



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

**Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de
hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso
de inconformidad y procedimiento de conciliación.**

Contenido	Número de página
Título Primero. Disposiciones generales.	4-12
Título Segundo. Conductas infractoras.	12
Capítulo Primero. Incumplimiento u omisión de obligaciones.	12-13
Capítulo Segundo. Hostigamiento laboral.	13
Capítulo Tercero. Hostigamiento sexual.	13
Capítulo Cuarto. Acoso laboral.	14
Capítulo Quinto. Acoso sexual.	14-15
Título Tercero. Atención de primer contacto en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	15-18
Título Cuarto. De las medidas de protección y cautelares en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	18
Capítulo Primero. Medidas de protección.	18-19
Capítulo Segundo. Medidas cautelares.	19
Título Quinto. Procedimiento Laboral Sancionador.	20
Capítulo Primero. Disposiciones Generales.	20-22
Capítulo Segundo. De las pruebas.	22-29
Capítulo Tercero. Del procedimiento.	29-30
Título Sexto. De la resolución.	30-33
Título Séptimo. Del recurso de inconformidad.	33-34
Título Octavo. De la conciliación de conflictos entre el personal.	34
Capítulo Primero. Disposiciones Generales.	34-38
Capítulo Segundo. Del procedimiento de conciliación.	38-41
Título Noveno. Prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.	41-42
Transitorios.	42

Exposición de motivos

El derecho a la igualdad está garantizado a nivel constitucional, pues el artículo 1º establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en el propio ordenamiento y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

condiciones previstas en la Constitución General; además, establece la prohibición de toda forma de discriminación motivada por una serie de categorías sospechosas.

Las autoridades mexicanas, 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.

De manera que, en atención a la materia, contexto u origen de la controversia o acto discriminatorio, este podrá ser conocido por distintas autoridades, como podrían ser penales, civiles, administrativas o electorales, quienes conocerán siempre y cuando estén facultadas para ello conforme a la materia de que se trate.

En ese sentido, el Instituto Electoral del Estado de Querétaro (Instituto) es competente para conocer, entre otras cuestiones, de conductas realizadas por las sus personas trabajadoras de este, que impliquen la vulneración de alguna de las categorías sospechosas establecidas constitucionalmente, o bien, el incumplimiento a sus atribuciones legales o reglamentarias.

Por tal razón, el Instituto cuenta con diversas disposiciones normativas encaminadas a la atención, sustanciación y resolución de procedimientos de conciliación de conflictos laborales y el laboral sancionador; como los Lineamientos para los procedimientos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, así como para la conciliación laboral, procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad de integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los organismos públicos locales, emitidos en términos de los artículos 461, 462 y 468 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral.

Además, cuenta con los Lineamientos del Procedimiento Laboral Disciplinario y para la Conciliación de Conflictos del personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, aprobados el veintiuno de septiembre de dos mil dieciocho mediante el acuerdo IEEQ/CG/A/050/18.

Con base en lo anterior, el Instituto emite los presentes Lineamientos sustentado en el derecho humano al trabajo en condiciones adecuadas, así como la igualdad de trato y oportunidades; también, su importancia radica en prevenir y atender conductas



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

discriminatorias, de violencia, hostigamiento, acoso y otras relacionadas, que puedan suscitarse al interior de este organismo público local.

Por ello, este ordenamiento permite sentar las bases para la construcción de ambientes laborales seguros y adecuados, que no solo benefician en un nivel personal a las y los trabajadores, sino que abonan directamente a incrementar la productividad y la eficiencia de la institución en el mandato principal que les asigna nuestra Constitución General y leyes en la materia.

Así, con el objeto de unificar en una sola normatividad la atención que debe darse a los asuntos en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, las reglas para el desahogo de los procedimientos laboral sancionador y de conciliación, así como el recurso de inconformidad correspondiente, este Instituto abroga los Lineamientos vigentes aplicables para el personal de la rama administrativa del Instituto, con la finalidad de ampliar su ámbito de aplicación, incorporar figuras de atención de primer contacto y dotar de mayores garantías procesales a las partes denunciante y denunciada.

En ese sentido, se establecen las bases para determinar las posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas presuntas infractoras, cuando se denuncien actos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se acrediten prohibiciones a su cargo, o bien, se infrinjan las normas previstas en la Constitución General, leyes, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normatividad que emitan los órganos competentes del Instituto. Lo anterior, mediante la tramitación del procedimiento de conciliación o laboral sancionador, según corresponda.

De igual manera, para facilitar la presentación de denuncias, se pone a disposición de las personas interesadas un anexo que define un formato libre para instar ante la autoridad instructora en los casos previstos en los Lineamientos.

Así, el Instituto promueve de manera continua el derecho de las personas a una vida libre de toda forma de violencia, garantizando su derecho de audiencia y defensa adecuada con perspectiva de género, sensibilizando a su personal en materia de igualdad y no discriminación y, además, reafirma su compromiso de promover la cero tolerancia y absoluto rechazo al hostigamiento y acoso sexual o laboral.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Título Primero

Disposiciones generales

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular el procedimiento laboral sancionador, el recurso de inconformidad, el mecanismo para la conciliación de conflictos laborales, así como la atención a los asuntos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, entre el personal del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

Con independencia de los procedimientos regulados por este ordenamiento, las partes podrán ejercer las acciones que correspondan conforme a derecho ante las autoridades competentes.

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

I. En cuanto a los ordenamientos jurídicos:

- a) **Ley de Medios:** Ley de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Querétaro.
- b) **Ley Electoral:** Ley Electoral del Estado de Querétaro.
- c) **Lineamientos:** Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro en materia de hostigamiento y acoso sexual o laboral, procedimiento laboral sancionador, recurso de inconformidad y procedimiento de conciliación.

