



PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Fundado en 1867

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el solo hecho de publicarse en este periódico. Registrado como artículo de 2a. clase el 28 de noviembre de 1921.

Director: Lic. José Juárez Valdovinos

Tabachín # 107, Col. Nva. Jacarandas, C.P. 58099

SEGUNDA SECCIÓN

Tels. y Fax: 3-12-32-28, 3-17-06-84

TOMO CLXXI

Morelia, Mich., Viernes 30 de Noviembre de 2018

NÚM. 32

Responsable de la Publicación
Secretaría de Gobierno

DIRECTORIO

Gobernador Constitucional del Estado
de Michoacán de Ocampo
Ing. Silvano Aureoles Conejo

Secretario de Gobierno
Ing. Pascual Sigala Páez

Director del Periódico Oficial
Lic. José Juárez Valdovinos

Aparece ordinariamente de lunes a viernes.

Tiraje: 100 ejemplares

Esta sección consta de 22 páginas

Precio por ejemplar:

\$ 27.00 del día

\$ 35.00 atrasado

Para consulta en Internet:

www.michoacan.gob.mx/noticias/p-oficial

www.congresomich.gob.mx

Correo electrónico

periodicooficial@michoacan.gob.mx

CONTENIDO

INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

ACUERDO IEM- No. CG-421/2018

ACUERDO QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE VINCULACIÓN Y SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL AL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.

GLOSARIO

Código Electoral: Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo.

Comisión: Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral (Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional).

Consejo General: Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán.

Constitución: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

Instituto: Instituto Electoral de Michoacán.

INE: Instituto Nacional Electoral.

Junta: Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

LGPE: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Lineamientos: Lineamientos aplicables al Procedimiento Laboral Disciplinario para los miembros del Servicio en los Organismos Públicos Locales Electorales.

OPLE: Organismos Públicos Locales Electorales.

Protocolo: Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.

Reglamento: Reglamento Interior del Instituto Electoral de Michoacán.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional.

ANTECEDENTES

PRIMERO. Que el 10 diez de febrero de 2014 dos mil catorce, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Constitución, en materia político-electoral, entre las cuales se modificó la denominación, estructura, funciones y objetivos del Instituto Federal Electoral para transformarse en Instituto Nacional Electoral, modificándose también la estructura y funciones de los Organismos Públicos Electorales de las Entidades Federativas, entre los que se encuentra el Instituto Electoral de Michoacán, como consecuencia de lo cual, se ordenó la creación de un Servicio, integrado por funcionarios públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales Electorales de las Entidades Federativas.

SEGUNDO. El 30 treinta de octubre de 2015 dos mil quince, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, emitió el acuerdo INE/CG909/2015, mediante el cual, aprobó el Estatuto, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 quince de enero de 2016 dos mil dieciséis, el cual entró en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

TERCERO. Derivado de lo anterior, el 13 de julio de 2016, mediante Acuerdo INE/JGE169/2016, la Junta, aprobó los Lineamientos aplicables al Procedimiento Laboral Disciplinario para los miembros del Servicio en los Organismos Públicos Locales Electorales.

CUARTO. En cumplimiento al transitorio CUADRAGÉSIMO TERCERO del Estatuto, mismo que señala que los OPLE deberán designar a las autoridades competentes del Procedimiento Laboral Disciplinario, conforme las disposiciones que establezca el Instituto Nacional Electoral, dentro de los doce meses posteriores a la entrada en vigor del Estatuto; el Consejo General, con fecha 25 de enero de 2016, aprobó el acuerdo CG-01/2017, **POR EL QUE SE APRUEBAN LAS AUTORIDADES COMPETENTES PARA LA SUSTANCIACIÓN, TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO EN CONTRA DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL Y DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA, ASÍ COMO LA DESIGNACIÓN DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA RECEPCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD PROCEDENTE EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DICTADA EN DICHO PROCEDIMIENTO**, mismas que fueron modificadas mediante acuerdo CG-27/2017, de fecha 23 de agosto de 2017 **POR EL QUE SE MODIFICAN LOS ÓRGANOS COMPETENTES PARA LA SUSTANCIACIÓN, TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO EN CONTRA DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL Y DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA, ASÍ COMO PARA LA RECEPCIÓN Y RESOLUCIÓN DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD PROCEDENTE EN CONTRA DE LA RESOLUCIÓN DICTADA EN DICHO PROCEDIMIENTO**.

QUINTO. La Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral del Instituto, en Sesión Ordinaria de 31 treinta y uno de

octubre de 2018 dos mil dieciocho, aprobó el acuerdo titulado: **"PROYECTO DE ACUERDO DE LA COMISIÓN DE VINCULACIÓN Y SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, POR EL QUE SE PROPONE AL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, LA APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN"**, identificado bajo la clave IEM/CVYSPE/05/2018.

CONSIDERANDO

De la LGIPE:

PRIMERO. Que el 23 veintitrés de mayo de 2014 dos mil catorce, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se expidió, entre otras, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, misma que entró en vigor el 24 veinticuatro de mayo de 2014 dos mil catorce, la cual señala en su artículo 2, incisos c) y d), que dicha Ley reglamenta las normas constitucionales relativas a las reglas comunes a los procesos electorales federales y locales, así como la integración de los Organismos Públicos Locales Electorales, entre ellos, el Instituto Electoral de Michoacán.

SEGUNDO. Que el artículo 30, numeral 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, señala que el desarrollo de la función electoral se regirá por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad.

TERCERO. De conformidad con el artículo 30, numeral 3 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, para el desempeño de sus actividades, el Instituto y los OPLE contarán con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en un Servicio que se regirá por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General del INE.

CUARTO. Que al artículo 203, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, prevé que el Estatuto deberá establecer las normas inherentes a diversos mecanismos y procesos del Servicio.

QUINTO. Que el artículo 204, numeral 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, prevé que en el Estatuto se establecerán, además de las normas para la organización del Servicio Profesional Electoral Nacional, las relativas a los empleados administrativos y de trabajadores auxiliares del Instituto y de los Organismos Públicos Locales.

Del Código Electoral:

SEXTO. El 29 veintinueve de junio de 2014 dos mil catorce, se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, el decreto número 323, que contiene el Código Electoral, el cual establece en su numeral 29, que el Instituto es un Organismo Público Local, permanente y responsable del ejercicio de la función estatal de dirigir, organizar y vigilar las elecciones y los procesos de participación ciudadana

del Estado, que en el desempeño de su función se regirá por los principios de certeza, legalidad, máxima publicidad, objetividad, imparcialidad, independencia, equidad y profesionalismo.

Del Reglamento:

SÉPTIMO. Que con fecha 12 de mayo de 2016, mediante Acuerdo CG-09/2016, se aprobó el Reglamento Interior del Instituto, el cual en su artículo 58 en relación con el artículo 60, fracción I, II y VII, del mismo cuerpo normativo, señala que la Dirección Ejecutiva de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, depende de la Secretaría Ejecutiva y deberá promover la coordinación entre el INE y el Instituto para el desarrollo de la función electoral y coadyuvar con la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional en la implementación de dicho Servicio, así como en el desarrollo de las acciones derivadas de la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina de los servidores públicos.

De la Comisión:

OCTAVO. Que el artículo 98 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, en relación con los artículos 29 y 32 del Código Electoral, señalan que el Instituto, es un Organismo Público Autónomo, autoridad en la materia, independiente en sus decisiones, con personalidad jurídica y patrimonio propios, así como con la estructura necesaria conformada por los órganos de dirección, ejecutivos, técnicos, de vigilancia y desconcentrados. El órgano superior de dirección se integra por un Consejero Presidente y seis Consejeros Electorales en la forma y términos que establezca la Ley de la materia y es responsable de dirigir, organizar y vigilar las elecciones en el Estado, así como de organizar los mecanismos de participación ciudadana, siendo que tales funciones se regirán por los principios de certeza, legalidad, máxima publicidad, equidad, independencia, imparcialidad y objetividad.

NOVENO. Que el artículo 34, fracciones III, IV, X, XXXII y XXXVII del Código Electoral, establece como atribuciones del Consejo General, entre otras, atender lo relativo a la preparación, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales, así como los mecanismos de participación ciudadana que le correspondan, tomando los acuerdos necesarios para su cabal cumplimiento; cuidar la oportuna integración, instalación y funcionamiento de los órganos del Instituto; integrar las comisiones permanentes, así como las temporales que considere necesarias para el desempeño de sus atribuciones; desahogar las dudas que se presenten sobre la aplicación e interpretación del Código Electoral y resolver los casos no previstos en el mismo.

