

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA POR EL QUE SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO PARA LOS MIEMBROS DEL SERVICIO EN LOS OPLE.- INE/JGE169/2016.**

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Instituto Nacional Electoral.- Junta General Ejecutiva.- INE/JGE169/2016.

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA POR EL QUE SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO PARA LOS MIEMBROS DEL SERVICIO EN LOS OPLE**

**ANTECEDENTE**

1. El 30 de octubre de 2015, mediante Acuerdo INE/CG909/2015, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral aprobó el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto), el cual en su artículo Cuadragésimo Primero Transitorio estableció:  
*“Cuadragésimo primero. Los Lineamientos del Procedimiento Laboral Disciplinario en el sistema de OPLE deberán ser aprobados a más tardar en el mes de julio de 2016.”*

**CONSIDERANDOS**

1. Que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 41, párrafo segundo, Base V, Apartado A, párrafos primero y segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución), 29 numeral 1 y 30 numeral 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley), el Instituto Nacional Electoral (Instituto) es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los Partidos Políticos Nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la ley. En el ejercicio de estas funciones, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad serán principios rectores. Será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, y profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia, quienes dispondrán del personal calificado necesario para el ejercicio de sus atribuciones. Las disposiciones de la ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General, regirán las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.
2. Que asimismo el artículo 41, párrafo segundo, Base V, Apartado D, párrafos primero y segundo de la Constitución, establece que el Servicio comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los Organismos Públicos Locales (OPLE) de las entidades federativas en materia electoral. El Instituto regulará la organización y funcionamiento de este Servicio.
3. Que en el artículo 30, numerales 2 y 3 de la Ley, se establece que todas las actividades del Instituto se regirán por los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad, y que 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. El Servicio tendrá dos sistemas, uno para el Instituto y otro para los OPLE, que contendrán los respectivos mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina; y que el Instituto regulará la organización y funcionamiento de este Servicio, y ejercerá su rectoría.
4. Que de conformidad con el artículo 34, numeral 1 de la Ley, los órganos centrales del Instituto son: el Consejo General, la Presidencia del Consejo General, la Junta General Ejecutiva (Junta) y la Secretaría Ejecutiva.
5. Que el artículo 35, numeral 1 de la Ley, establece que el Consejo General es el órgano superior de dirección, responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales en materia electoral, así como de velar porque los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad guíen todas las actividades del Instituto.
6. Que el artículo 42, numeral 2 de la Ley, dispone que el Consejo General integrará permanentemente entre otras, la Comisión del Servicio.
7. Que el 18 de enero de 2016, entró en vigor el Estatuto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016.
8. Que el artículo 1, fracción I del Estatuto dispone que esta normativa tiene como finalidad regular la planeación, organización, operación y evaluación del Servicio, del personal de la Rama Administrativa del Instituto, así como los mecanismos de Selección, Ingreso, Capacitación,

Profesionalización, Promoción, Evaluación, Cambios de Adscripción y Rotación, Permanencia, Incentivos y Disciplina de su personal.

9. Que el artículo 1, fracción III del Estatuto, prevé que se deberán establecer las condiciones generales de trabajo, derechos, obligaciones y prohibiciones de los miembros del Servicio y las disposiciones generales y Lineamientos relativos al Personal de la Rama Administrativa del Instituto, así como el procedimiento laboral disciplinario y los medios ordinarios de defensa.
10. Que el artículo 10, fracción I del Estatuto, establece que a la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional (Comisión del Servicio) le corresponde conocer, analizar, comentar y aprobar los objetivos generales del procedimiento laboral disciplinario de los miembros del Servicio antes de su presentación a la Junta.
11. Que el artículo 11, fracción III del Estatuto, establece que corresponde a la Junta aprobar a propuesta de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN), los Lineamientos del mecanismo de Disciplina de los OPLE.
12. Que el artículo 13, fracción II del Estatuto, establece que le corresponde a la DESPEN llevar a cabo el procedimiento laboral disciplinario del Personal del Servicio.
13. Que de conformidad con el artículo 646 del Estatuto, 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 Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.
14. Que el artículo 661 del Estatuto establece que serán autoridades en el procedimiento laboral disciplinario las siguientes:
  - I. Será autoridad instructora el funcionario designado por el órgano superior de dirección de los OPLE.
  - II. Será autoridad resolutora el Secretario Ejecutivo o equivalente de los OPLE.
15. Que en sesión extraordinaria urgente del 11 de julio de este año, la Comisión del Servicio conoció y estuvo de acuerdo en presentar a la Junta, los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los Miembros del Servicio en los OPLE, para su aprobación.
16. Que en los artículos 646 al 699 del Estatuto regula el procedimiento laboral disciplinario para los Miembros del Servicio en los OPLE.