II. En cuanto a la autoridad electoral y áreas responsables:

- a) **Autoridad instructora:** Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos, a través de la Coordinación de Instrucción Procesal del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, encargada de conocer las denuncias desde el inicio de la investigación hasta el cierre de instrucción del procedimiento laboral sancionador.
- b) **Autoridad resolutora:** Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, encargada de resolver sobre la existencia o actualización de las conductas infractoras previstas en los presentes Lineamientos y, en su caso, determinar las sanciones y medidas de reparación integral correspondientes.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- c) **Consejo General:** Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
- d) **Instituto:** Instituto Electoral del Estado de Querétaro.
- e) **Persona apoderada:** Persona con facultades representar a otra y actuar en su nombre.
- f) **Persona conciliadora:** Personal designado ajeno a la controversia y encargado de coordinar las actividades relativas y derivadas del procedimiento de conciliación.
- g) **Persona denunciada:** Persona a quien se le atribuye la comisión de una conducta probablemente infractora.
- h) **Persona infractora:** Persona que cometió una conducta infractora.
- i) **Personal:** Personas de la rama administrativa que cubren plazas presupuestales de manera permanente, así como las de carácter eventual.
- j) **Personal de primer contacto:** Personal adscrito a la Unidad de Género e Inclusión y, en su caso, aquel que designe la Secretaría Ejecutiva, responsable de establecer la primera comunicación con la promovente, o quien lo requiera, a efecto de brindarle orientación respecto de las vías legales que existen para la atención de la conducta posiblemente infractora, o bien, la atención psicológica que se requiera. Su participación será desde el primer momento en que tuvo conocimiento de las conductas posiblemente infractoras y hasta antes del inicio de la investigación.

Para tal efecto, el personal deberá contar con conocimientos en al menos las materias siguientes: derechos humanos; género; instrumentos internacionales y nacionales en materia de violencia de género, sus tipos y modalidades; perspectivas de género e interculturalidad; atención a solicitudes de medidas de protección, así como las demás que requiera para brindar la atención de primer contacto.
- k) **Promovente:** Persona que presenta un escrito para denunciar ante la autoridad instructora una conducta posiblemente infractora.
- l) **Unidad de Género:** Unidad de Género e Inclusión del Instituto.

III. En cuanto a los conceptos aplicables a estos Lineamientos.

- a) **Ajustes razonables:** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceras personas, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.
- b) **Atención de primer contacto:** Es una técnica dirigida a las personas víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la cual se aplica inmediatamente, a fin de identificar sus necesidades y expectativas, así como para canalizarlas, en su caso, a las instancias correspondientes para salvaguardar su integridad física y emocional.
- c) **Canalización:** Es el procedimiento utilizado para remitir a las víctimas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral a otra institución a fin de que reciban atención especializada en materia de salud, jurídica, seguridad y psicológica.
- d) **Conciliación:** Procedimiento voluntario por el cual las partes involucradas en una controversia o conflicto acuerdan resolver en forma parcial o total, de manera pacífica, o prevenir uno futuro, con la asistencia y participación de una persona conciliadora.
- e) **Contención emocional:** Es un tipo de intervención que se implementa para tranquilizar a la persona que se encuentra afectada por una fuerte crisis emocional, su objetivo es ofrecer apoyo para expresar y nombrar sus emociones e identificar sus necesidades a través de la escucha activa y empática, así como brindar retroalimentación oportuna.

No tiene una duración específica ya que depende de cada caso, por lo que puede durar desde minutos o prolongarse a horas. Puede ser proporcionada por personas no profesionales en salud mental que cuenten con capacitación en el tema, ya que se trata de una intervención en crisis que se brinda en ambientes informales, cuidando la confidencialidad de la información.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- f) **Medidas cautelares:** Son aquellas que se dictan de manera provisional con el objeto de conservar la materia del procedimiento laboral sancionador y evitar daños irreparables.
- g) **Medidas de protección:** Actos de urgente aplicación en función del interés superior de la víctima, las cuales son fundamentalmente precautorias y deben otorgarse inmediatamente por la autoridad competente y tienen por objeto garantizar la seguridad o reducir los riesgos existentes de las víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.
- h) **Procedimiento laboral sancionador:** Es la serie de actos desarrollados por las partes y la autoridad instructora y resolutora, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones al personal que incumpla con sus obligaciones o cometa conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.
- i) **Revictimización:** Implica la profundización de un daño recaído sobre la víctima derivado de la inadecuada atención institucional. Se entiende como la experiencia que victimiza a una persona en dos o más momentos de su vida, es decir, la suma de acciones u omisiones que generan en la persona un recuerdo victimizante.

IV. Anexo:

- a) **Anexo 1:** Formato para la presentación de denuncia.

Artículo 3. Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para el personal del Instituto de carácter permanente y eventual, con independencia de su régimen de contratación, así como para las consejerías electorales de los consejos distritales y municipales tratándose de los asuntos relacionados con hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.

Se exceptúa de lo anterior a las consejerías electorales del Consejo General.

Tratándose de personas que presten su servicio social y prácticas profesionales se atenderá a lo previsto en los convenios de colaboración que se celebren con las instituciones educativas.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Por cuanto ve a las personas que presten sus servicios en el Instituto, se registrarán conforme a lo previsto en el contrato correspondiente.

Para el caso de integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales en el Instituto se aplicarán las disposiciones previstas en los Lineamientos del Instituto Electoral del Estado de Querétaro para los procedimientos de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral, así como para la conciliación laboral, procedimiento laboral sancionador y recurso de inconformidad de integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los organismos públicos locales.

En el supuesto de que alguna persona funcionaria del Servicio Profesional Electoral Nacional se encuentre involucrada en asuntos vinculados con las conductas objeto de los presentes Lineamientos, se atenderá a la calidad de la persona denunciada.

Artículo 4. Los presentes Lineamientos establecen las bases con relación a lo siguiente:

- I.** Señalar las vías e instancias competentes al interior del Instituto para conocer, investigar y sancionar las conductas constitutivas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- II.** Establecer el procedimiento a seguir para la atención de primer contacto a quienes presenten alguna denuncia por hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- III.** Regular el procedimiento laboral sancionador.
- IV.** Establecer el procedimiento para que quien sufra conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, reciba orientación y canalización en los casos que se requiera atención especializada.
- V.** Establecer el procedimiento para la solicitud a las autoridades competentes para el otorgamiento de medidas de protección.
- VI.** Establecer el procedimiento para la conciliación de conflictos.
- VII.** Establecer acciones dirigidas a prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- VIII.** Promover un clima institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- IX.** Contar con un control y seguimiento de los casos presentados por hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en el Instituto para fines informativos e implementación de acciones para prevenir dichas conductas.