DÉCIMO. Que el artículo 35 del Código Electoral dispone esencialmente que el Consejo General integrará las Comisiones Temporales que considere necesarias para el desempeño de sus atribuciones, así como que la Comisiones de Organización Electoral, Administración y Prerrogativas, Capacitación Electoral y Educación Cívica y Vinculación y Servicio Profesional Electoral funcionaran permanente.

De igual forma, las Comisiones se integrarán con un máximo de tres Consejeros Electorales del Instituto, de entre las cuales se

designará a su Presidente, cargo que será rotativo en forma anual, asimismo, contará con un Secretario Técnico que será el titular del Área Administrativa que corresponda quien tendrá solo derecho a voz y podrá participar en ellas con voz pero sin voto, los representantes de los Partidos Políticos.

En el mismo sentido, en el referido numeral establece que las Comisiones tendrán como atribuciones, conocer y dar seguimiento a los trabajos de las áreas del Instituto de acuerdo a su materia, proponer acciones, estudios, proyectos, así como presentar un informe, dictamen o proyecto de resolución, en todos los asuntos que les encomienden, según el caso, dentro del plazo que determine el Código Electoral o haya sido fijado por el Consejo General, para lo cual deberá expedirse el Reglamento correspondiente.

DÉCIMO PRIMERO. Que el día 26 veintiséis de octubre de 2017 dos mil diecisiete, en sesión ordinaria del Consejo General, aprobó el Acuerdo con clave IEM-CG-50/2017 por el que se modifica la integración de las Comisiones y de los Comités del Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán, en el que se establece que la integración de la Comisión es la siguiente:

Presidenta	Mtra. Araceli Gutiérrez Cortés
Integrante	Dr. Humberto Urquiza Martínez
Integrante	Lic. Viridiana Villaseñor Aguirre

Del Estatuto:

DÉCIMO SEGUNDO. Que el artículo 3º del Estatuto señala que el INE promoverá que el personal de los OPLE realice su función bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.

DÉCIMO TERCERO. Que por su parte, el artículo 21 del citado ordenamiento establece que el Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral y basarse en: igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, desempeño adecuado, evaluación permanente, transparencia de los procedimientos, rendición de cuentas, igualdad de género, cultura democrática y un ambiente laboral libre de violencia.

DÉCIMO CUARTO. Que el artículo 646 del Estatuto, señala que se entiende por Procedimiento Laboral Disciplinario la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes, dirigidos a resolver sobre la imposición de medidas disciplinarias a Miembros del Servicio de los OPLE que incumplan las obligaciones y prohibiciones a su cargo e infrinjan las normas previstas en la LGIPE, el Estatuto y demás normativa aplicable.

Así también, el artículo 739 de dicho Estatuto, establece que se entiende por Procedimiento Laboral Disciplinario, la serie de actos desarrollados por las autoridades competentes del OPLE, dirigidos a resolver la eventual aplicación de medidas disciplinarias al Personal la Rama Administrativa del OPLE que con sus actos u omisiones incumpla o infrinja las obligaciones y prohibiciones a su cargo, e inobserve las normas previstas en las leyes electorales, general, local y demás normativa que emitan los órganos del OPLE.

DÉCIMO QUINTO. Que de conformidad con el artículo 473, fracción II del Estatuto, corresponde al Órgano Superior de Dirección en cada OPLE y a sus integrantes, determinar la integración de la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional con carácter de Permanente que será responsable de garantizar la correcta implementación y funcionamiento de los mecanismos del Servicio, bajo la rectoría del INE y conforme a las disposiciones de la Constitución, la LGIPE, el Estatuto y demás ordenamientos aplicables.

De los Lineamientos:

DÉCIMO SEXTO. Que los Lineamientos tienen por objeto establecer parámetros de actuación por parte de las autoridades competentes de cada OPLE en la investigación preliminar que determine el inicio o no del procedimiento laboral disciplinario, su substanciación y en su recurso de inconformidad en contra de las resoluciones que recaigan a dicho procedimiento.

DÉCIMO SÉPTIMO. Que dichos Lineamientos cuentan en su capítulo segundo con un apartado en el que se establece el procedimiento para la atención a casos de violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, en el marco del Procedimiento Laboral Disciplinario.

Del Protocolo aprobado por la Comisión:

DÉCIMO OCTAVO. Con el propósito de mantener relaciones laborales dignas y adecuadas que propicien un ambiente laboral sano de conformidad a lo establecido en el artículo 3 del Estatuto, favorezca el cumplimiento de la función electoral bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos, el Instituto tiene interés en el establecimiento de medidas y procedimientos que permitan asegurar un espacio de trabajo libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

DÉCIMO NOVENO. Con la implementación del Protocolo se pretende generar un modelo tanto de prevención como de atención de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que los funcionarios competentes del Instituto estén en posibilidades de aplicar, para que paulatinamente se vayan generando espacios laborales libres de violencia, en donde se tenga la certeza de que existe el respeto básico a los derechos humanos y laborales del personal de este Instituto.

VIGÉSIMO. El procedimiento establecido en este Protocolo para el efecto de imponer las medidas disciplinarias al personal del Instituto que incurra en conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se encuentra basado en lo previsto por el Estatuto y los Lineamientos.

VIGÉSIMO PRIMERO. En el caso de los miembros del Servicio de este Instituto, el Estatuto en sus artículos 19, fracción IV y 21, establecen que, el Servicio tiene por objeto promover que los Miembros del Servicio se conduzcan conforme al derecho a la no discriminación, a los principios de equidad, la rendición de cuentas, así como que fomenten un ambiente laboral libre de violencia y la

cultura democrática en el ejercicio de sus funciones y, que el servicio deberá apegarse a los Principios Rectores de la Función Electoral, respectivamente; principios que deben hacerse extensivos a todo el personal que integra este órgano comicial. Además de las obligaciones impuestas a las autoridades competentes de los OPLE en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral.

VIGÉSIMO SEGUNDO. Como parte de las atribuciones de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral de este Instituto, se encuentra la relativa al cumplimiento de los principios y a la implementación y funcionamiento de los mecanismos y procedimientos previstos en el Estatuto para los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional adscritos al Instituto. Derivado de lo anterior, es que se advierte la atribución del Instituto, para emitir, por conducto de la Comisión, un protocolo de atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten entre los miembros del Servicio en el Instituto, de conformidad a lo establecido en el Estatuto, en los Lineamientos y en los acuerdos CG-01/2017 y CG-27/2017, éstos últimos emitidos por el Consejo General de este órgano electoral.

VIGÉSIMO TERCERO. Sin embargo, el hecho de emitir un Protocolo de esta naturaleza dirigido únicamente a los miembros del Servicio derivaría en un trato diferenciado al personal del Instituto que no se encuentre bajo esta modalidad de contratación, y con ello se estaría violentando el principio de equidad laboral previsto por el propio Estatuto en su artículo 3. Por tanto, y atendiendo al derecho humano de todo trabajador para ser tratado en igualdad de condiciones, eliminando así cualquier forma de discriminación, es que resulta viable que el Protocolo sea aplicable a todo el personal del Instituto, con independencia del cargo, puesto, atribuciones, nivel jerárquico y relación contractual de que se trate.

VIGÉSIMO CUARTO. El Protocolo tiene como propósito la implementación efectiva de los mecanismos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto; así como:

- a) Establecer los criterios para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto;
- b) Enunciar las definiciones que describen estos comportamientos;
- c) Proponer medidas de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral; y,
- d) Describir el procedimiento de actuación y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto.

VIGÉSIMO QUINTO. Por lo que, la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral del Instituto, en Sesión Ordinaria de 31 treinta y uno de octubre de 2018 dos mil dieciocho, mediante el Acuerdo identificado bajo la clave IEM/CVYSPE/05/2018, aprobó lo siguiente:

Único. Se propone al Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán, la aprobación del Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o

laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, que, como ANEXO ÚNICO, forma parte integrante del presente Acuerdo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se somete a consideración del Consejo General, el siguiente:

ACUERDO QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE VINCULACIÓN Y SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL AL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN, POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL PROTOCOLO PARA PREVENIR, ATENDER Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.

