



Instituto Nacional Electoral

INE/JGE160/2020

ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBAN 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

ANTECEDENTES

- I. **Reforma al Estatuto 2015.** El ocho de julio de 2020, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral (Instituto), mediante Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020, entrando en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

El artículo décimo quinto transitorio de dicha norma estatutaria establece lo siguiente:

***Décimo quinto.** Los Lineamientos referidos en el Libro Quinto del presente Estatuto serán desarrollados por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional en un plazo no mayor a los dos meses a partir de que el lineamiento respectivo para el sistema del INE haya sido aprobado. Dichos lineamientos son:*

[...]

h) Lineamientos aplicables a la Conciliación Laboral; al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad de los OPLE

[...]



Instituto Nacional Electoral

- II. Aprobación de los Lineamientos para regular el Procedimiento de Conciliación de Conflictos laborales, el Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad.** El 14 de septiembre de 2020, la Junta General Ejecutiva del Instituto (Junta), aprobó mediante Acuerdo INE/JGE130/2020, los referidos Lineamientos.

CONSIDERANDOS

1. Competencia.

Esta Junta es competente para aprobar 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), de conformidad con lo dispuesto por los artículos 41, párrafo tercero, Base V, Apartado A, párrafos primero y segundo y D de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Constitución) y 29, 34, párrafo 1, inciso c), 47, párrafos 1 y 2; 48, párrafo 1, incisos b) y o), 201, párrafos 1 y 3, 202, párrafos 1 y 2, de la *Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales* (LGIPE); 4, párrafo 1, fracción II, Apartado A, inciso a); 39, 40, párrafo 1, incisos a), b), c), d) y o) del *Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral*; 3, párrafo 1 del *Reglamento de Sesiones de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral*.

Asimismo, la competencia de la Junta se sustenta en el artículo décimo quinto transitorio del Acuerdo INE/CG162/2020, en el que se mandató a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional desarrollar los Lineamientos referidos en el Libro Quinto del Estatuto vigente, en relación con lo dispuesto en los artículos 24, fracción II y 462, del mismo ordenamiento.



2. Marco normativo

Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto. El Instituto es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones, funcionamiento y profesional en su desempeño; en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los Partidos Políticos Nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género de conformidad con los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero de la Constitución y 29, 30, párrafos 2 y 3, y 31, párrafo 1 y de la LGIPE.

Naturaleza jurídica y operación del Servicio del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE). El apartado D de la Base V del artículo 41 constitucional, refiere que el Servicio Profesional Electoral Nacional comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los OPLE de las entidades federativas en materia electoral, a la vez que concede al Instituto la organización y funcionamiento de este Servicio, integrado por una Función Ejecutiva y por una Función Técnica.

Por su parte, el artículo 30, párrafo 3 en concordancia con el artículo 202, párrafos 1 y 2 de la LGIPE establecen que el Instituto ejercerá la rectoría del Servicio Profesional Electoral Nacional de los OPLE y regulará su organización, funcionamiento y la aplicación de los mecanismos referidos en el párrafo anterior.

Órganos centrales del Instituto. El artículo 34, párrafo 1, de la LGIPE, establece que son órganos centrales del INE: el Consejo, la Presidencia del Consejo, la Junta General Ejecutiva y la Secretaría Ejecutiva.

Atribuciones de la Junta. El artículo 47, párrafos 1 y 2 de la LGIPE, mandata que la Junta será presidida por el presidente del Consejo General y se integrará con el Secretario Ejecutivo y con los directores ejecutivos del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del



Instituto Nacional Electoral

Servicio Profesional Electoral Nacional, de Capacitación Electoral y Educación Cívica y de Administración, así como los titulares de la Unidad Técnica de Fiscalización, de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral y de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales. El titular del Órgano Interno de Control podrá participar, a convocatoria del Consejero Presidente, en las sesiones de la Junta.

Los artículos 48, párrafo 1, incisos b) y o) de la LGIPE y 40, párrafo 1, incisos a), b), c), d) y o) del Reglamento Interior, señalan que la Junta tiene como atribuciones, entre otras, las de fijar los procedimientos administrativos, conforme a las Políticas y Programas Generales del Instituto, cumplir y ejecutar los acuerdos del Consejo General, coordinar y supervisar la ejecución de las Políticas y Programas Generales del Instituto, dictar los acuerdos y Lineamientos necesarios para la adecuada ejecución de los acuerdos y resoluciones del Consejo General, coordinar las actividades de las Direcciones Ejecutivas, y las demás que le encomienden la LGIPE, el Consejo, su Presidente y otras disposiciones aplicables.

Atribuciones de la Dirección del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN).

El artículo Décimo Quinto Transitorio del Estatuto, establece que los lineamientos referidos en el Libro Quinto serán desarrollados por la DESPEN en un plazo **no mayor a los dos meses** a partir de que el lineamiento respectivo para el sistema INE haya sido aprobado, siendo uno de ellos los Lineamientos aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad de los OPLE.