Artículo 5. Quienes intervengan en cualquiera de las etapas vinculadas con el objeto de estos Lineamientos deberán garantizar los derechos humanos y actuar en todo momento con perspectiva de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, características sexuales no normativas, interculturalidad, así como de discapacidad, en términos de los instrumentos vinculados con dichas temáticas; además, deberán garantizar la confidencialidad y tutela de los datos personales y sensibles de las partes, el debido proceso y observar los principios previstos en la Ley General de Víctimas.

Artículo 6. La interpretación de estos Lineamientos se hará de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Querétaro, los tratados y disposiciones internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado mexicano, las leyes generales y locales en la materia, las disposiciones emitidas por el Instituto Nacional Electoral y por el Instituto, la jurisprudencia, así como los principios generales del derecho y atendiendo a los criterios gramatical, sistemático y funcional.

Artículo 7. En todo lo no previsto en los presentes Lineamientos la Secretaría Ejecutiva resolverá lo conducente y se podrá aplicar de manera supletoria la Ley de Medios, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro, el Código Civil Federal y el Código Civil del Estado de Querétaro.

Artículo 8. Las actuaciones y diligencias del procedimiento laboral sancionador se practicarán en días y horas hábiles, que serán las comprendidas entre las ocho y las dieciséis horas.

Cuando exista riesgo que la ejecución de la conducta, sus efectos o consecuencias se pudieran ocultar, destruir o consumir, de tal manera que la materia del procedimiento laboral sancionador desapareciera, se podrán habilitar días y horas inhábiles para el desahogo de las diligencias correspondientes.

Artículo 9. Las notificaciones que se realicen en el procedimiento laboral sancionador se sujetarán a las reglas y surtirán sus efectos conforme a lo previsto en la Ley de Medios.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

En el caso de las notificaciones por estrados se deberá privilegiar el derecho a la protección de los datos personales y sensibles de las partes, conforme a la normatividad en la materia.

Artículo 10. En los casos de hostigamiento y acoso sexual queda prohibida la conciliación entre las partes.

Artículo 11. La autoridad instructora y resolutora, así como las consejerías electorales del Consejo General, tienen impedimento para conocer en los casos siguientes:

- I. En procedimientos en que se tenga interés personal.
- II. En los que interesen, de la misma manera, a sus parientes por consanguinidad en línea recta sin limitación de grado, colaterales por consanguinidad dentro del cuarto grado y parientes por afinidad dentro del segundo grado.
- III. Siempre que haya amistad íntima o manifiesta animadversión con alguna de las partes.
- IV. Ser socia, arrendataria o dependiente de alguna de las partes.
- V. Cuando dichas personas, su cónyuge, concubino o concubina o hijos o hijas, tengan deudas o sean fiadoras o fiadores de alguna de las partes.
- VI. Siempre que por cualquier motivo haya externado su opinión sobre el asunto, antes de emitirse la resolución.

Artículo 12. Tratándose de denuncias presentadas en contra de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva, o en los casos en que ésta se encuentre impedida, el Consejo General resolverá lo conducente.

Artículo 13. La autoridad instructora y resolutora para conocer, sustanciar y resolver el procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad podrán suplir la deficiencia de la queja y dictar las medidas que, a su juicio, sean necesarias para el correcto desarrollo del procedimiento y cumplimiento de sus determinaciones en los términos previstos en los presentes Lineamientos, así como en la normativa aplicable.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

En los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, deberán suplir la deficiencia de la queja y, de ser necesarias, dictar las medidas que en derecho sean procedentes.

Artículo 14. Se determinará el desechamiento de la denuncia cuando:

- I. No existan elementos suficientes que acrediten la existencia de las conductas denunciadas.
- II. Cuando se incumpla con el requisito de la denuncia previsto en la fracción V del artículo 35 de los presentes Lineamientos.
- III. Cuando la denuncia sea notoriamente frívola.
- IV. Desistimiento de la promovente, previo a la admisión de la denuncia.

En los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, la autoridad instructora deberá solicitar a la persona promovente que ratifique su desistimiento informándole sobre sus alcances.

Cuando la autoridad instructora determine el desechamiento de la denuncia deberá emitir un proveído fundado y motivado en el que se señalen los razonamientos que sustenten dicha determinación, el cual deberá notificarse a la promovente.

Artículo 15. Una vez iniciado el procedimiento laboral sancionador procederá el sobreseimiento en los supuestos siguientes:

- I. Desistimiento expreso de la promovente hasta antes del dictado de la resolución, el cual deberá ser ratificado por escrito ante la autoridad instructora o resolutora competente, quien deberá informarle sobre sus alcances.

Dicho desistimiento será improcedente cuando estén inmersos derechos o intereses colectivos.

- II. Cuando la persona denunciada deje de ejercer la función pública en el Instituto; en los casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral, se deberá dar vista a la Contraloría General del Instituto a fin de que conforme a sus atribuciones determine lo conducente.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

III. Por fallecimiento de la persona denunciada.

Cuando la autoridad instructora determine el sobreseimiento de la denuncia deberá emitir un proveído fundado y motivado en el que se señalen los razonamientos que sustenten dicha determinación, el cual deberá notificarse a las partes.

Artículo 16. Las causales de desechamiento o sobreseimiento podrán estudiarse, respectivamente en la recepción de la denuncia, durante la sustanciación del procedimiento o en el dictado de la resolución respectiva. Su consecuencia será un impedimento procesal para conocer de las cuestiones de fondo planteadas en la denuncia.

Artículo 17. La responsabilidad laboral se extingue con la renuncia o fallecimiento de la persona denunciada, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.

Las conductas objeto de los presentes Lineamientos prescribirán a los seis años.

Dicho plazo es continuo y comenzará a contarse desde que se haya cometido la conducta probablemente infractora o a partir del momento en que ésta hubiera cesado y, en su caso, se interrumpirá por el inicio del procedimiento.

Artículo 18. La facultad para determinar la responsabilidad y, en su caso, para sancionar las faltas caducará en tres años, contados a partir del inicio del procedimiento.

Título Segundo

Conductas infractoras

Capítulo Primero

Incumplimiento u omisión de obligaciones

Artículo 19. Son consideradas conductas infractoras, el incumplimiento u omisión de las obligaciones del personal previstas en la Ley Electoral, el Código de Conducta y Ética del Instituto, el Catálogo de Cargos y Puestos de la Rama Administrativa del Instituto, los reglamentos, acuerdos, contratos laborales, convenios, circulares, lineamientos y demás



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones aplicables.