PRIMERO. El Consejo General es competente para conocer sobre el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.

SEGUNDO. Se aprueba el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, así como el ANEXO ÚNICO, mismo que forma parte integral del presente Acuerdo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día de su aprobación.

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno

Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo y en la página oficial de Internet del Instituto Electoral de Michoacán.

TERCERO. El Comité a que hace referencia el Protocolo, deberá instalarse dentro de los 60 días posteriores a su aprobación por el Consejo General.

CUARTO. Notifíquese a la Dirección Ejecutiva de Vinculación y Servicio Profesional Electoral del Instituto, para los efectos conducentes.

Así lo aprobó por unanimidad de votos en Sesión Extraordinaria de fecha 16 dieciséis de noviembre de 2018 dos mil dieciocho, el Consejo General, integrado por los Consejeros Electorales Dr. Ramón Hernández Reyes, Lic. Irma Ramírez Cruz, Dr. Humberto Urquiza Martínez, Dra. Yurisha Andrade Morales, Mtra. Araceli Gutiérrez Cortés, Lic. Luis Ignacio Peña Godínez y Lic. Viridiana Villaseñor Aguirre, bajo la Presidencia del primero de los mencionados, ante el Secretario Ejecutivo que autoriza, Lic. Luis Manuel Torres Delgado. DOY FE.

DR. RAMÓN HERNÁNDEZ REYES
**PRESIDENTE DEL
INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN**
(Firmado)

LIC. LUIS MANUEL TORRES DELGADO
**SECRETARIO EJECUTIVO DEL
INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN**
(Firmado)

1. GLOSARIO

Para los efectos del Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán, se atenderá a lo siguiente:

Código Electoral: Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo.

Comité: Comité de seguimiento para casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.

Consejo General: Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán.

Constitución: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

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

Instituto: Instituto Electoral de Michoacán.

Lineamientos: Lineamientos aplicables al Procedimiento Laboral Disciplinario para los miembros del Servicio en los Organismos Públicos Locales Electorales.

Protocolo: Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral en el Instituto Electoral de Michoacán.

2. PRESENTACIÓN

Con el propósito de mantener relaciones laborales dignas y adecuadas que propicien un ambiente laboral sano que favorezca el cumplimiento de la función electoral bajo los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos¹, el Instituto tiene interés en el establecimiento de medidas y procedimientos que permitan asegurar un espacio de trabajo libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual o laboral.

Aún y cuando en nuestro país, el trabajo constituye un derecho protegido tanto por la Constitución como por las leyes de carácter laboral federal y locales, los trabajadores son víctimas de diferentes tipos de violencia laboral, lo que trae como consecuencia repercusiones en la salud física y emocional, así como en el aspecto laboral, familiar, económico e institucional.

Con la implementación de este Protocolo se pretende generar un modelo tanto de prevención como de atención de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que los funcionarios competentes del Instituto estén en posibilidades de aplicar, para que paulatinamente se vayan generando espacios laborales libres de violencia, en donde se tenga la certeza de que existe el respeto básico a los derechos humanos y laborales del personal de este Instituto.

El procedimiento establecido en este Protocolo para el efecto de imponer las medidas disciplinarias al personal del Instituto que incurra en conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se encuentra basado en lo previsto por el Estatuto y los Lineamientos.

3. JUSTIFICACIÓN

De conformidad al Código Electoral, el Instituto es la autoridad responsable del ejercicio de la función estatal de dirigir, organizar y vigilar las elecciones en el Estado, así como de organizar los procesos de participación ciudadana en los términos de las leyes de la materia².

Así también, de conformidad a lo dispuesto por el Estatuto, el Instituto deberá realizar su función atendiendo a los principios generales de no discriminación, transparencia³, rendición de cuentas, equidad laboral⁴, igualdad de género⁵, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.

En el caso de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional de este Instituto, el Estatuto establece que dicho Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral y basarse en la igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, desempeño adecuado, evaluación permanente, transparencia en los procedimientos, rendición de cuentas, igualdad de género, cultura democrática y un ambiente laboral libre de violencia⁶, principios que pueden hacerse extensivos a todo el personal que integra este órgano electoral.

Ahora bien, como parte de las atribuciones de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral de este Instituto, se encuentra la relativa al cumplimiento de los principios y a la implementación y funcionamiento de los mecanismos y procedimientos previstos en el Estatuto para los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional adscritos al Instituto.

2 Artículo 29 del Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo. Publicado en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán el 29 de junio de 2014. Última reforma 29 de junio de 2017.

3 Artículo 5 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Acuerdo INE/CG909/2015. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.

Transparencia: Es la obligación de dar publicidad a las deliberaciones y actos relacionados con sus atribuciones, así como como dar acceso a la información que generen.

4 Artículo 5 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Acuerdo INE/CG909/2015. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.

Equidad Laboral: Es la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.

5 Artículo 5 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Acuerdo INE/CG909/2015. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.

Igualdad de Género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

6 Artículo 21 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Acuerdo INE/CG909/2015. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.

1 Artículo 3 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Acuerdo INE/CG909/2015. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.

En este sentido, el citado Estatuto prevé en su artículo 19, fracción IV, que uno de los objetos del Servicio es promover que los miembros del Servicio se conduzcan conforme al derecho a la no discriminación, a los principios de equidad, la rendición de cuentas, así como fomentar un ambiente laboral libre de violencia y la cultura democrática en el ejercicio de sus funciones, además de las obligaciones impuestas a las autoridades competentes de los OPLE en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral⁷.

Derivado de lo anterior, es que se advierte la atribución del Instituto, para emitir, por conducto de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, un protocolo de atención a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten entre los miembros del Servicio en el Instituto, de conformidad a lo establecido en el Estatuto y en los Lineamientos.

Sin embargo, el hecho de emitir un Protocolo de esta naturaleza dirigido únicamente a los miembros del Servicio, derivaría en un trato diferenciado al personal del Instituto que no se encuentre bajo esta modalidad de contratación, y por tanto, se estaría violentando el principio de equidad laboral previsto por el propio Estatuto.

Por tanto, y atendiendo al derecho humano de todo trabajador para ser tratado en igualdad de condiciones, eliminando así cualquier forma de discriminación, es que el presente Protocolo será aplicable a todo el personal del Instituto, con independencia del cargo, puesto, atribuciones, nivel jerárquico y relación contractual de que se trate.

4. FINALIDAD DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene como propósito la implementación efectiva de los mecanismos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto; así como:

- Establecer los criterios para atender y sancionar las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto;
- Enunciar las definiciones que describen estos comportamientos;
- Proponer medidas de prevención de las conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral; y,
- Describir el procedimiento de actuación y sanción del hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto.

5. MARCO CONCEPTUAL

Dentro de la violencia laboral, se pueden enmarcar tanto el hostigamiento, como el acoso sexual, conductas antisociales que se presentan con frecuencia en los centros de trabajo, principalmente contra las mujeres, pero también hay casos en los que la víctima es un hombre.

En este orden de ideas, nos encontramos frente a dos situaciones que atender:

- Acoso laboral**, que de manera genérica se presenta por causas diversas; y,
- Hostigamiento y acoso sexual**, que se presenta en la mayoría de los casos en contra de las mujeres, aunque no de manera exclusiva, y que es atribuible al género.

5.1 Acoso laboral

La Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, define la violencia laboral y docente, de la siguiente manera:

- Violencia laboral y docente.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión de abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral 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 por condición de género⁸.

- Acoso laboral.** Son los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno de trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, 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 o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo de trabajo⁹.

Así también, la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹⁰, define el acoso laboral o mobbing como la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir. Se presenta sistémicamente, a partir de una serie de actos o de comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación

8 Artículo 11. de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo publicada en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán el 9 de agosto de 2013. Última reforma 30 de abril de 2018.

9 Artículo 2 de las Bases para investigar y sancionar el acoso laboral y el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 2012.

10 Tesis de Jurisprudencia. Primera Sala. ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. Décima Época. Registro 2006870. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8. Julio de 2014. Pág. 138.

7 Artículos 657 y 665 del Estatuto.

laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado a jefe del mismo. La dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad.