En virtud de los considerandos anteriores, y con fundamento en los artículos 41, párrafo segundo, Base V, Apartados A, párrafos primero y segundo, y D, párrafos primero y segundo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, numeral 1; 30, numerales 2 y 3; 34, numeral 1; 35, numeral 1; 42, numeral 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 1, fracciones I y III; 10, fracción I; 11, fracción III; 13, fracción II y 646 al 699 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, la Junta General Ejecutiva emite el siguiente:

#### **ACUERDO**

**Primero.** Se aprueban los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los Miembros del Servicio en los OPLE, que anexo forma parte del presente Acuerdo.

**Segundo.** La DESPEN deberá implementar los mecanismos que estime procedentes a efecto de difundir el presente Acuerdo y los Lineamientos entre los Miembros del Servicio en los OPLE.

**Tercero.** Publíquese en el Diario Oficial de la Federación y en la Gaceta del Instituto Nacional Electoral.

**Cuarto.** Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día hábil siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 13 de julio de 2016, por votación unánime de los Directores Ejecutivos de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; de Organización Electoral, Profesor Miguel Ángel Solís Rivas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; de los Directores de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Miguel Ángel Patiño Arroyo; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presente durante la votación el Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; asimismo no estando presente durante el desarrollo de la sesión el Director la Unidad Técnica de Fiscalización, Contador Público Eduardo Gurza Curiel.

El Consejero Presidente del Consejo General y Presidente de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, **Lorenzo Córdova Vianello**.- Rúbrica.- El Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, **Edmundo Jacobo Molina**.- Rúbrica.

## **Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario para los miembros del Servicio en los OPLE**

### **Título Primero Del procedimiento laboral disciplinario**

#### **Capítulo Primero Disposiciones Generales**

**Artículo 1.** Los presentes 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.

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

**Artículo 2.** Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

Auto: Pronunciamiento de la autoridad competente relacionado con las actuaciones inherentes al procedimiento laboral disciplinario.

Comisión del Servicio: Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Conducta probablemente infractora: Acción u omisión atribuible a los miembros del Servicio en los OPLE, contraria a las normas previstas en el Estatuto, en la Ley y demás normativa aplicable.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Diligencia: Actuación de la autoridad competente durante la etapa de investigación, instauración, desahogo o resolución del procedimiento laboral disciplinario.

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

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

Miembro del Servicio: Miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional en los OPLE.

OPLE: Organismo Público Local Electoral.

Prescripción: Es la extinción por inacción de la facultad de las autoridades competentes en cada OPLE, en un asunto específico, por el fenecimiento del plazo previsto en el Estatuto para iniciar el procedimiento laboral disciplinario en contra del probable infractor.

Resolución: Determinación de la autoridad competente del OPLE, la cual pone fin al procedimiento laboral disciplinario.

**Artículo 3.** El Estatuto y los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para la autoridad instructora y resolutora de los OPLE, por lo que sus actuaciones deberán apegarse invariablemente a ellos.

**Artículo 4.** La autoridad instructora podrá auxiliarse con el personal a su cargo, para la realización de las actuaciones necesarias en el ejercicio de sus funciones.