Capítulo Segundo

Hostigamiento laboral

Artículo 20. Consiste en actos o comportamientos ejecutados de manera reiterada, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad del personal; 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, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona victimizada o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Dichos actos o comportamientos se enmarcan dentro de una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe y tienen por finalidad afectar injustificadamente las condiciones laborales; presionar con cargas de trabajo inusuales, excesivas y sin justificación razonable y objetiva; ignorar a la persona o no dirigirle la palabra; no asignar ningún tipo de trabajo; asignar constantemente actividades absurdas, ofensivas, sin utilidad o imposibles de cumplir orientadas a que el personal renuncie a su empleo, cargo o comisión.

Capítulo Tercero

Hostigamiento sexual

Artículo 21. Consiste en actos o comportamientos de índole sexual que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho.

Dichos actos o comportamientos se enmarcan en una relación de subordinación y poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Capítulo Cuarto

Acoso laboral

Artículo 22. Consiste en actos o comportamientos ejecutados de manera reiterada en el entorno del trabajo o con motivo de éste, que atenten contra el autoestima, la salud, la integridad, la libertad o la 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, estrés, afectaciones a la salud emocional y mental, problemas psicológicos y psicosomáticos en la persona victimizada o en quienes lo presencian, que interfiera con el resultado en el rendimiento laboral o genere un ambiente negativo en el área laboral.

Dichos actos o comportamientos no se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

El acoso laboral se presenta en tres niveles:

- I. Horizontal:** Cuando los actos o comportamientos se realizan entre compañeras y compañeros.
- II. Vertical descendente:** Sucede cuando los actos o comportamientos se realizan por cualquier persona que tiene jerarquía o superioridad respecto de la persona victimizada.
- III. Vertical ascendente:** Se refiere a los actos o comportamientos que se realizan entre quienes ocupan puestos subalternos respecto de la persona superior jerárquica victimizada.

Capítulo Quinto

Acoso sexual

Artículo 23. Consiste en actos o comportamientos de índole sexual en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u

observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o, de hecho.

Dichos actos o comportamientos no se enmarcan en una relación de poder entre la persona que comete dichos actos y la que los recibe.

Título Tercero

Atención de primer contacto en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral

Artículo 24. El personal de primer contacto, una vez que tenga conocimiento de la presentación de una denuncia, deberá citar a la promovente a una reunión a fin de proporcionarle de forma clara y detallada la información y orientación necesaria vinculada con el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, su procedimiento al interior del Instituto, las instancias públicas ante las cuales puede acudir para denunciar, contactos de ayuda y apoyo, las medidas de protección que, en su caso, pueden otorgar las autoridades competentes conforme a sus facultades, sus alcances, objetivos, importancia y urgencia para garantizar su seguridad, los derechos que en su favor establece la Ley General de Víctimas y la normatividad aplicable.

Dicha atención se deberá brindar en un espacio seguro, privado y libre de interrupciones a fin de garantizar la confidencialidad.

De considerarlo necesario, el personal de primer contacto podrá determinar que la atención se brinde a través de videoconferencia, previo consentimiento de la promovente.

Artículo 25. El personal de primer contacto está obligado a brindar atención al personal que tenga interés de recibir orientación vinculada con el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, aún y cuando no medie la presentación de una denuncia.

En caso de que el personal tenga la intención de presentar una denuncia se le deberá proporcionar la información necesaria para su interposición conforme al anexo 1.

Artículo 26. Para brindar la atención de primer contacto se deberán llevar a cabo las acciones que, de manera enunciativa, mas no limitativa se señalan a continuación:



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- a)** Preguntar a la persona cómo desea ser nombrada y dirigirse en todo momento a ella de esa manera.
- b)** Escuchar con atención e interés a la promovente.
- c)** En caso de que se encuentre acompañada, preguntar si desea narrar los hechos frente a la persona o de lo contrario solicitar que únicamente se encuentre presente la promovente.
- d)** Identificar si se trata de una persona con discapacidad y el tipo de discapacidad, para realizar los ajustes razonables y medidas de accesibilidad que le garanticen la atención en igualdad de condiciones.
- e)** Si se trata de una persona indígena o afromexicana se debe brindar la atención con un enfoque de interculturalidad, respetando sus usos y costumbres; en el supuesto en que hable una lengua indígena y no hable español se deberá gestionar con inmediatez la asistencia de una persona intérprete o traductora para garantizar el acceso efectivo a sus derechos.
- f)** Cuando se trate de una persona trans, respetar su identidad y dirigirse a ella como manifiesta que desea ser nombrada.
- g)** En todos los casos se deberán observar las necesidades específicas requeridas por la persona promovente, derivadas de categorías interseccionales, tales como edad, discapacidad, situación migratoria, origen étnico, identidad y expresión de género, embarazo, condición económica y cualquier otra que pudiera colocarla en mayor situación de vulnerabilidad, así como realizar las gestiones necesarias para salvaguardar su integridad física y emocional, por lo que, el personal que brinde la atención de primer contacto deberá jerarquizar las necesidades de atención y, en función de ello realizar las canalizaciones interinstitucionales que se requieran.
- h)** En todo momento el personal de primer contacto estará obligado a evitar la revictimización.

Concluida la atención, el personal de primer contacto en los casos de hostigamiento y acoso laboral, le informará a la promovente sobre la posibilidad de llevar a cabo el procedimiento de conciliación, explicándole de manera clara y detallada sus alcances.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

En caso de que la promovente acepte iniciar con dicho procedimiento, el personal de primer contacto deberá hacerlo del conocimiento de la autoridad instructora a fin de que se lleve a cabo el procedimiento de conciliación previsto en los presentes Lineamientos.