En cuanto a las variantes de acoso laboral, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis de jurisprudencia antes citada, establece que se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel del sujeto activo:

- a) Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional;
- b) Vertical descendente. El que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y,
- c) Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Cabe señalar, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sus definiciones de acoso laboral, maneja acoso y hostigamiento como sinónimos.

5.2 Hostigamiento y acoso sexual

La Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, define el hostigamiento sexual, acoso sexual, la violencia de género y la perspectiva de género, en los siguientes términos:

- a) **Acoso sexual.** Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice un uno o varios eventos¹¹;
- b) **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva¹²;
- c) **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. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las

mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones¹³;

- d) **Violencia contra las mujeres.** Cualquier acción u omisión que, en razón del género, cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual, o incluso, la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público, que se expresa en amenazas, agravios, maltrato, lesiones y daños asociados a la exclusión, subordinación, discriminación, explotación y opresión de género en cualquiera de sus modalidades, afectando sus derechos humanos¹⁴; y,
- e) Violencia simbólica y mediática. Es la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, iconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad, así como otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad en las mujeres¹⁵.

6. MARCO JURÍDICO

Las regulaciones jurídicas, tanto a nivel internacional como nacional, que prohíben y sancionan las conductas de hostigamiento y acoso sexual, surgen del reconocimiento de que estas conductas son inaceptables y deben, por tanto, ser sancionadas. Se identifica que las víctimas del hostigamiento y del acoso, generalmente se encuentran en una posición de desventaja frente a la persona agresora, que las coloca en una situación de vulnerabilidad, lo que hace necesario que se sigan generando instrumentos bajo principios de igualdad, no discriminación y respeto por la libertad y la dignidad de las personas.

6.1 Instrumentos Internacionales

- a) Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación¹⁶.

Identifica en su artículo 1, numeral 1 inciso a), a la discriminación como: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- b) **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento**¹⁷.

13 Artículo 6 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo publicada en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán el 9 de agosto de 2013. Última reforma 30 de abril de 2018.

14 Ibidem.

15 Artículo 9 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo publicada en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán el 9 de agosto de 2013. Última reforma 30 de abril de 2018.

16 Convenio (No.111) relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Adoptado el 25 de junio de 1958. Entrada en vigor: 15 de junio de 1960.

17 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998.

11 Idem.

12 Artículo 6 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo publicada en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán el 9 de agosto de 2013. Última reforma 30 de abril de 2018.

En ella se declara que: Todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, entre ellos, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- c) La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer¹⁸.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) por sus siglas en inglés, fue adoptada el 18 de diciembre de 1979 en la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Su importancia radica en que es el único instrumento, legalmente vinculante, que está enfocado específicamente a combatir la discriminación contra las mujeres.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 21 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Comité puede hacer sugerencia y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. En el 11° período de sesiones, de 1992 se realizó la Recomendación General número 19, con el tema de la violencia contra la mujer. Dentro de las recomendaciones se encuentran las relativas al artículo 11, mismas que a la letra dicen:

"La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil."

- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará)¹⁹.

En este instrumento se afirma en su artículo 2 que:

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y,

c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

A partir de ese concepto definitorio, se insta a los Estados parte a crear servicios específicos para la atención de la violencia contra las mujeres.

6.2 Legislación Federal

- a) **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**²⁰.

Tomando en consideración que la violencia por razón de género contra las mujeres es reconocida internacionalmente como un problema multifactorial derivado, entre otras cosas, por la discriminación histórica que sufren las mujeres y la violación a sus derechos humanos, toda política pública encaminada a los temas de este Protocolo, debe partir de los preceptos constitucionales que sancionan la discriminación y definen la prevalencia de los derechos humanos tanto como la igualdad entre mujeres y hombres.

Es el caso, del artículo 1°, en el que se establece que:

"En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

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. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

18 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981.

19 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer "Belem Do Pará" adoptada en la ciudad de Belém Do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994, actualmente está en vigor. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998 y fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

20 Publicada en el Diario de la Federación el 5 de febrero de 1917; última reforma publicada el 15 de septiembre de 2017.

Queda prohibida 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."

Así también el artículo 123, en su apartado B, establece lo siguiente:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverá la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.

...

B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

...

XI. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

Con relación a la igualdad entre hombres y mujeres, se debe estar a lo establecido en el primer párrafo del artículo 4º constitucional, el cual señala que: el varón y la mujer son iguales ante la ley.

b) Ley Federal del Trabajo²¹.

Las normas laborales tienden a propiciar el trabajo digno en todas las relaciones laborales. Dentro del presente ordenamiento se encuentran establecidas causas de rescisión laboral, prohibición tanto de los patrones como de los trabajadores, entre otras; mismas que se detallan a continuación:

Artículo 47. Son causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

c) Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia²².

La ley contempla en su artículo 1 cuál es su objeto, siendo: establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como 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, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política.

En su artículo 4, establece los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas federales y locales, siendo:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- III. La no discriminación; y,
- IV. La libertad de las mujeres.

En ella se define en su artículo 5, fracción IV, a la violencia contra las mujeres como cualquier acción y omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público, además de clarificar las diferentes manifestaciones y ámbitos en donde esta violencia se ejerce.

d) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres²³.

La Ley en su artículo 1 señala su objeto siendo el siguiente: regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo.

Define en su artículo 5, fracción III la discriminación contra la mujer de la siguiente manera: Toda distinción o restricción que, basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

6.3 Legislación Local

a) Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo²⁴.

21 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1930; última reforma publicada el 12 de junio de 2015.

22 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007; última reforma publicada el 13 de abril de 2018.

23 Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006; última reforma publicada el 23 de abril de 2018.

24 Publicada en el Periódico Oficial del Estado de Michoacán el 9 de agosto de 2013. Última reforma 20 de julio de 2017.

Esta Ley, en su artículo 1, prevé que tiene por objeto establecer la coordinación entre los tres órdenes de Gobierno, para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género, así como establecer las políticas públicas y acciones gubernamentales para garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

Así también, en su artículo 2 establece que los principios rectores para el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración de políticas públicas y acciones gubernamentales son:

- I. La igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres;
 - II. El respeto a la dignidad humana;
 - III. La no discriminación; y,
 - IV. La libertad de las mujeres.
- b) Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán de Ocampo²⁵.

Dicha Ley, en su artículo 2, segundo párrafo señala que la violencia derivada de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder, comprende todo acto que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual, económico, patrimonial, psicológico o cualquier otro análogo sobre quien se ejerce, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de algún derecho, independientemente, de la modalidad y el tipo en que éstas se den.

Así también, en el artículo 3, fracción X, establece que los tipos de violencia son los actos u omisiones que dañan la dignidad humana, la integridad y la libertad de las personas.

Por su parte, el artículo 10 prevé que la discriminación y la violencia laboral, se manifiestan en la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y en cualquier tipo de actos que menoscaben los derechos humanos de las personas en ese ámbito y se ejerce por personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

- c) Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán de Ocampo²⁶.

Esta Ley tiene por objeto establecer los lineamientos generales de las bases de coordinación entre los diferentes órdenes de Gobierno para promover, impulsar y fomentar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres tanto en el ámbito público como en el privado. En su artículo 4 establece que los derechos previstos en dicha ley protegen a las mujeres y a los hombres que se encuentren en el territorio del Estado, que por razón de su sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud,

religión, opinión, discapacidad, entre otros se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad.

Así también, en el artículo 6 señala que el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres, tiene como finalidad eliminar toda forma de desigualdad en cualquiera de los ámbitos de la vida, siendo por cuestión de sexo, la razón de la misma.

- d) Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios²⁷ (Aplicable de manera supletoria al personal del Instituto)

Toda vez que tanto la Constitución Política del Estado de Michoacán, como los ordenamientos legales locales en materia laboral son omisos en señalar el régimen laboral aplicable a las relaciones de trabajo en los órganos constitucionales autónomos locales en materia electoral; en atención a la naturaleza y funciones estatales torales que tienen a su cargo, se debe entender aplicables, en lo conducente, las normas que rigen las relaciones de trabajo entre el Estado y sus trabajadores²⁸.

En razón de lo anterior, las relaciones de trabajo en el Instituto deberán regirse por lo establecido en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, la cual prevé lo siguiente:

Artículo 36. Son obligaciones de los trabajadores:

...

II. Observar buenas costumbres dentro del servicio;

III... Cumplir con las obligaciones que les impongan las condiciones generales de trabajo y el Reglamento interior:

...