**Artículo 5.** Cuando se trate de quejas o denuncias recibidas por la autoridad instructora de los OPLE vía correo electrónico, le requerirá al quejoso o denunciante para que cumpla con los requisitos previstos en el artículo 664 del Estatuto.

En el supuesto de que el quejoso o denunciante no atienda dicho requerimiento y no existan indicios sobre la conducta denunciada se desechará de plano el asunto.

Cuando a juicio de la autoridad instructora del OPLE se deba agotar una investigación preliminar, se deberá garantizar que las diligencias previas se sujeten a los principios de legalidad, debido proceso y a los que resulten aplicables en términos del Estatuto.

**Artículo 6.** Se desechará de plano la queja o denuncia cuando quien presuntamente la formule, no reconozca la autoría de la misma.

**Artículo 7.** La autoridad instructora podrá requerir al quejoso o denunciante para que aclare los hechos denunciados cuando a su juicio considere sea necesario para robustecer la determinación del inicio o no del procedimiento laboral disciplinario.

**Artículo 8.** Las actuaciones previas al inicio de una investigación o del procedimiento laboral disciplinario, podrán iniciarse a juicio de la autoridad instructora cuando tenga conocimiento de una conducta probablemente infractora, con la finalidad de recabar elementos de prueba que guíen la determinación o no del inicio del procedimiento laboral disciplinario.

Estas diligencias previas no podrán exceder en su trámite y desahogo más de cuatro meses a partir de que se tenga conocimiento de la conducta probablemente infractora, en orden a lo establecido en el artículo 650, fracción II del Estatuto.

**Artículo 9.** Las investigaciones se realizarán dentro del horario laboral aprobado por el OPLE.

Cuando la autoridad instructora lo considere pertinente, podrá habilitar días y horas inhábiles para realizar las diligencias que considere necesarias. Tal determinación deberá estar fundada y motivada.

**Artículo 10.** Para la práctica de investigaciones en torno a conductas probablemente infractoras atribuibles a los miembros del Servicio en OPLE, entre otras diligencias, la autoridad instructora sin prejuzgar sobre la procedencia de la queja y para mejor proveer podrá:

- I. Solicitar información o documentación al quejoso o denunciante, al probable infractor o a cualquier otro funcionario del OPLE que guarde relación o tenga conocimiento de los hechos que se investigan;
- II. Requerir al quejoso o denunciante, al probable infractor o a cualquier otro funcionario del OPLE relacionado con los hechos que se investigan, para que comparezca ante la autoridad instructora;
- III. Solicitar información a terceros sobre hechos relacionados con la investigación, y
- IV. En casos de queja o denuncia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, la autoridad instructora podrá considerar, entre las pruebas establecidas en el Estatuto, la pericial en psicología.

Las investigaciones se podrán realizar también directamente en el lugar de los hechos.

En los supuestos de las fracciones I y II, se harán del conocimiento del probable infractor los hechos que se le atribuyen y las conductas probablemente infractoras; únicamente en aquellos casos que a juicio de la autoridad instructora, de manera fundada y motivada resulte necesario, para dilucidar los hechos imputados, se le correrá traslado con copia de la queja o denuncia al probable infractor. En los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, se requerirá los puntos sobre los que deberá rendir el informe o los documentos que debe exhibir.

En el desarrollo de las investigaciones, la autoridad deberá guardar la confidencialidad de los hechos y las personas involucradas.

De manera motivada y fundada podrán realizarse diligencias reservadas tutelando el sigilo en la investigación.

**Artículo 11.** Cuando se trate de solicitud de informes y requerimiento de documentación, se otorgará al destinatario el plazo que la autoridad instructora considere prudente para su cumplimiento, en términos del caso particular y, en su caso, del riesgo observable. Este plazo deberá estar dentro del marco del artículo 650 fracción II del Estatuto.

El plazo que se otorga por la autoridad instructora para el cumplimiento de estos actos de autoridad podrá ampliarse, en el caso que el destinatario manifieste expresamente, fundando y motivando la causa de imposibilidad material o de derecho para cumplirlos.