Artículo 27. En todos los casos el personal de primer contacto que brinde la atención deberá elaborar un acta circunstanciada de la diligencia, la cual contendrá los elementos siguientes:

- a) Nombre completo de la promovente y de la persona denunciada.
- b) En su caso, edad de la promovente y de la persona denunciada.
- c) Elementos de interseccionalidad.
- d) Cercanía de la promovente con la persona denunciada.
- e) Intencionalidad, consecuencias y temporalidad de las conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- f) En su caso, señalar los antecedentes de violencia de la persona denunciada, consumo de drogas o alcohol, posición de privilegio o ventaja frente a la promovente, entre otros.
- g) En su caso, si la promovente está de acuerdo en conciliar con la persona denunciada en los casos de hostigamiento y acoso laboral.
- h) Cualquier otro que identifique el personal de primer contacto y que a su consideración sea necesario para el trámite del procedimiento laboral sancionador, la emisión de la resolución o el otorgamiento de medidas cautelares, o la solicitud de medidas de protección a la autoridad que conforme a sus facultades sea competente de proporcionarlas.
- i) Firma del personal que llevó a cabo el desahogo de la atención de primer contacto.

El acta circunstanciada se deberá remitir a la autoridad instructora, dentro de los dos días hábiles siguientes a que concluya la atención de primer contacto, la cual obrará en el expediente correspondiente.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Artículo 28. Cuando se advierta que los hechos denunciados no son competencia del Instituto, el personal de primer contacto le deberá brindar la orientación necesaria a la promovente en términos de los presentes Lineamientos y lo hará del conocimiento de la autoridad instructora, quien podrá realizar la canalización correspondiente.

Cuando la promovente no otorgue su consentimiento para realizar la canalización respectiva, se deberá dejar constancia de ello.

Artículo 29. Una vez concluida la atención, el personal de primer contacto deberá evaluar la necesidad de la emisión de medidas cautelares a favor de la promovente y en caso de que considere su otorgamiento, deberá informarlo a la autoridad instructora a fin de que conforme a su competencia determine lo conducente, en términos de los presentes Lineamientos.

Título Cuarto

De las medidas de protección y cautelares en los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral

Capítulo Primero

Medidas de protección

Artículo 30. La autoridad instructora, a través de la Secretaría Ejecutiva, podrá solicitar a las autoridades pertinentes que conforme a sus facultades y competencias otorguen medidas de protección a favor de la promovente.

A la solicitud se le deberá anexar copia del escrito de denuncia, de sus anexos, así como del acta circunstanciada levantada por el personal de primer contacto.

En todos los casos se deberá requerir a la promovente su consentimiento y/o autorización para la solicitud de las medidas de protección.

Artículo 31. Si derivado de la sustanciación de la denuncia, la autoridad instructora advierte que se actualizan nuevas conductas constitutivas de hostigamiento o acoso sexual y/o laboral, deberá informarlo a través de la Secretaría Ejecutiva a la autoridad correspondiente que conforme a sus facultades y competencias haya otorgado alguna

medida de protección, a fin de que ésta las modifique o amplie, siempre que se cuente con el consentimiento y/o la autorización de la promovente.

Capítulo Segundo

Medidas cautelares

Artículo 32. La autoridad instructora podrá emitir medidas cautelares a fin de evitar que se sigan cometiendo conductas de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral en perjuicio de la promovente, para lo cual, de manera enunciativa, mas no limitativa se señalan las siguientes:

- I. Reubicación temporal de la promovente o de la persona denunciada, a elección de la primera.
- II. Determinación para que la promovente o la persona denunciada realice trabajo a distancia, a elección de la primera.

Son principios observables para la implementación de las medidas cautelares el de protección; necesidad y proporcionalidad; confidencialidad; oportunidad y eficacia; integralidad y pro persona, en términos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En todo momento se deberá respetar la presunción de inocencia.

Estas medidas no constituyen una sanción ni eximen de la responsabilidad que resulte.

Una vez emitidas las medidas cautelares, la autoridad instructora deberá notificarlo a las partes, a la persona superior jerárquica, así como a la Unidad de Recursos Humanos y Financieros del Instituto, ésta última será quien brinde los trámites pertinentes para la ejecución de dichas medidas, según sea el caso.

Cuando se haya determinado la adopción de medidas cautelares, y una vez que el expediente sea remitido por la autoridad instructora a la autoridad resolutora, ésta última deberá determinar su vigencia, dicha determinación se deberá notificar a las partes.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Título Quinto

Procedimiento Laboral Sancionador

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 33. Son partes en el procedimiento laboral sancionador:

- I.** La persona promovente.
- II.** La persona denunciada.

Artículo 34. El procedimiento laboral sancionador iniciará a instancia de parte cuando medie la presentación de una denuncia.

Artículo 35. El escrito de denuncia debe cumplir con los siguientes requisitos:

- I.** Nombre completo de quien denuncia, domicilio para oír y recibir notificaciones en la zona metropolitana del Estado, señalando calle, número y colonia, además del cargo o puesto que ocupa y el área de adscripción.
- II.** Nombre completo, cargo o puesto y adscripción de la persona denunciada.
- III.** Descripción de los hechos en que se funda la denuncia y, en su caso, de los preceptos constitucionales o legales violados.
- IV.** Pruebas relacionadas con los hechos referidos.
- V.** Firma autógrafa.

Para tal efecto, se podrá utilizar el anexo 1 para la presentación de la denuncia o un escrito libre que contenga los mismos elementos.

Una vez presentada la denuncia, la autoridad instructora, dentro de los tres días hábiles siguientes, analizará el cumplimiento de los requisitos de la denuncia y cuando se incumpla con los requisitos señalados en las fracciones I, II y III del presente artículo realizará la prevención correspondiente para que dentro del plazo de cinco días hábiles



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

siguientes sea subsanada la omisión o inconsistencia, bajo el apercibimiento de que, en caso de no dar cumplimiento a la misma, la denuncia se tendrá por no presentada.

Admitida la denuncia, la autoridad instructora deberá solicitar a la promovente su consentimiento para el manejo de datos personales sensibles, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral.

No serán admitidas las denuncias que sean notoriamente frívolas, entendiéndose como tales:

- a) Cuando se formulen pretensiones que no se puedan alcanzar jurídicamente, por ser notorio y evidente que no se encuentran al amparo del derecho.
- b) Aquellas que refieran hechos que resulten falsos o inexistentes de la sola lectura cuidadosa del escrito.

El procedimiento laboral sancionador se apegará invariablemente a los principios constitucionales que rigen la materia y al debido proceso legal.

La autoridad instructora y resolutora en todos los casos en los que las partes o una de las partes sea mujer deberá juzgar con perspectiva de género.