Artículo 37. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, las siguientes:

...

VI. La violación de alguno de los derechos humanos de las personas durante el ejercicio de sus funciones laborales, incluida la discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales de acuerdo con su orientación sexual o identidad de género, 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.

Artículo 38. Son causas de la terminación de la relación de trabajo:

...

²⁵ Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 21 de julio de 2017.

²⁶ Publicada en el Periódico Oficial del Estado el 1 de Enero de 2009.

²⁷ Última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 27 de junio de 2014, tomo CLIX, 76, cuarta sección.

²⁸ Tesis de Jurisprudencia. Pleno del Decimoprimer Circuito. ORGANOS CONSTITUCIONALES AUTÓNOMOS EN MATERIA ELECTORAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN. LA RELACIÓN LABORAL CON SUS TRABAJADORES SE RIGE POR LAS NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES. Décima época. No de Registro 2006675. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 7, Junio de 2014, Tomo II, p. 1042

VI. El cese dictado por el Titular de la Dependencia en donde preste sus servicios, debidamente fundado en cualesquiera de los siguientes casos:

- a) Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratados en contra del Titular de la Institución, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la Institución, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

Artículo 96. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje será competente para:

...

II. Conocer de los conflictos colectivos que surja entre las instituciones y los trabajadores a su servicio.

7. CREACIÓN DEL COMITÉ DE SEGUIMIENTO PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL EN EL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

El Comité será el encargado de vigilar la aplicación del Protocolo, dar seguimiento a los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral que se presenten al interior del Instituto y generar información estadística sobre dichos casos, así como aprobar las acciones preventivas en materia de violencia laboral. El Comité se reunirá de manera ordinaria cada cuatro meses, solo en el caso de que se hayan presentado casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, con la finalidad de presentar un informe al respecto, mismo que una vez aprobado por el Comité se presentará ante el Consejo General. Así también, podrá reunirse de manera extraordinaria cuando sea necesario.

El Comité se conformará de la siguiente manera:

- a) Presidirá el/la Consejero/a Presidente/a de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral;
- b) Consejero/a Presidente de la Comisión de Derechos Humanos;
- c) Consejero/a Presidente de la Comisión de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos; y,
- d) La Secretaría Técnica estará a cargo del/la Secretario/a Ejecutivo

El Comité deberá instalarse dentro de los 60 sesenta días posteriores a la aprobación del presente Protocolo por el Consejo General.

7.1 Atribuciones del Comité:

- a) Vigilar la aplicación adecuada del presente Protocolo;
- b) Dar seguimiento a los casos de hostigamiento, acoso sexual y violencia laboral que se presenten en el Instituto;
- c) Aprobar las acciones preventivas en materia de violencia

laboral que presente la Coordinación de Derechos Humanos, así como dar seguimiento a la implementación de las mismas;

- d) Aportar la información cualitativa sobre las áreas de oportunidad que se identifiquen en la prevención, atención y sanción de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral;
- e) Aportar la información estadística relacionada con los casos de hostigamiento y acoso sexual y laboral que se presenten;
- f) Promover y diseñar políticas de prevención y sana convivencia al interior del Instituto; y,
- g) Conformar el informe cuatrimestral y anual de los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, que se hayan presentado en el Instituto y proponerlo al Consejo General.

8. MEDIDAS PREVENTIVAS

Generalmente, las autoridades tienden a actuar de manera reactiva, es decir, sólo después de que se ha generado una conducta violenta. Sin embargo, las políticas y acciones de prevención resultan más eficaces tomando en consideración la relación entre los costos económicos, sociales y humanos de dichas acciones y los beneficios que ellas aportan.

Por lo tanto, en el Instituto, se implementarán diversas políticas de prevención con la finalidad de actuar antes de que se produzca el daño o perjuicio, así como informar al personal que las conductas de hostigamiento y acoso sexual y laboral tendrán consecuencias dentro del Instituto.

8.1 Acciones de prevención

Entre el personal del Instituto se debe promover la no discriminación, la equidad laboral y la cultura democrática, por lo que se debe facilitar un clima laboral seguro y sano, libre de ambientes hostiles y/o abusivos, como lo son conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral, por lo que se emprenderán las siguientes acciones:

- a) Generar conciencia de que tales conductas son inadmisibles, pueden ser penalizadas y deben ser rechazadas socialmente y denunciadas;
- b) Trabajar con el personal del Instituto por medio de la difusión de campañas de sensibilización con enfoque de género, en que de manera general se promueva el respeto a la libertad, igualdad y dignidad de las personas y, en particular, una cultura institucional de no violencia laboral y sexual, concientizándolos sobre la gravedad de dichas conductas, así como de las consecuencias de su comisión;
- c) Difundir información sobre las características del hostigamiento y acoso sexual y violencia laboral; y,
- d) Enseñar a identificar posibles conductas que alteren derechos laborales (acoso/hostigamiento), de tal suerte que

todo el personal del Instituto sepa distinguir en qué momento una conducta se considera hostigamiento y acoso sexual o violencia laboral, así como las formas de denuncia.

8.2 Implementación de las medidas de prevención

Corresponderá a la Coordinación de Derechos Humanos presentar al Comité para su aprobación, las acciones preventivas en materia de violencia laboral, mismas que, una vez aprobadas, también serán implementadas por dicha Coordinación.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1 Conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y laboral:

Uno de los aspectos fundamentales para la atención a víctimas, ya sea por hostigamiento o acoso, tanto en el ámbito sexual o laboral, es la posibilidad de que se identifiquen determinadas conductas, desplegadas por la persona agresora, entre las que destacan en forma enunciativa y no limitativa las siguientes:

En el aspecto sexual:

- a) Cuando se presente un contacto físico o roce no deseado e innecesario que moleste y/o incomode a la posible víctima;
- b) Observaciones de contenido sexual indeseadas así como miradas morbosas o gestos sugestivos que molesten a la persona receptora;
- 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 su vida sexual o amorosa;
- e) Exhibición de material pornográfico, de imágenes de naturaleza sexual u otras que incomoden a la persona en carteles, calendarios, pantallas de computadoras, o cualquier otro similar;
- f) Comentarios o actitudes de cualquier naturaleza que ofendan, humillen y/o discriminen a la persona en razón de su sexo, raza, religión, edad, discapacidad, etc.;
- g) Presión para tener relaciones sexuales;
- h) Presión para aceptar invitaciones, encuentros o citas no deseadas afuera de su lugar de trabajo, amenazas que afecten negativamente su situación laboral 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;
- i) Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual o amorosa; y,
- j) En general, todo tipo de comentarios, gestos, contacto físico que atenten contra la dignidad y tranquilidad de la

persona ofendida.

En el aspecto laboral:

- a) Cualquier conducta, cuando afecte el empleo, sus términos y condiciones, las oportunidades laborales, el ambiente en el trabajo, el rendimiento laboral, etc.;
- b) Presión con carga de trabajo excesiva y sin justificación, con el objetivo de que la víctima abandone su empleo;
- c) Vigilancia permanente y constante, sin que se justifique, respecto del área en la que se desempeñen las labores, inclusive con cámaras de video;
- d) Violencia hacia las mujeres por sus funciones procreativas (por motivos de fertilidad, embarazo, lactancia, cuidados maternos, responsabilidades familiares, etc.);
- e) Conductas que ridiculicen o hagan mofa de una persona públicamente;
- f) Burlarse de posibles discapacidades de una persona;
- g) La no asignación de tareas o asignación de tareas excesivas o imposibles de cumplir;
- h) Negar la palabra o ignorar a una persona cuando esté presente;
- i) Criticar o amenazar a una persona, tanto en temas laborales, como personales;
- j) Proferir gritos o insultos;
- k) Conductas encaminadas a hacer parecer tonta a una persona; y,
- l) Cualquier otra similar que tenga como objetivo el llevar a la víctima a realizar determinada conducta que atente contra sus derechos o intereses, ya sea por acción o por omisión, sin justificación alguna.

