

INE/JGE157/2016

ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS APLICABLES AL PROCEDIMIENTO LABORAL DISCIPLINARIO Y A SU RECURSO DE INCONFORMIDAD, PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO

A N T E C E D E N T E

- I. 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 Trigésimo Noveno Transitorio estableció:

“Trigésimo Noveno. Los Lineamientos del procedimiento laboral disciplinario para el personal del Instituto deberán ser aprobados a más tardar en el mes de junio de 2016.”

C O N S I D E R A N D O S

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 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 asimismo, 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 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.
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 el artículo 411 del Estatuto establece que serán autoridad instructora en el ámbito laboral dentro del procedimiento laboral disciplinario, las siguientes:
 - I. La DESPEN, a través de su titular, cuando el probable infractor pertenezca al Servicio, y
 - II. LA Dirección Ejecutiva de Administración (DEA), a través de su titular, cuando el probable infractor pertenezca al personal de la rama administrativa.
14. Que el artículo 439 del Estatuto establece que el Secretario Ejecutivo resolverá el procedimiento laboral disciplinario. Para tal efecto, a través de la Dirección Jurídica (DJ) elaborará el proyecto de resolución al Secretario Ejecutivo.
15. Que en reuniones de trabajo la DESPEN, la DEA y la DJ elaboraron de manera conjunta la propuesta de lineamientos que se presentó a la Comisión del Servicio.

16. Que en sesión extraordinaria urgente del 20 de junio de este año, la Comisión del Servicio conoció y estuvo de acuerdo en presentar a la Junta, los Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad, para el Personal del Instituto para su aprobación.
17. Que en los artículos 400 al 464 del Estatuto se regula el procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad, para el personal del Instituto.

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 400 al 464 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 y a su recurso de inconformidad, para el Personal del Instituto.

Segundo. Se abrogan los Lineamientos aplicables al procedimiento disciplinario y al recurso de inconformidad para el personal del Servicio Profesional Electoral.

Tercero. Los asuntos que estén en curso a la entrada en vigor de los presentes Lineamientos, se desahogarán conforme a las disposiciones citadas en el punto anterior.

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

Quinto. 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 extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 29 de junio 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 Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; de los Directores de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Contador Público Eduardo Gurza Curiel; 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 presentes durante el desarrollo de la sesión los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes y de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto.

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

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

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**

Lineamientos aplicables al procedimiento laboral disciplinario y a su recurso de inconformidad, para el Personal del Instituto.

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 en la investigación preliminar que determine el inicio o no del procedimiento laboral disciplinario, así como en el procedimiento laboral disciplinario 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.

Conducta probablemente infractora: Acción u omisión atribuible al personal del Instituto, contraria a las normas previstas en el Estatuto, en la Ley y demás normativa aplicable.

Dictamen: Dictamen que emite la Comisión del Servicio sobre el proyecto de resolución del procedimiento laboral disciplinario que envía el Secretario Ejecutivo para su valoración antes de que emita la resolución, respecto de las resoluciones de los procedimientos laborales disciplinarios de miembros del Servicio del sistema del Instituto.

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

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

Miembro del Servicio: Miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto.

Personal de la Rama Administrativa: Son las personas que habiendo obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal, presten sus servicios de manera regular y realicen actividades en la rama administrativa.

Personal del Instituto: Son los miembros del Servicio del Instituto y el Personal de la Rama Administrativa.

Prescripción: Es la extinción por inacción de la facultad de las autoridades del Instituto, 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 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, por lo que sus actuaciones deberán apegarse invariablemente a ellos.

Artículo 4. Cuando se trate de quejas o denuncias recibidas vía correo electrónico, se requerirá al quejoso o denunciante para que cumpla con los requisitos previstos en el artículo 414 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, 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 5. Se desechará de plano la queja o denuncia cuando quien presuntamente la formula, no reconozca la autoría de la misma.

Artículo 6. 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 7. 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 402, fracción II del Estatuto.

Artículo 8. Las investigaciones se realizarán entre las 9:00 y las 18:00 horas en días hábiles.