Artículo 36. Cuando la denuncia se presente de forma oral ante la autoridad instructora o mediante la cuenta de correo electrónico *oficialiadepartes@ieeq.mx*, se deberá levantar un acta circunstanciada, la cual deberá anexarse al expediente de trámite, asentando los elementos mínimos previstos en el artículo 33 de los presentes Lineamientos.

Realizado lo anterior, deberá notificarla a la promovente a fin de que ésta ratifique su denuncia dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a que surta efectos la notificación correspondiente, bajo el apercibimiento de que, en caso de no hacerlo, la denuncia se tendrá por no presentada.

Cuando la promovente ratifique su denuncia deberá remitir a la autoridad instructora dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes las pruebas relacionadas con los hechos referidos en el acta circunstanciada, a fin de que dicha autoridad cuente con los elementos necesarios para el trámite y la sustanciación del procedimiento laboral sancionador.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Artículo 37. En caso de ser necesario, la autoridad instructora citará a la promovente a una comparecencia dentro de los cinco días hábiles siguientes a que se reciba la denuncia para aclarar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrollaron los hechos denunciados, evitando en todo momento la revictimización.

En la comparecencia la promovente podrá presentar los elementos probatorios que considere necesarios con relación a sus manifestaciones.

En el desahogo de la comparecencia podrá estar presente el personal de primer contacto con el objeto de que brinde apoyo especializado en materia de perspectiva de género, cuando lo solicite la autoridad instructora.

Artículo 38. Cuando la denuncia sea presentada ante un área distinta, ésta deberá remitirla dentro de las veinticuatro horas siguientes a la autoridad instructora junto con los anexos que, en su caso se hubieran agregado.

Artículo 39. Si con motivo de la sustanciación del procedimiento laboral sancionador, la autoridad instructora estima que existen elementos suficientes para presumir conductas infractoras en materia de responsabilidad administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Querétaro, lo hará del conocimiento de la Contraloría General del Instituto, para los efectos legales a que haya lugar, remitiendo copia certificada del expediente de trámite.

Capítulo Segundo

De las pruebas

Artículo 40. Podrán ser ofrecidas y, en su caso, admitidas en el procedimiento laboral sancionador, las pruebas siguientes:

- I. **Documentales públicas:** Se refiere a los documentos emitidos por los órganos o funcionariado electoral en el ejercicio de sus atribuciones y dentro del ámbito de su competencia; así como por las autoridades federales, estatales y municipales, acorde a sus atribuciones y, por quienes están investidas de fe pública de acuerdo con la ley.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

II. Documentales privadas: Se refiere a todos los demás documentos o actas que aporten las partes, siempre que resulten pertinentes y relacionadas con sus pretensiones.

III. Técnicas: Se refiere a aquellas que derivan de los descubrimientos de la ciencia, susceptibles de ser desahogadas sin necesidad de personas peritas y que constituyan un elemento para esclarecer los hechos de que se trate. La persona oferente deberá señalar concretamente lo que pretende acreditar, identificando a las personas, los lugares y las circunstancias de modo y tiempo que reproduce la prueba.

IV. Confesional: Este tipo de prueba se divide en:

- a) Expresa:** Se refiere a aquella que se realiza de manera clara y distintamente al formular o contestar el inicio del procedimiento, absolviendo posiciones, o en cualquier otro acto relacionado con el procedimiento.
- b) Tácita:** Se refiere a aquella que se presume en los casos señalados por la normativa aplicable.

De ofrecerse la prueba confesional a cargo de la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o titular de una Dirección Ejecutiva o unidad técnica, sólo será admitida si se trata de hechos propios controvertidos que no hayan sido reconocidos por el Instituto y relacionados con la materia del procedimiento. Su desahogo se hará vía oficio y para ello la parte oferente de la prueba deberá presentar el pliego de posiciones correspondiente. Una vez calificadas de legales las posiciones por la autoridad, se remitirá el pliego a quien deberá absolverlas, para que en un término de cinco días hábiles conteste por escrito.

V. Testimonial: La parte que ofrezca la prueba deberá cumplir con los requisitos siguientes:

- a)** Nombre completo (nombre(s) y apellidos) de quienes rendirán testimonio.
- b)** En su caso, el cargo o puesto que ocupan dentro del Instituto.
- c)** Para el examen de las y los testigos, no se presentarán interrogatorios escritos. Las preguntas y las repreguntas serán formuladas verbal y directamente a la o el testigo.

- d) Cuando la o el testigo sea una consejería electoral del Consejo General, la persona titular de la Secretaría Ejecutiva o titular de una Dirección Ejecutiva o unidad técnica del Instituto, quien ofrezca la prueba deberá presentar sus interrogatorios por escrito, con las copias respectivas para las demás partes, las cuales serán puestas a su disposición en el mismo proveído en que se determine recibir la prueba, para que, dentro de tres días hábiles siguientes, presenten, en pliego cerrado, si quisieren, su interrogatorio de repreguntas, a fin de que la autoridad pueda hacer su debida calificación.

En el proveído en el que se señale fecha para el desahogo de esta prueba, la autoridad instructora deberá prevenir a la oferente, con el objeto de presentar directamente a sus testigos en el lugar, día y hora que se indique para tal efecto, bajo el apercibimiento que, de no comparecer ese día sin causa justificada, se declarará desierta ante su falta de interés. Asimismo, si así lo solicita la parte oferente, las y los testigos podrán ser citados a declarar por conducto de la autoridad instructora.

- VI. Pericial:** Versa sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica o arte, la cual deberá ofrecerse indicando la materia sobre la cual debe versar, exhibiendo el cuestionario respectivo y especificando lo que pretende acreditar con la misma.

Tiene como objetivo estudiar a fondo y examinar un hecho concreto, un comportamiento e incluso un simple objeto para poder establecer no sólo las causas de este sino también sus consecuencias y cómo se produjo.

Cuando existan más de dos personas involucradas en el procedimiento, nombrarán una persona perita las que sostengan similares pretensiones y otra las que las contradigan.

Si quienes deben nombrar a la perita no se pusieran de acuerdo, la autoridad instructora designará a una de entre las que propongan las interesadas.