9.2 Principios que deben regir la atención a víctimas de hostigamiento y acoso²⁹:

- a) Las víctimas deben recibir una atención integral y ésta debe ser especializada, bajo el principio pro persona, con perspectiva de género y fundamentada en un marco de derechos humanos;
- b) Se debe garantizar la total y absoluta confidencialidad respecto de la información recibida;
- c) Se debe partir siempre del supuesto de que la víctima dice la verdad, independientemente de la obligación de quienes realizan la investigación del caso para verificar los hechos

²⁹ Instituto Nacional Electoral, Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, 2016, p. 62

por todos los medios que le sea posible, al recaer el cargo de la prueba en la autoridad instructora;

- d) Las víctimas deben recibir por todas las instancias una atención sin que se le revictimice, al multiplicar, minimizar, tergiversar, negar o reiterar la explicación del reclamo original de la situación de violencia;
- e) Ofrecer a la víctima los elementos para que pueda tomar sus propias decisiones;
- f) La información que recibe la víctima debe ser verídica y transparente sobre la viabilidad de los procesos legales, además clara y de fácil comprensión;
- g) No deben generarse falsas expectativas a la víctima respecto de los alcances de la atención que se le propone;
- h) Se debe atender a las víctimas por igual, sin distinción alguna derivada de su condición de origen étnico o racial, edad, credo, nivel económico, nivel social, escolaridad, discapacidad, nacionalidad, actividad profesional, orientación o preferencia sexual, apariencia o de cualquier otra característica personal; y,
- i) Se deben garantizar sus derechos laborales.

El hostigamiento y acoso sexual o laboral afecta negativamente a la persona que lo sufre, quien puede presentar una serie de afectaciones psicológicas, físicas y sociales. Específicamente en las consecuencias psicológicas, las víctimas pueden desarrollar el trastorno de estrés postraumático, ansiedad, rechazo al trabajo y depresión, por lo que la víctima necesita ser escuchada, comprendida, aceptada y tener certeza de que se le cree³⁰.

Requiere ser atendida con respeto, sin sentirse juzgada ni culpabilizada y de acuerdo al momento emocional en el que se encuentra, esto es, si siente miedo por perder su trabajo necesita saber qué puede pasar respecto de su situación laboral y precisa sentirse acompañada, apoyada y en confianza para llevar a cabo una investigación completa y justa, y al mismo tiempo requiere sentirse respetada en el proceso personal.

Por tanto, el personal que atenderá a la víctima requiere tener ciertas actitudes y habilidades básicas como: aceptación, empatía, contacto, calidez, atención física, escucha activa, habilidades comunicacionales, etc.

El principal instrumento en el proceso de atención de víctimas de hostigamiento y acoso sexual o laboral será la entrevista, misma que se llevará a cabo por la Coordinación de Derechos Humanos, y que debe entenderse como aquel intercambio verbal que ayuda a reunir datos durante un encuentro, de carácter privado y cordial, en la que una persona se dirige a otra y cuenta su historia, da su versión de los hechos y responde a preguntas relacionadas con un problema específico.

30 Instituto Nacional Electoral, Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, 2016, p. 65

9.3 Procedimiento laboral disciplinario

Cuando el personal del Instituto sea objeto de algún acto que pueda ser considerado como hostigamiento y acoso sexual o laboral por parte de otro trabajador del Instituto o de su superior jerárquico, podrá acudir al Procedimiento Laboral Disciplinario previsto en el Estatuto y en los Lineamientos y que se desarrolla en el presente Protocolo.

Dicho procedimiento no limita ni condiciona la posibilidad de que la víctima pueda recurrir a cualquier otro mecanismo externo de atención de estos casos.

El personal del Instituto podrá acudir a la Coordinación de Derechos Humanos para recibir orientación e información sobre los derechos y garantías de las que goza, así como de los mecanismos de los que puede hacer uso.

Para los efectos de este Protocolo y de conformidad al Acuerdo CG-27/2017,³¹ las autoridades encargadas de la instrucción y resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario, así como de su respectivo recurso de inconformidad en el Instituto, serán las siguientes:

PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO	
Autoridad instructora	Coordinación Jurídica Consultiva
Autoridad resolutora	Secretario Ejecutivo
RECURSO DE INCONFORMIDAD	
Autoridad receptora	Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral
Autoridad resolutora	Consejo General

9.3.1 Presentación de la queja o denuncia

El procedimiento laboral disciplinario podrá iniciarse de oficio o a instancia de parte; iniciará de oficio cuando la autoridad instructora tenga conocimiento de manera directa de una conducta probablemente infractora y tenga los elementos necesarios para ello.

Los Lineamientos, en su apartado respectivo, prevén el mecanismo de atención para las quejas o denuncias presentadas a instancia de parte por hostigamiento y acoso sexual o laboral, mismo que será el siguiente:

- a) Cuando sean recibidas por correo electrónico o vía telefónica, se brindará asesoría al quejoso o denunciante, y en caso de que así lo decida, se le solicitará que presente denuncia o queja observando los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto³²;

31 Acuerdo CG-27/2017 aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán, por el que se modifican los órganos competentes para la sustanciación, tramitación y resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario en contra de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa, así como para la recepción y resolución del Recurso de Inconformidad procedente en contra de la resolución dictada en dicho procedimiento. 23 de agosto de 2017.

32 "Artículo 664. El Procedimiento Laboral Disciplinario podrá iniciar a instancia de parte cuando medie la presentación de queja o denuncia que satisfaga los requisitos siguientes:

- I. Autoridad a la que se dirige;
- II. Nombre completo del quejoso o denunciante y domicilio para oír y recibir notificaciones; en caso de que sea personal de los OPLE deberá señalar el cargo o puesto que ocupa y el área de Adscripción;
- III. Nombre completo, cargo o puesto y Adscripción del probable infractor;
- IV. Descripción de los hechos en que se funda la queja o denuncia;
- V. Pruebas relacionadas con los hechos referidos;
- VI. Fundamentos de Derecho, y
- VII. Firma autógrafa.

- b) Cuando la parte quejosa se presente ante la autoridad instructora se le brindará la asesoría correspondiente; y,
- c) Cuando la queja o denuncia sea recibida en forma física y cumpla con los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto, se le tendrá por formalizada, la autoridad instructora deberá suplir las omisiones, errores o deficiencias en que hubiera incurrido la parte quejosa.

Cuando un servidor público del Instituto tenga conocimiento de hechos relacionados con hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberá hacerlo del conocimiento inmediato de la autoridad instructora, con la finalidad de que a través de los funcionarios designados, entable comunicación en un plazo breve con la persona en calidad de víctima y se le brinde la asesoría correspondiente.

La actuación inicial de la autoridad instructora, se sujetará a lo siguiente:

- a) Cuando tenga conocimiento directo o por conducto de otra área del Instituto, de la comisión de una conducta relacionada con el hostigamiento y acoso sexual o laboral, procederá, en su caso, a realizar las diligencias de investigación previas al inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario. Si considera que existen elementos de prueba suficientes, deberá determinar el inicio del procedimiento y su sustanciación; y,
- b) Cuando medie la presentación de una queja o denuncia deberá analizarla y valorar si cuenta con elementos de prueba suficientes para iniciar el procedimiento o si requiere realizar diligencias de investigación previas para determinar el inicio del procedimiento.

Cuando la autoridad instructora determine el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario deberá emitir un auto de admisión, observando los requisitos establecidos en el artículo 667 del Estatuto³³.

El auto de admisión es la primera actuación con la que da inicio formal el Procedimiento Laboral Disciplinario, interrumpiendo el plazo para la prescripción³⁴.

Se determinará el desechamiento de la queja o denuncia, en los siguientes casos:

33 "Artículo 667. Cuando la autoridad instructora determine el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario deberá emitir un auto de admisión, observando los requisitos siguientes:

- I. Número de expediente;
- II. Fecha de emisión del auto;
- III. Autoridad que lo emite;
- IV. Nombre completo, cargo o puesto y lugar de adscripción del probable infractor;
- V. Fecha de conocimiento de la presunta infracción, o en su defecto, de la recepción de la queja o denuncia;
- VI. Indicar si el procedimiento se inicia de oficio o a instancia de parte;
- VII. Relación de los hechos en que se basa el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario, y las pruebas que lo sustentan;
- VIII. Fundamentación y motivación;
- IX. Precisión de la presunta infracción atribuida;
- X. Preceptos legales que se estiman violados, y
- XI. Plazo para dar contestación y formular alegatos, así como el apercibimiento en caso de no hacerlo. "

34 "Artículo 650. La facultad para determinar el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario prescribirá en:

- I. Cuatro años a partir de que se haya cometido la conducta probablemente infractora.
- II. Cuatro meses a partir del momento en que la autoridad instructora tenga conocimiento formal de la conducta probablemente infractora, adoptándose las medidas respectivas por parte de la DESPEN en cuanto a esta omisión.