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

Artículo 9. Para la práctica de investigaciones en torno a conductas probablemente infractoras atribuibles al Personal del Instituto, 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 Instituto 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 Personal del Instituto 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 hará 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 10. Cuando se trate de solicitud de informes, requerimiento de documentación, de acciones preventivas o medidas cautelares, 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.

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 cumplir.

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 jerárquica, a efecto de garantizar la expedites de su desahogo.

Artículo 11. En el supuesto que se llegare a emitir el auto de admisión del procedimiento laboral disciplinario, el mismo será notificado al quejoso o denunciante dentro de los ocho días hábiles siguientes.

Una vez notificado el auto de admisión del inicio del procedimiento laboral disciplinario, el probable infractor deberá mantener informada de manera fehaciente a la autoridad instructora de sus ausencias o actividades por motivos de trabajo, en lugar distinto al de su adscripción, con la finalidad de establecer las medidas adecuadas que permitan realizar cualquier notificación con motivo del desahogo del procedimiento laboral disciplinario.

El denunciante deberá proporcionar a la autoridad instructora algún domicilio, correo electrónico o número telefónico que permita facilitar cualquier notificación con relación a la queja o denuncia.

Artículo 12. Cuando se imponga como medida disciplinaria la destitución o la rescisión de la relación laboral, se procurará que la plaza respectiva no sea ocupada de manera definitiva, hasta que la medida disciplinaria impuesta haya quedado firme, en tanto no se afecten las labores institucionales.

Capítulo Segundo

Atención a casos de Violencia, Discriminación, Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral

Artículo 13. 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 414 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 414 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 402, fracción II del Estatuto, comenzará a correr a partir de la recepción formal de la queja o denuncia.

Artículo 14. Cuando un funcionario de cualquier órgano, área o unidad del Instituto tenga conocimiento de hechos relacionados con las conductas mencionadas en el artículo anterior, deberá hacerlo del conocimiento inmediato de la autoridad instructora competente, 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 15. 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 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 Instituto 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 órgano del Instituto 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 órgano correspondiente del Instituto, la reubicación temporal de la persona en calidad de víctima o en su caso, del probable responsable, hasta en tanto la autoridad instructora lo determine, previo acuerdo con la persona en calidad de víctima, siempre y cuando manifieste su aceptación, a un área distinta, cuando se ponga en peligro su salud, integridad física y/o psicológica o dignidad, a juicio de la autoridad instructora, la cual podrá apoyarse de sugerencias de especialistas en la materia.
- IV. Promover en casos graves y como medida precautoria, la suspensión provisional del probable infractor; cuando se trate de miembros del Servicio, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

La suspensión provisional deberá dictarse en términos de lo que establece el artículo 445 del Estatuto, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos.

Artículo 16. 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 15 de los presentes Lineamientos.

Capítulo Tercero

De las particularidades de las notificaciones

Artículo 17. La notificación del auto de desechamiento de una queja o denuncia, se deberá realizar al denunciante, quejoso y al probable responsable involucrados, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su emisión, a través de correo electrónico, debiendo recabar por este mismo medio el acuse de la notificación respectiva.

Cuando exista la imposibilidad para realizar la notificación por la vía señalada, se podrá recurrir a lo previsto en el artículo 412 del Estatuto.

Artículo 18. 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 19. 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 20. 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 Instituto pertenecientes al órgano de adscripción del probable infractor.
- 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 21. El probable infractor deberá presentar 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 se hará responsable de su remisión a la autoridad instructora; o por mensajería institucional o particular.

En cualquier caso, el acuse de recepción del escrito mencionado por cualquiera de los medios referidos en el párrafo anterior, interrumpe el plazo estatutario de vencimiento.

Artículo 22. En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, el oferente deberá explicar y acreditar la causa de la superveniencia.

Artículo 23. Concluida la audiencia en su caso, de desahogo de pruebas, comparezcan o no las partes, la autoridad instructora dictará un auto para dar vista por el plazo de 48 horas a las partes, para el supuesto de que deseen expresar alegatos adicionales a los que ya obren en el expediente.

La notificación del auto referido se realizará vía electrónica y las partes deberán acusar de recibido el mismo día y por la misma vía.