La entrega del informe o requerimiento se dará por cumplida en tiempo, a la recepción del correo electrónico que contenga la información respectiva. En cualquier caso, el original del informe deberá ser remitido a la brevedad a la autoridad instructora para que valore su cumplimiento, en términos de la oportunidad y el debido desahogo del requerimiento.

En caso de incumplimiento injustificado del requerimiento, se podrá enviar comunicación a la persona que funja como superior normativo o jerárquico, a efecto de garantizar que su desahogo sea expedito.

## **Capítulo Segundo**

### **Atención a casos de Violencia, Discriminación, Hostigamiento y**

#### **Acoso Sexual o Laboral**

**Artículo 12.** Las quejas o denuncias por violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual o laboral, recibirán la atención siguiente:

- I. 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 Estatuto.
- II. Cuando la parte quejosa se presente ante la autoridad instructora se le brindará la asesoría correspondiente.
- III. 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.

El plazo para la prescripción previsto en el artículo 650, fracción II del Estatuto, comenzará a correr a partir de la recepción formal de la queja o denuncia.

**Artículo 13.** Cuando un funcionario del OPLE tenga conocimiento de hechos relacionados con las conductas mencionadas en el artículo anterior, 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.

**Artículo 14.** En la atención de las quejas o denuncias señaladas en el presente capítulo, sin prejuzgar sobre la procedencia de la queja o denuncia planteada, se podrán tomar de manera inmediata, con la debida motivación y fundamentación, como medidas temporales de protección de la persona en calidad de víctima, entre otras, las siguientes:

- I. Girar exhorto al probable infractor haciéndole una descripción de los hechos que se le imputan, estableciendo que esta diligencia no prejuzga sobre la veracidad de los hechos que se investigan, con la finalidad de que realice las acciones necesarias para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación y, de ser el caso se abstenga de incurrir por sí o por interpósita persona, en cualquier acto o conducta que implique violencia, discriminación, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Se le informará al probable infractor que el OPLE tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas;

- II. Previa valoración de los riesgos del caso, emitir un oficio al superior jerárquico del denunciado o al Titular del área del OPLE al que esté 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 compromisos para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación, preservando en todo momento las garantías de las partes y en su caso, se establezcan compromisos con el probable infractor con la finalidad de que cese o evite incurrir en cualquiera de las conductas de violencia, discriminación, hostigamiento y/o acoso laboral en la que participen la persona en calidad de víctima y el probable infractor;
- III. Solicitar al Titular del área correspondiente del OPLE, la reubicación temporal de la persona en calidad de víctima, previa aceptación de la misma, cuando se ponga en peligro su salud, integridad física y/o 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

- IV. Promover en casos graves y como medida precautoria, la suspensión provisional del probable infractor, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al Servicio.

La suspensión provisional deberá dictarse en su caso, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos.

**Artículo 15.** Las medidas temporales de protección no prejuzgan sobre la veracidad de los hechos y podrán ser aplicadas durante la investigación o en cualquier etapa del procedimiento laboral disciplinario.

En los casos en que se tenga que salvaguardar la integridad de las personas que testifican, la autoridad podrá decretar las medidas de protección establecidas en las fracciones II y III del artículo 13 de los presentes Lineamientos.

### **Capítulo Tercero**

#### **De las particularidades de las notificaciones**

**Artículo 16.** La notificación del auto de desechamiento de una queja o denuncia, se deberá realizar al denunciante o quejoso y al probable responsable involucrados, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su emisión, a través de correo electrónico, siendo obligación del notificado, remitir el acuse respectivo, por ese medio y en la misma fecha que la reciba.

Cuando exista la imposibilidad para realizar la notificación por la vía señalada, se deberá recurrir a lo previsto en el artículo 655 del Estatuto.

**Artículo 17.** 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 hace;
- c) Nombre de la persona con quien se entienda la diligencia, y
- d) Firma de la persona que practique la notificación.