- a) Cuando a juicio de la autoridad instructora no existan elementos suficientes que acrediten la existencia de la conducta probablemente infractora;
- b) Cuando el probable infractor sujeto a investigación presente su renuncia o fallezca; y,
- c) Cuando el quejoso o denunciante se desista de su pretensión, debiendo ratificar su desistimiento ante la autoridad instructora en el término que se le señale.

El auto de desechamiento deberá observar los requisitos previstos en el artículo 670 del Estatuto.

Son partes en el Procedimiento Laboral Disciplinario, el probable infractor y, en su caso, el quejoso o denunciante³⁶.

9.3.2 Medidas temporales de protección a la víctima

Una vez recibida la queja o denuncia, la autoridad instructora deberá valorar el caso conforme a lo siguiente:

- Medición de riesgo: Una vez diagnosticada la situación de la víctima, se debe medir el nivel de riesgo que puede estar corriendo, para en su caso, solicitar de inmediato las medidas precautorias correspondientes.

El riesgo podrá presentarse en tres niveles³⁷:

- a) Sin riesgo evidente: Se identifica que las víctimas están viviendo una situación de violencia leve que no pone en riesgo su vida, su integridad física y/o emocional ni se compromete su estancia laboral, aun cuando no se puede descuidar ya que pudiera aumentar el nivel de violencia;
- b) Presencia de riesgo: Se reconoce la necesidad de apoyo profesional, atención psicológica, asesoría legal y/o revisión médica, para una adecuada valoración y atención conforme al tipo de violencia padecida (laboral o sexual). Si la situación de afectación laboral ya se está presentando, es muy probable que el nivel de riesgo se acreciente por lo que es recomendable estar pendiente de la evolución de este tipo de casos; y,
- c) [Alto riesgo. Por el tipo de amenaza o situación de peligro generada por la persona agresora, implica que está en peligro la integridad física o la vida de la víctima o su empleo; las evidencias de violencia sexual y física son extremas. La víctima requiere de la protección inmediata en espacios laborales.

De ser necesario, y sin prejuzgar sobre la procedencia de la queja o denuncia planteada, se podrán tomar de manera inmediata, con la debida motivación y fundamentación, durante la investigación o en cualquier etapa del procedimiento laboral disciplinario, como

36 Artículo 649 del Estatuto.

37 Aplicación Práctica de los Modelos de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia contra las Mujeres, Documento de Trabajo, Núcleo Multidisciplinario sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Cecilia Loria Saviñón, 2ª edic., CONACYT, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, México, pp 102 y 103

medidas temporales de protección de la persona en calidad de víctima, entre otras, las siguientes:

- a) Notificar al probable infractor haciéndole una descripción de los hechos que se le imputan, estableciendo que la diligencia no prejuzga sobre la veracidad de los hechos que se le investigan, con la finalidad de que realice las acciones necesarias para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y se abstenga de incurrir en cualquier acto o conducta que implique hostigamiento y acoso sexual o laboral. Así mismo se le informará que el Instituto tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas;
- b) Previa valoración de los riesgos del caso, se emitirá un oficio al superior jerárquico del denunciado o al titular del área a la que se encuentre adscrito, para que en una reunión en la que participen las partes, se aborde el asunto, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos. En dicha reunión se establecerán los compromisos para garantizar un ambiente laboral libre de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, preservando en todo momento las garantías de las partes y en su caso, se establezcan compromisos para que cesen estas conductas;
- c) Solicitar al titular del área correspondiente la reubicación temporal de la persona en calidad de víctima, previa aceptación de la misma, cuando se ponga en peligro su salud, integridad física, psicológica o dignidad, a juicio de la autoridad instructora, la cual podrá apoyarse en sugerencias de especialistas en la materia; o en su caso, la reubicación del probable responsable, hasta en tanto la autoridad instructora lo determine; y,
- d. Promover en casos graves y como medida precautoria, la suspensión provisional del probable infractor, misma que deberá dictarse, en su caso, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos.

9.3.3 Notificaciones

Las notificaciones, citatorios y resoluciones disciplinarias podrán realizarse:

- a) Personalmente, éstas se harán a las partes en el área de adscripción o en el domicilio que al efecto hayan señalado;
- b) Por estrados, se harán mediante publicación que se fije en un lugar público especialmente destinado para ello, en las oficinas de las autoridades competentes, cuando no sea posible hacer la notificación personal o en caso de negativa del probable infractor a recibirla, dejándose la debida constancia de tales circunstancias; y,
- c) En el caso del auto de desechamiento de una queja o denuncia, su notificación se realizará dentro de los cinco días hábiles siguientes a su emisión. En este caso, la notificación podrá realizarse por correo electrónico, si así lo solicitan las partes, siendo obligación del notificado, remitir el acuse respectivo, por ese medio y en la misma

fecha que la reciba.

Si la parte a notificar no acusa de recibido, la notificación se realizará por estrados o hasta en tanto se señale un domicilio para tal efecto.

Las cédulas de notificación personal deberán contener, cuando menos:

- a) La descripción del acto o resolución que se notifica;
- b) Lugar, hora y fecha en que se realiza;
- c) Nombre de la persona con quien se entienda la diligencia; y,
- d) Firma de la persona que practique la notificación.

Cuando la notificación se realice por estrados, se atenderá a lo siguiente:

- a) La persona que lleve a cabo la notificación, de manera inmediata comunicará vía telefónica, el hecho a la autoridad que emitió el documento a notificar;
- b) Posteriormente, deberá elaborar acta circunstanciada en la que se deje constancia del impedimento o de la negativa del probable infractor, así como de la notificación por estrados, misma que deberá ser suscrita además de la persona que practique la notificación, por dos testigos de asistencia, preferentemente personal del Instituto y se procederá a fijar copia de dicha acta. El original del documento que habría de notificarse permanecerá bajo resguardo del órgano emisor y estará a disposición del interesado.

9.3.4 Etapa de instrucción

Una vez iniciado el Procedimiento Laboral Disciplinario se atenderá a lo siguiente:

- a) Dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al que se dicte el auto de admisión, la autoridad instructora notificará personalmente al probable infractor el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario; para ello, le correrá traslado con copia simple del auto de admisión, de la queja o denuncia y de las pruebas que sustenten el inicio del procedimiento;
- b) El probable infractor deberá presentar dentro del plazo de diez días hábiles ante la autoridad instructora el escrito de contestación y alegatos con su firma autógrafa en original y en su caso, las pruebas de descargo, pudiendo hacerlo de manera personal ante dicha autoridad o por conducto de su superior jerárquico, quien a partir de ese momento será responsable de su remisión a la autoridad instructora;
- c) La autoridad instructora dictará el auto en el que resolverá sobre la admisión o el desechamiento de las pruebas, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito de contestación o, en su defecto, al día hábil siguiente en que fenezca el plazo para que el probable infractor presente dicha contestación;

- d) El auto de admisión de pruebas deberá notificarse a las partes dentro de los tres días hábiles siguientes a su emisión;
- e) La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo dentro de los diez 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 Laboral Disciplinario,
- f) Las pruebas que por su propia y especial naturaleza requieran de preparación estarán a cargo de las partes que las ofrezcan. En la audiencia de desahogo se declararán desiertas las pruebas que no hayan sido debidamente preparadas;
- g) Concluida la audiencia se dictará un auto en el que se refieran de forma sucinta las pruebas que se hayan desahogado durante la audiencia y, en su caso, las que se declararon desiertas;
- h) La audiencia de desahogo de pruebas sólo podrá diferirse o suspenderse por causas debidamente justificadas a juicio de la autoridad instructora;
- i) Concluida la audiencia de desahogo de pruebas, se concederá a las partes el uso de la voz si desean expresar alegatos adicionales a los que ya obren en el expediente, los cuales se harán constar en el acta, misma que se adjuntará al auto respectivo;
- j) Concluida la audiencia de desahogo de pruebas, comparezcan o no las partes, la autoridad instructora dictará al día siguiente el auto en el que determine el cierre de instrucción;
- k) En caso de no haber audiencia de desahogo de pruebas, el cierre de instrucción se emitirá el día hábil siguiente al que se notifique el auto de admisión de pruebas; y,
- l) En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, el oferente deberá explicar y acreditar la causa de la superveniencia, para la determinación correspondiente por la autoridad instructora.