- VII. Inspección:** Puede practicarse, a petición de parte o por orden de la autoridad instructora con oportuna citación, cuando pueda servir para aclarar o fijar hechos relativos a la materia que se analiza y que no requieran conocimientos técnicos especiales. La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de esta; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará, y los objetos y documentos que deben ser examinados.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretendan acreditar con la misma.

VIII. Indicio e instrumental de actuaciones: Los indicios son la consecuencia que la Ley o la autoridad instructora deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La Instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado por motivo del procedimiento laboral sancionador o recurso de inconformidad.

La prueba confesional y la testimonial también podrán ser ofrecidas y admitidas cuando versen sobre declaraciones que consten en acta levantada ante fedatario público que las haya recibido directamente de las personas declarantes, y siempre que estos últimos queden debidamente identificadas y asienten la razón de su dicho.

Artículo 41. Las pruebas serán valoradas atendiendo a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia.

Las documentales emitidas por las autoridades en ejercicio de sus funciones tendrán valor probatorio pleno, por lo que respecta a su autenticidad o a la veracidad de los hechos a los que se refieran, salvo prueba en contrario.

Las documentales privadas, las testimoniales, las técnicas, las inspecciones, los indicios, las periciales y demás medios de prueba lícitos, que se ofrezcan por las partes, sólo harán prueba plena a juicio de la autoridad resolutora cuando generen convicción sobre los hechos al concatenarse con los demás elementos que obren en el expediente, las afirmaciones de las partes la verdad conocida y el recto raciocinio de la relación que guarden entre sí.

Artículo 42. No se admitirán pruebas que no se hayan ofrecido en los momentos previstos en estos Lineamientos, las contrarias a derecho, ociosas, inútiles, ineficaces, imposibles o las que versen sobre hechos notorios o reconocidos por las partes, salvo que fueran supervenientes, hasta antes de que se dicte el proveído de cierre de instrucción.

Se entiende como prueba superviniente aquella que, teniendo relación directa con la materia del procedimiento, se haya producido con posterioridad al vencimiento del plazo para ofrecer pruebas, o que se hayan producido antes, siempre que fueren del



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

conocimiento de las partes con posterioridad al plazo en que se debieron aportar u ofrecer por existir obstáculos que no estaban a su alcance superar.

En caso de ser ofrecidas pruebas supervenientes, la parte oferente deberá justificar la causa de la supervenencia a fin de que la autoridad instructora esté en posibilidad de determinar su procedencia, de lo contrario, no serán admitidas.

De toda prueba superveniente se dará vista a las partes para que en el término de tres días manifiesten lo que a su derecho convenga.

Cerrada la instrucción, no se admitirá prueba alguna.

Artículo 43. La autoridad instructora deberá realizar las diligencias necesarias para el desahogo de las pruebas que conforme a derecho proceda y que así lo requieran.

En todos los casos, la autoridad podrá hacer uso de herramientas tecnológicas o medios remotos de comunicación electrónica y deberá resolver cualquier incidencia o escritos presentados por las partes en contra de las actuaciones practicadas o diligencias realizadas durante la instrucción y antes de que se determine el cierre de instrucción a efecto de dejar el expediente en estado de resolución.

Las pruebas documentales se tendrán desahogadas atendiendo a su propia naturaleza.

Tratándose de las pruebas técnicas, su desahogo correrá a cargo de la parte que la ofrece, para ello, deberá proporcionar a la autoridad los medios necesarios para su desahogo, de lo contrario, se tendrá por desierta. 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.

En el desahogo de la prueba testimonial se observará lo siguiente:

- a) La o el oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, por lo que, en caso, de no comparecer de manera justificada, la autoridad la podrá declarar desierta.
- b) La autoridad instructora procederá a recibir los testimonios, que serán examinados por separado, en el orden que fueran ofrecidos.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- c)** Después de tomar la protesta de conducirse con verdad, se harán constar sus generales y se procederá a tomar su declaración.
- d)** Se recibirá la declaración de hasta tres testigos por cada hecho que se pretenda probar. Las partes presentarán sus preguntas por escrito, hasta diez preguntas por testigo, la autoridad admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo o que lleven implícita la contestación.
- e)** Cuando la autoridad lo estime pertinente, examinará directamente a la o el testigo.
- f)** Las preguntas y las respuestas se harán constar en la diligencia, escribiéndose textualmente unas y otras.
- g)** Las y los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la autoridad instructora deberá solicitarla, respecto a las respuestas que no la lleven en sí.
- h)** Las manifestaciones de las partes, objeciones o tachas a las o los testigos se formularán al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la autoridad.
- i)** El acta elaborada al efecto, previa lectura, deberá ser suscrita por la o el testigo y por quienes intervengan en el desahogo de dicha prueba.
- j)** Cuando alguna de las partes que intervenga 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.

En el desahogo de la prueba pericial se observará lo siguiente:

- a)** El día de la audiencia se presentarán las personas peritas designadas por las partes y, en su caso, la designada por la autoridad instructora.
- b)** La o el perito protestará desempeñar su cargo de conformidad con la Ley e inmediatamente rendirá su dictamen, a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendirlo.
- c)** Las partes podrán hacer a la o el perito las preguntas que juzguen convenientes.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- d)** La autoridad instructora podrá pedir a la o el perito, todas las aclaraciones que estime conducentes y, de ser el caso, exigirles la práctica de nuevas diligencias.
- e)** En caso de desacuerdo de las partes en el dictamen que presente la o el perito, se podrá proponer la opinión de una tercera, quien no está obligada a adoptar alguna de las opiniones existentes. Para ello, la autoridad concederá un plazo de tres días hábiles común a las partes, para adicionar el cuestionario con lo que les interesa.
- f)** La o el perito se sujetará en su dictamen y a las bases que, en su caso, fije la normatividad aplicable.
- g)** Los honorarios de cada persona perito serán pagados por la parte que lo nombró, o que, en su caso, hubiere nombrado la autoridad instructora; los honorarios de la tercera, los efectuarán ambas partes.

De estimarlo conveniente para el esclarecimiento de los hechos, la autoridad instructora podrá designar a la o el perito que corresponda para el desahogo de una diligencia, de los padrones de peritos del Poder Judicial de la Federación, así como del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Querétaro; de la institución pública local o federal que coadyuve con el Instituto o que a juicio de la autoridad pueda auxiliar a éste para su desahogo.