**Artículo 18.** En el supuesto de que no sea posible realizar la notificación respectiva, deberá elaborarse acta circunstanciada en la que se asiente el hecho y se anexe el comprobante correspondiente. El levantamiento de dicha acta tendrá efectos suspensivos del plazo establecido para la notificación.

**Artículo 19.** Cuando la notificación se realice por estrados, se deberá atender a lo siguiente:

- I. 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;
- II. 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. Dicha acta deberá ser suscrita además de la persona que practique la notificación, por dos testigos de asistencia, preferentemente personal del OPLE, y
- III. Finalmente, se procederá a fijar copia de dicha acta, así como del auto, resolución o determinación de que se trate, en los estrados del órgano de adscripción del probable infractor. El original del documento que habría de notificarse permanecerá bajo resguardo del órgano emisor y estará a disposición del interesado. Se asentará razón en el expediente de estas actuaciones. Se exceptúa de fijar en estrados el auto o resolución a notificar, en aquellos casos en que involucren conductas derivadas de hostigamiento o acoso sexual, o aquellos casos en donde haya datos sensibles, de conformidad con la legislación y normatividad en la materia de tutela de datos personales, en los que únicamente se hará constar en el acta y se dejará copia de la misma.

### **Capítulo Cuarto**

#### **De la etapa de instrucción**

**Artículo 20.** 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. De conformidad con el artículo 677 del Estatuto.

**Artículo 21.** En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, el oferente deberá explicar y acreditar la causa de la supervenencia, para la determinación correspondiente por la autoridad instructora.

**Artículo 22.** 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.

Estos alegatos se harán constar en acta, misma que se adjuntará al auto respectivo.

## **Capítulo Quinto**

### **De las pruebas documentales públicas y privadas**

**Artículo 23.** Son documentales públicas las expedidas por los órganos o funcionarios electorales, en el ejercicio de sus atribuciones y dentro del ámbito de su competencia; así como las expedidas por las autoridades federales, estatales y municipales, acorde a sus facultades y, por quienes están investidos de fe pública de acuerdo con la ley.

Las documentales públicas tendrán valor probatorio pleno, salvo prueba en contrario sobre su autenticidad o la veracidad de los hechos que consignen.

**Artículo 24.** Son documentales privadas aquellas que no estén comprendidas dentro de las descritas en el artículo anterior.

Las pruebas obtenidas ilegalmente no tendrán valor probatorio.

## **Capítulo Sexto**

### **De la prueba testimonial**

**Artículo 25.** La prueba testimonial se admitirá única y exclusivamente cuando se trate de testigos presenciales de los hechos materia del procedimiento laboral disciplinario.

Las testimoniales que no reúnan este requisito serán desechadas de plano.

**Artículo 26.** El oferente, en su escrito de contestación y alegatos, deberá indicar lo siguiente:

- I. Nombre de quienes rendirán testimonio;
- II. En su caso, el cargo o puesto que ocupan dentro del OPLE, y
- III. Los hechos que les consten y guarden relación con el procedimiento laboral disciplinario sobre los que declararán cada uno de los testigos.

Lo anterior, a fin de que la autoridad instructora determine sobre su admisión o desechamiento.

**Artículo 27.** La autoridad instructora acordará la comparecencia, preferentemente de hasta tres testigos por cada hecho materia del procedimiento que pretenda probar el oferente.

**Artículo 28.** Será responsabilidad del oferente presentar a sus testigos en la fecha y lugar fijado por la autoridad instructora para el desahogo de la prueba.

Bajo el estándar de la debida diligencia, en los casos de discriminación, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la responsabilidad del ofrecimiento de testigos estará a cargo de la autoridad instructora.

**Artículo 29.** La autoridad instructora podrá otorgar una tolerancia de hasta 30 minutos a los testigos para presentarse a la audiencia. En caso de no presentarse el día y hora señalado, se procederá a declarar desiertas las testimoniales.

**Artículo 30.** La autoridad instructora deberá tomar la declaración de los testigos en forma separada y sucesivamente, previendo que no tengan comunicación entre sí.