Por lo que respecta a las pruebas, dentro del Procedimiento Laboral Disciplinario, podrán ser ofrecidas y, en su caso, admitidas, las pruebas siguientes, de conformidad a lo establecido en los Lineamientos:

- a) Documentales públicas y privadas;
- b) Testimonial;
- c) Técnicas;
- d) Pericial;
- e. Presuncional; e,
- f) Instrumental de actuaciones.

Cada una de las pruebas que se ofrezcan deberán estar relacionadas con los hechos controvertidos que se pretenden acreditar, relativos a la conducta probablemente infractora.

9.3.5 Etapa de resolución

La autoridad instructora, dentro del plazo de diez días hábiles siguientes al que se dicte el auto de cierre de instrucción, enviará el expediente original debidamente integrado con todas sus constancias a la autoridad resolutora, es decir, al Secretario Ejecutivo, a efecto de que elabore el proyecto de resolución.

El Secretario Ejecutivo, dictará la resolución respectiva en un plazo no mayor a quince días hábiles siguientes a aquel en que le haya sido entregado el expediente por la autoridad instructora, es decir, por la Coordinación Jurídica Consultiva.

En el caso de que el probable infractor sea el Secretario Ejecutivo, la autoridad que fungirá como resolutora, será la Comisión de Derechos Humanos.

La resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario contendrá:

- a) Lugar y fecha de emisión;
- b) Nombre de las partes;
- c) Antecedentes;
- d) Argumentos de hecho y de derecho para sostener el sentido de la resolución;
- e) En su caso, la individualización de las medidas disciplinarias;
- f) Los puntos resolutivos; y,
- g) Nombre y firma de la autoridad resolutora.

El estudio de las formalidades del procedimiento laboral disciplinario será de previo y especial pronunciamiento, mismas que podrán ser analizadas en la resolución, lo que no impedirá realizar el análisis que se deberá hacer sobre las cuestiones de fondo.

9.3.6 Sanciones

Las medidas disciplinarias aplicables al infractor serán las siguientes:

- a) La amonestación consiste en la advertencia escrita formulada al infractor, para que evite reiterar una conducta indebida en que haya incurrido, apercibiéndole que, en caso de reincidencia, se le impondrá una medida disciplinaria más severa;
- b) La suspensión es la interrupción temporal en el desempeño de las funciones del infractor, sin goce de sueldo o salario. La suspensión no implica la destitución del cargo o puesto y no podrá exceder de noventa días naturales; y,
- c) La destitución o rescisión de la relación laboral es el acto mediante el cual los OPLE dan por terminada a relación laboral con el responsable, por infracciones en el desempeño de sus funciones.

El cumplimiento o ejecución de las medidas disciplinarias que se impongan en la resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario, deberá sujetarse a lo siguiente:

- La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente del infractor;
- La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente al en que surta efectos la notificación de la resolución; y,
- La destitución o rescisión de la relación laboral surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al de la notificación de la resolución.

Para determinar las medidas disciplinarias a imponerse deberán valorarse, entre otros, los elementos siguientes:

- La gravedad de la falta en que se incurra;
- El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y económicas del responsable;
- La intencionalidad con la que realice la conducta indebida;
- La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones, que se tomará en cuenta si la infracción se realiza dentro de los cuatro años siguientes a la primera conducta; y,
- La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones.

Las faltas podrán clasificarse como levísimas, leves o graves, y éstas, como grave ordinaria, grave especial o grave mayor, o particularmente grave, de conformidad a los siguientes rangos³⁸:

CALIFICACIÓN	RANGO		
Levísimas	Amonestación		
Leve	1	9	Días de suspensión de labores sin goce de sueldo
Grave Ordinaria	10	26	
Grave Especial	27	51	
Grave Mayor	52	120	
Particularmente Grave	Destitución		

En caso de no acreditarse responsabilidad en contra del agresor por la conducta que originó el inicio del Procedimiento Laboral Disciplinario, se determinará absolverlo de la aplicación de cualquiera de las medidas disciplinarias mencionadas.

La actuación de la autoridad instructora y resolutora deberá apegarse

al cumplimiento de los principios rectores de la función electoral y de congruencia, exhaustividad, justicia y equidad.

9.3.7 Recurso de inconformidad

El recurso de inconformidad, es el medio de defensa con que cuenta el infractor en contra de las resoluciones emitidas por el Secretario Ejecutivo del Instituto dentro del Procedimiento Laboral Disciplinario, mismo que podrá interponerse dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución, ante la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral del Instituto, quien será la autoridad receptora.

El recurso se desechará cuando se presente fuera del plazo establecido en el párrafo que antecede.

Cabe destacar, que la interposición del recurso no suspenderá la ejecución de la resolución impugnada.

Recibido el recurso de inconformidad por la autoridad receptora, ésta solicitará en un plazo máximo de cinco días, el expediente al Secretario Ejecutivo del Instituto; para que una vez recibido, dicha autoridad proceda a elaborar el auto de admisión, de desechamiento o de no interposición del recurso, y en su caso, el proyecto de resolución.

El auto que tenga por no interpuesto el recurso o lo sobresea, no será impugnado.

El recurso, se tendrá por no interpuesto en los supuestos siguientes:

- Cuando no se acredite la personalidad jurídica correspondiente;
- Cuando no se presente en contra de las resoluciones del Procedimiento Laboral Disciplinario; y,
- Cuando no se cumpla con alguno de los requisitos de procedencia.

El escrito mediante el cual se interponga el recurso, deberá contener los elementos siguientes:

- El órgano al que se dirige;
- Nombre completo del recurrente y domicilio para oír y recibir notificaciones;
- La resolución que se impugne, así como la fecha en la cual se notificó;
- Los agravios, los argumentos de Derecho en contra de la resolución que se recurre y las pruebas que ofrezca; y,
- La firma autógrafa del recurrente.

El recurso será sobreseído cuando:

- El recurrente se desista expresamente, debiendo ratificar ante la autoridad correspondiente el escrito respectivo;

³⁸ Registro de Criterios Orientadores que sistematiza los razonamientos lógico-jurídicos en que se ha sustentado la resolución de los Procedimientos Disciplinarios, conforme al artículo 241 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral.

- b) El recurrente renuncie o fallezca antes o durante la sustanciación del recurso; y,
- c) La resolución impugnada sea modificada o revocada por otra autoridad competente.

En dicho recurso solo podrán ofrecerse y admitirse aquellas pruebas de las que no tuvo conocimiento el recurrente durante la secuela del Procedimiento Laboral Disciplinario, para lo cual se proveerá lo conducente señalando en su caso fecha y hora para su desahogo.

El recurso de inconformidad será resuelto por el Consejo General³⁹, quien deberá resolverlo dentro del plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha de su admisión, o en su caso, a la fecha en la que hayan terminado de desahogarse las pruebas.

La resolución deberá notificarse personalmente a las partes dentro

39 Acuerdo CG-27/2017 aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán, por el que se modifican los órganos competentes para la sustanciación, tramitación y resolución del Procedimiento Laboral Disciplinario en contra de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa, así como para la recepción y resolución del Recurso de Inconformidad procedente en contra de la resolución dictada en dicho procedimiento. 23 de agosto de 2017.

del término de cinco días hábiles siguientes a su emisión.

Las resoluciones que pongan fin al recurso de inconformidad podrán revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas.

10. SEGUIMIENTO A LOS CASOS ATENDIDOS

Con el objeto de dar seguimiento a los casos presentados en el Instituto con motivo de conductas de hostigamiento y acoso sexual o laboral, el Comité, a través de la Secretaría Técnica, llevará un registro de los casos atendidos.

La información obtenida o generada por el Instituto con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en las disposiciones relativas al acceso a la información pública y protección de datos personales.

La identidad de la víctima, tendrá el carácter de información confidencial, con la finalidad de que no se agrave su condición o se le exponga a sufrir un nuevo daño; así también, la identidad del agresor, deberá tratarse como información confidencial, en tanto no se emita la resolución correspondiente. (Firmado)



Procedimiento de atención a personas afectadas por hostigamiento y acoso sexual y laboral.

Primera parte