Atribuciones de la Dirección Jurídica. El artículo 67, párrafo 1, incisos e) y cc), del Reglamento Interior, señala que la Dirección Jurídica estará adscrita a la Secretaría Ejecutiva y que dentro de sus atribuciones tiene, la de elaborar y/o revisar, en el ámbito de su competencia los proyectos de acuerdos, instrumentos normativos y demás dispositivos que les sean requeridos por los órganos del Instituto para el funcionamiento y cumplimiento de las cuatro atribuciones que tiene conferidas; así como las demás que le confiera el Reglamento Interior y otras disposiciones aplicables.



Por su parte, el artículo 464, párrafo primero y segundo del Estatuto, establecen que la Dirección Jurídica del Instituto llevará un registro actualizado de las resoluciones a los procedimientos laborales sancionadores en los OPLE y los lineamientos que emitan en materia de disciplina deberán ser validados por la citada dirección a fin de garantizar el apego a los principios rectores de la función electoral, a las disposiciones constitucionales, legales y estatutarias.

Asimismo, los artículos 465 y 469 de la citada norma estatutaria establecen que los OPLE deben informar a la Dirección Jurídica dentro de los primeros cinco días de cada mes, el seguimiento y estado procesal que guarden las denuncias presentadas en contra de los miembros del Servicio de los OPLE, así como el nombre y cargo de las y los funcionarios que fungirán como autoridades instructora y resolutora, dentro de los cinco días siguientes a su designación.

Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional (Comisión del Servicio)

El artículo 42, numerales 1, 2, 4 y 8 de la Ley, contempla la naturaleza jurídica, integración y dinámica de operación de dicho órgano colegiado.

Por su parte, los artículos 23, fracción IX del Estatuto, prevén la intervención de la Comisión del Servicio para conocer y emitir observaciones a los lineamientos que someta a su consideración la DESPEN.

3. Motivos que sustentan la aprobación de los presentes Lineamientos.

Sobre la disciplina en el Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema OPLE:

- I. Por mandato constitucional y de la LGIPE, el Instituto y los OPLE deben contar para el desempeño de sus actividades con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos integrados en un Servicio que tendrá dos sistemas, uno para el propio Instituto y otro para los OPLE. Para asegurar el desempeño profesional del Servicio, el Instituto a través de la DESPEN,



Instituto Nacional Electoral

ejercerá la rectoría de ambos sistemas y regulará su organización y funcionamiento.

- II. El Servicio tiene por objeto coadyuvar al cumplimiento de los fines del Instituto y de los OPLE, así como al ejercicio de sus atribuciones, conforme a los principios rectores de la Función Electoral.
- III. De acuerdo con el artículo 203 de la LGIPE, el Estatuto establecerá las normas para la aplicación de sanciones administrativas o remociones. Es así como dicho artículo prevé la generación de disposiciones normativas para regular la materia disciplinaria; asimismo, y acorde con lo establecido en el artículo 204 de la LGIPE, el Estatuto fijará las normas para la determinación de sanciones, medios ordinarios de defensa y demás condiciones de trabajo.
- IV. En este orden de ideas, el artículo 461 del Título Quinto del Libro Quinto del Estatuto tiene por objeto establecer las disposiciones que deberán observar los OPLE en los procedimientos laboral sancionador, y recurso de inconformidad aplicables a su personal, las cuales serán de observancia obligatoria.
- V. El artículo 462 del Estatuto prevé que, cada OPLE deberá emitir su normativa respecto a la sustanciación y resolución de los procedimientos enunciados, los cuales deberán ajustarse a las reglas establecidas en el Libro Cuarto de la propia norma estatutaria.
- VI. Es así que el artículo 463 del Estatuto dispone que 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 la personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la LGIPE, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto y de los OPLE.



Instituto Nacional Electoral

- VII.** La reforma del Estatuto se enmarca en el propósito de que las autoridades electorales administrativas nacional y de las entidades federativas robustezcan sus condiciones para cumplir de forma plena con el mandato del artículo primero constitucional, a saber: “Todas 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 universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad”. Así, todas las personas que integren el Instituto y los OPLE, con independencia del cargo que ocupen, han de contribuir a la promoción, el respeto, la protección y la garantía de estos derechos.
- VIII.** Por ello, además de atender el mandato contenido en la disposición décimo quinta transitoria del Estatuto, resulta necesario el establecimiento de disposiciones normativas en el régimen legal que permitan, en el ámbito competencial de las autoridades de cada OPLE, crear las condiciones materiales e institucionales para garantizar el ejercicio pleno de estos derechos.

