emitan su propia normativa y se encuentre vigente, de conformidad con lo establecido en el Punto de Acuerdo Tercero.

SEGUNDO. Los asuntos que se reciban o se encuentren en trámite antes de la fecha de entrada en vigor de la normativa interna que emita cada OPLE, continuarán desahogándose bajo los términos y disposiciones establecidas en el Estatuto vigente al momento de su inicio hasta su conclusión definitiva.

TERCERO. La normativa interna para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, y para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, deberán ser desarrollados por los OPLE, en un lapso de **30 días** con posterioridad a la vigencia de los presentes lineamientos.