**Artículo 31.** Previo al inicio de la declaración del testigo, se le apercibirá para conducirse con verdad; además de asentar en el acta respectiva sus datos personales y el documento con el que se identifique.

**Artículo 32.** Durante el desahogo de las testimoniales la autoridad instructora o las partes podrán realizar cuestionamientos sobre los hechos declarados, siempre y cuando sean materia del procedimiento.

**Artículo 33.** El acta elaborada al efecto, previa lectura, deberá ser suscrita por el testigo y por quienes intervengan en el desahogo de dicha prueba.

Si alguna de las partes que intervienen en esta diligencia se niega a firmar el acta respectiva, se dejará constancia de esta circunstancia, para los efectos de la valoración de la prueba.

## **Capítulo Séptimo**

### **De las pruebas técnicas**

**Artículo 34.** Se considerarán pruebas técnicas en general, las que derivan de los descubrimientos de la ciencia, susceptibles de ser desahogadas sin necesidad de peritos y que constituyan un elemento para esclarecer los hechos de que se trate.

**Artículo 35.** El oferente de la prueba técnica deberá adjuntarla a su escrito de contestación y alegatos, precisando los hechos que pretende acreditar, además de proporcionar los datos que permitan su adecuada valoración y los elementos que posibiliten su desahogo en la audiencia correspondiente, de no hacerlo será desechada.

Si la reproducción puede realizarse en cualquier aparato tecnológico disponible que tenga a su alcance la autoridad instructora o el personal designado para ello, procederá a su desahogo.

## **Capítulo Octavo**

### **De la prueba pericial**

**Artículo 36.** La prueba pericial deberá versar sobre cuestiones o aspectos científicos o técnicos, respecto de los cuales el perito deberá tener conocimientos especiales de la ciencia, arte, técnica, oficio o industria para el que se designe, debiendo exhibir el documento que lo acredite como tal, a fin de emitir el Dictamen respectivo, por lo que se desecharán de oficio aquellas que no reúnan estas condiciones o que se estimen acreditadas con otras pruebas.

La prueba pericial correrá tanto en su preparación, desahogo y costos a cargo del oferente.

**Artículo 37.** El oferente de la prueba pericial precisará en su escrito de contestación y alegatos, los puntos sobre los que deberá versar, exhibiendo el cuestionario respectivo y lo que pretende acreditar con dicha prueba; así como señalar el nombre del perito y exhibir su acreditación técnica y domicilio del mismo.

**Artículo 38.** El perito designado deberá comparecer en la fecha fijada por la autoridad instructora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas. En caso de no concurrir el perito a la referida audiencia o no presente en la misma el Dictamen correspondiente, la prueba pericial se declarará desierta.

En su caso la aceptación y protesto al cargo, así como la rendición del peritaje y su ratificación podrá realizarse en la misma audiencia.

La autoridad instructora por su parte podrá designar otro perito, para que aporte un Dictamen independiente sobre las mismas cuestiones que las del peritaje ofrecido.

## **Capítulo Noveno**

### **De las pruebas presuncional e instrumental de actuaciones**

**Artículo 39.** La presuncional corresponde al razonamiento y valoración de carácter deductivo o inductivo por el que se arriba al conocimiento de hechos primeramente desconocidos, a partir de la existencia de otros conocidos.

**Artículo 40.** La prueba presuncional puede ser de carácter legal o humana. Habrá presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; en tanto que la presunción humana se presenta cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.

En casos de discriminación y hostigamiento sexual y/o laboral, la autoridad otorgará mayor valor a la prueba presuncional, considerando que en ocasiones este tipo de conductas son de oculta realización.

**Artículo 41.** La instrumental de actuaciones es el medio de convicción que se obtiene al analizar el conjunto de las constancias que obran en el expediente.

## **Capítulo Décimo**

### **De la etapa de resolución**

**Artículo 42.** La resolución del procedimiento laboral disciplinario contendrá:

- I. Lugar y fecha de emisión.
- II. Nombre de las partes.