Dentro del plazo establecido, las partes podrán remitir sus alegatos a través de correo electrónico, los cuales serán agregados al expediente, hecho lo anterior, la autoridad instructora dictará auto que determine el cierre de instrucción.

Capítulo Quinto

De las pruebas documentales públicas y privadas

Artículo 24. 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 los expedidos 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 consignados.

Artículo 25. 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 26. La prueba testimonial se admitirá única y exclusivamente cuando se trate de testigos presenciales de los hechos materia del procedimiento laboral disciplinario.

Las que no reúnan este requisito, serán desechados de plano.

Artículo 27. 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 Instituto, 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 28. La autoridad instructora acordará la comparecencia, preferentemente de hasta tres testigos por cada hecho materia del procedimiento que pretenda probar el oferente.

Artículo 29. 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. Igualmente, esta autoridad se allegará de todas las pruebas necesarias para su integración en el expediente.

Artículo 30. 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 declararlas desiertas.

Artículo 31. La autoridad instructora deberá tomar la declaración de los testigos en forma separada y sucesivamente, previendo que no tengan comunicación entre sí.

Artículo 32. 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 33. 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 34. El acta elaborada al efecto, previa lectura, deberá ser suscrita por el testigo y por quienes intervengan en el desahogo de dicha prueba.

En caso que alguna de las partes que intervengan en esta diligencia se niegue 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 35. 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 36. 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 37. 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 desecharan 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 38. 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 39. 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.

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 40. 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 41. 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.

Artículo 42. La instrumental de actuaciones es el medio de convicción que se obtiene al analizar el conjunto de las constancias que obran en el expediente.

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.

Capítulo Décimo De la etapa de resolución

Artículo 43. 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 44. Cuando sobrevenga alguna de las causales de sobreseimiento establecidas en el artículo 422 del Estatuto, el Secretario Ejecutivo dictará el auto de sobreseimiento correspondiente sin necesidad de dictamen de la Comisión, debiendo remitir copia a dicha Comisión del auto referido para conocimiento.

Artículo 45. 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 46. En la emisión de la resolución se consultará el Registro de los Criterios, previsto en el artículo 409 del Estatuto, para el caso en que proceda la imposición de medidas disciplinarias.

Artículo 47. Para efectos de la sanción de suspensión impuesta mediante procedimiento laboral disciplinario, su ejecución estará referida a días naturales.

Artículo 48. Cuando el sujeto sancionado esté adscrito a una entidad o en oficinas centrales en la cual se esté desarrollando un proceso electoral o bien, exista alguna otra causa que así lo justifique, el Secretario Ejecutivo podrá establecer en el proyecto de 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.

Título Segundo

Del recurso de inconformidad en contra de las resoluciones del procedimiento laboral disciplinario

Artículo 49. Para efectos del presente Lineamiento, el recurso de inconformidad es un medio de defensa que resuelve la Junta respecto de las resoluciones emitidas por la autoridad resolutora, para lo cual el Personal del Instituto podrá interponerlo dentro de los diez días hábiles siguientes al que surta efectos la notificación de la resolución o acuerdo que se recurra, ello ante el órgano desconcentrado de su adscripción o, en su caso, directamente ante el Presidente del Consejo General.

Artículo 50. Durante la secuela de la tramitación del recurso de inconformidad, la Dirección Ejecutiva correspondiente, podrá proponer el proyecto de auto de sobreseimiento, siempre y cuando se actualice alguna de las causales previstas en el artículo 462 del Estatuto.

Artículo 51. La autoridad competente deberá presentar el proyecto de resolución del recurso a la Junta para su aprobación en la siguiente sesión que celebre, previo conocimiento de los integrantes de la Comisión del Servicio, para los casos de los recursos de inconformidad de miembros del Servicio.

Artículo 52. Una vez aprobados por la Junta, con conocimiento de los integrantes de la Comisión del Servicio, según sea el caso: el Auto de Admisión o Desechamiento, el Auto de no interposición del recurso, el Auto de sobreseimiento o la resolución respectiva, serán remitidos en original a la Dirección Jurídica para que proceda a notificar a las partes, en un plazo no mayor a diez días hábiles posteriores a la fecha en que se reciban.