Sobre las disposiciones generales de los Lineamientos

- IX.** Estos Lineamientos constituyen un marco general de referencia dirigido a los OPLE, para la emisión de la normatividad que regularán la Conciliación Laboral, el Procedimiento Laboral Sancionador y el Recurso de Inconformidad, por lo que no se excluye la posibilidad de que éstos adopten otros principios normativos complementarios que, de acuerdo con las características y naturaleza de cada organismo y con base en los criterios y experiencias, redunden en la obtención de mejores resultados y en la incorporación de valor agregado, sin perder de vista las directrices de este marco general.

Lo que se pretende con los mismos es homogeneizar las directrices que deberán adoptar los OPLE al momento de emitir la normatividad respecto a la sustanciación y resolución de los procedimientos enunciados, los cuales deberán ajustarse a las reglas establecidas en los Libros Cuarto y Quinto del Estatuto.



Instituto Nacional Electoral

- X.** En consonancia con lo anterior y en términos de lo previsto en el artículo 464, párrafo segundo del Estatuto, la normatividad que emitan los OPLE en materia disciplinaria deberá ser validados por la Dirección Jurídica del Instituto.
- XI.** Los presentes Lineamientos establecen las bases para que las actuaciones que lleven a cabo las autoridades que intervienen en estos procesos, se rijan bajo los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización, y veracidad.
- XII.** En estos Lineamientos se propone las directrices generales que podrán adoptar los OPLE para las diligencias, notificaciones y la colaboración; asimismo para la orientación y atención inicial; la conciliación, el procedimiento laboral sancionador, y el recurso de inconformidad, de acuerdo con su capacidad técnica y operativa.
- XIII.** Los Lineamientos motivos del presente Acuerdo son de observancia obligatoria para las autoridades de los OPLE que participen en los procesos relativos a la conciliación de conflictos laborales, el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad, así como también para el personal perteneciente a cada uno de ellos.
- XIV.** En sesión extraordinaria celebrada el 21 de octubre de 2020, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo y por votación unánime autorizó presentarlo a la Junta, con las modificaciones propuestas, para que determine sobre su aprobación.

En razón de los antecedentes y consideraciones expresadas, esta Junta en ejercicio de sus atribuciones, emite el siguiente:



ACUERDO

Primero. Se aprueban 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, en los términos del documento anexo que forma parte integral del presente Acuerdo.

Segundo. Los presentes Lineamientos serán aplicables, en términos del artículo Vigésimo transitorio del Estatuto y hasta se encuentre en funciones el área de la Dirección Jurídica del Instituto que dará seguimiento a las denuncias presentadas en contra de miembros del Servicio de los OPLE.

Tercero. Los asuntos que se reciban o se encuentren en trámite antes de la fecha de entrada en vigor de la normatividad 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.

Cuarto. La normatividad para atender e instrumentar el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, así como 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.

Quinto. Una vez que entren en vigor los presentes Lineamientos, 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.

Sexto. Se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional notificar a los Organismos Públicos Locales el presente acuerdo y su anexo.

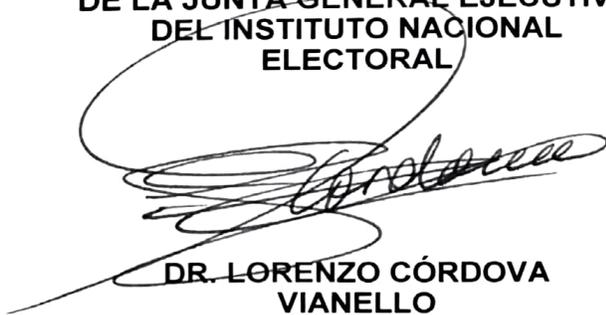


Instituto Nacional Electoral

Séptimo. Publíquese el presente Acuerdo en la NormalNE, en la Gaceta Electoral, en el portal de internet del Instituto Nacional Electoral, así como un extracto del mismo en el Diario Oficial de la Federación con la liga electrónica para la ubicación del Anexo en dicho medio; asimismo se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional solicite a los OPLE la gestión para la publicación en sus órganos de difusión correspondientes.

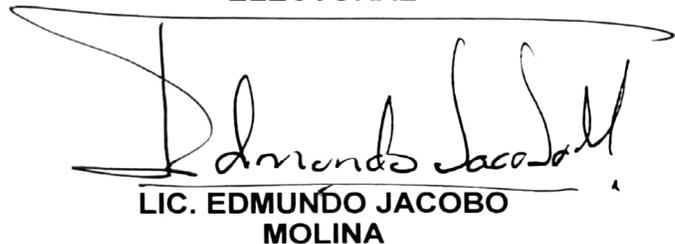
El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 26 de octubre de 2020, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Maestro Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Licenciado Carlos Alberto Morales Domínguez; de los Directores de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presente durante la votación el Director Ejecutivo de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL
CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE
DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA
DEL INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**



**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**EL SECRETARIO EJECUTIVO Y
SECRETARIO DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**



**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**

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 denunciante 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.