- III. Antecedentes.
- IV. Argumentos de hecho y de derecho para sostener el sentido de la resolución.
- V. En su caso, la individualización de las medidas disciplinarias.
- VI. Los Puntos Resolutivos.
- VII. Nombre y firma de la autoridad resolutora.

**Artículo 43.** 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.

**Artículo 44.** Para efectos de la sanción de suspensión impuesta mediante procedimiento laboral disciplinario, su ejecución estará referida a días naturales.

**Artículo 45.** Cuando el sujeto sancionado esté adscrito a una entidad en la que se esté desarrollando un Proceso Electoral, esté realizando una comisión oficial o exista alguna otra causa que así lo justifique, el Secretario Ejecutivo o el equivalente de los OPLE podrá establecer en la resolución que la sanción que en su caso se imponga, deberá cumplirse en el primer día hábil siguiente a la conclusión de dicho proceso o de la referida causa, salvo cuando se trate de una sanción de destitución.

### **Capítulo Décimo Primero**

#### **Del Recurso de Inconformidad en contra de las resoluciones del procedimiento laboral disciplinario**

**Artículo 46.** Para efectos de los presentes Lineamientos, el recurso de inconformidad es un medio de defensa que tiene el miembro del Servicio del OPLE, contra las resoluciones emitidas por la autoridad resolutora. El miembro del Servicio del OPLE podrá interponerlo dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución, ante el órgano superior de dirección o la instancia designada para tal efecto de los OPLE.

La substanciación y resolución del recurso de inconformidad, se desahogará conforme a lo previsto en los artículos 702 al 712 del Estatuto.

**Artículo 47.** La autoridad sustanciadora y resolutora del recurso inconformidad, no podrá recaer en quien o quienes hayan fungido como autoridades instructora o resolutora.

### **Título Segundo**

#### **Del mecanismo de supervisión**

**Artículo 48.** De conformidad con lo previsto en el artículo 647, el Instituto a través de la DESPEN supervisará el funcionamiento del procedimiento laboral disciplinario en los OPLE.

Para tal efecto se deberá observar lo siguiente:

- I. Informar de las quejas y denuncias que se reciban en contra de los Miembros del Servicio del OPLE.
- II. Informar mensualmente sobre el seguimiento y estado procesal que guardan las quejas y denuncias.
- III. Requerir a la autoridad competente la información relativa a las consideraciones que la llevaron a tomar o dejar de tomar cualquier decisión en tal carácter.
- IV. Auditar la actuación de las autoridades involucradas en el procedimiento laboral disciplinario.

Lo anterior se hará del conocimiento de la Comisión del Servicio y de la Junta General Ejecutiva de manera trimestral.

**Artículo 49.** De conformidad con el artículo 650 fracción II del Estatuto, el Instituto a través de la DESPEN, adoptará las medidas respectivas, en cuanto a que no se haya emitido alguna determinación dentro del plazo establecido.

**Artículo 50.** Cuando la DESPEN detecte irregularidades o inconsistencias en la actuación de las autoridades instructora o resolutora, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, dará vista al órgano superior de dirección del OPLE, quien deberá tomar las medidas disciplinarias que considere pertinentes.

## **TRANSITORIOS**

**Primero.** Los OPLE deberán informar a la DESPEN, la persona u órgano colegiado que fungirá como autoridad instructora, y como autoridad resolutora, dentro de los cinco días siguientes a su designación.

**Segundo.** En caso de que el órgano superior de dirección designe una instancia para sustanciar y resolver el recurso de inconformidad, los OPLE deberán informarlo a la DESPEN dentro de los cinco días siguientes a su designación.

**Tercero.** El personal que auxilie a las autoridades en las notificaciones y diligencias, incluso en el desahogo de pruebas y todas aquellas necesarias para el correcto desarrollo de la instrucción, deberán ser capacitados por la DESPEN. Dicha capacitación se efectuará dentro de los seis meses posteriores a la ministración de recursos humanos y financieros necesarios a la DESPEN.