Admitida la prueba de inspección, la autoridad instructora señalará día, hora y lugar para su desahogo, observando las reglas siguientes:

- a)** La prueba se deberá ceñir estrictamente a lo ordenado.
- b)** Se requerirá poner a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse o practicar su reconocimiento.
- c)** Las partes y sus personas apoderadas pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular objeciones y observaciones que estimen pertinentes.
- d)** De la diligencia se elaborará acta circunstanciada, que firmarán las personas que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón que se deje en autos.

Capítulo Tercero

Del procedimiento

Artículo 44. El procedimiento laboral sancionador se dividirá en dos etapas:

- I. Instrucción:** Comprende desde el inicio del procedimiento hasta el cierre de instrucción.
- II. Resolución:** Comprende desde la recepción del expediente de trámite hasta la emisión de la resolución que ponga fin al procedimiento.

Artículo 45. Dentro del plazo de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente al que se dicte el proveído de admisión, la autoridad instructora a fin de garantizar el derecho de audiencia notificará personalmente a la persona denunciada el inicio del procedimiento laboral sancionador.

Para ello, le correrá traslado con copia simple del proveído de admisión, de la denuncia y de las pruebas que sustenten el inicio del procedimiento.

Realizado lo anterior y dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la notificación del inicio del procedimiento laboral sancionador, la persona denunciada deberá hacer entrega a la autoridad instructora su escrito de contestación y, en su caso, ofrecer las pruebas que considere pertinentes.

Cuando no dé contestación ni ofrezca pruebas dentro del plazo señalado, precluirá su derecho para hacerlo.

Artículo 46. La autoridad instructora dictará el proveído 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 la persona denunciada presente dicha contestación.

De ser necesario, en el mismo proveído se deberá ordenar el desahogo de las pruebas que procedan y así lo requieran, indicando el día y la hora para la celebración de la audiencia respectiva, el cual se deberá notificar a las partes.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Artículo 47. La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo dentro de los diez días hábiles siguientes a la emisión del proveído de admisión de pruebas en el lugar que previamente señale la autoridad instructora.

Concluida la audiencia se dictará un proveído 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.

En aquellos casos en los que las partes, o alguna de ellas no se presente a comparecer, la autoridad instructora dictará un proveído en el que se deje constancia de ello, y ordenará el cierre de instrucción.

La audiencia de desahogo de pruebas sólo podrá diferirse o suspenderse por causas debidamente justificadas a juicio de la autoridad instructora.

Artículo 48. Concluida la etapa de pruebas, la autoridad instructora levantará el acta correspondiente en el que determine el cierre de instrucción y deberá poner a la vista de las partes el expediente hasta por dos días hábiles para que formulen los alegatos que estimen pertinentes, salvo que determine la realización de diligencias complementarias.

En caso de que no sea necesario realizar la audiencia de desahogo de pruebas, el cierre de instrucción se emitirá el día hábil siguiente al que se notifique el proveído de admisión de pruebas.

Una vez realizado lo anterior, dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes al que se dicte el proveído de cierre de instrucción, la autoridad instructora remitirá el expediente original debidamente integrado con todas sus constancias a la autoridad resolutora, así como una ficha técnica del estado que guarda el mismo para la emisión de la resolución correspondiente.

Título Sexto

De la resolución

Artículo 49. La autoridad resolutora, resolverá el procedimiento laboral sancionador, dentro de los veinte días hábiles siguientes a la recepción del expediente respectivo. La resolución deberá contener al menos:

- a) Lugar y fecha de emisión.
- b) Nombre completo de las partes.
- c) Síntesis.
- d) Antecedentes.
- e) Argumentos de hecho y de derecho para sostener el sentido de la resolución.
- f) En su caso, la individualización de las sanciones.
- g) Puntos resolutivos.
- h) Nombre y firma de la autoridad resolutora.

La resolución se deberá notificar a las partes dentro de los tres días hábiles posteriores a su emisión.

Artículo 50. Para determinar la sanción a imponerse, la autoridad resolutora deberá valorar los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta.
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad y los antecedentes de la persona infractora.
- III. La intencionalidad.
- IV. La reincidencia.
- V. La reiteración de las conductas.
- VI. La capacidad económica de la persona infractora, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado a la promovente.
- VII. alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe las conductas denunciadas.

Las faltas podrán clasificarse como levísimas, leves o graves, y éstas, como grave ordinaria, grave especial o grave mayor, o particularmente grave.

Artículo 51. Podrán aplicarse las sanciones siguientes:

- I. **Amonestación:** Consistente en la advertencia escrita formulada a la persona infractora, para que evite reiterar una conducta indebida en que haya incurrido, apercibiéndole de que, en caso de reincidencia, se le impondrá una sanción más severa.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

II. Multa: Es la sanción económica aplicable a la persona infractora de cincuenta hasta quinientas veces la Unidad de Medida y Actualización vigente al momento de la comisión de la infracción.

III. Suspensión: Consiste en la interrupción temporal en el desempeño de las funciones de la persona infractora, sin goce de sueldo.

La suspensión no implica destitución del cargo o puesto y no podrá exceder de diez días hábiles.

IV. Destitución o rescisión de la relación laboral: Se trata del acto mediante el cual se da por terminada la relación laboral con la persona infractora en el desempeño de sus funciones.

Artículo 52. En los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral podrán aplicarse las medidas de reparación integral en términos de la Ley General de Víctimas siguientes:

- I. Restitución.
- II. Rehabilitación.
- III. Compensación.
- IV. Satisfacción.
- V. Medidas de no repetición.

Artículo 53. El cumplimiento o ejecución de las sanciones que se impongan en la resolución del procedimiento laboral sancionador deberá sujetarse a lo siguiente:

- I. La amonestación se ejecutará con la incorporación de una copia de la resolución respectiva, en el expediente de la persona infractora.
- II. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que quede firme la resolución.
- III. La multa se cuantificará sobre la Unidad de Medida de Actualización vigente al momento de la comisión de la infracción, la cual se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

El ingreso se deberá destinar exclusivamente a la prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral al interior del Instituto, para lo cual, la Coordinación Administrativa una vez que reciba dicho ingreso, deberá informarlo a la Unidad de Género para que lleve a cabo las acciones pertinentes.

- IV.** La destitución o rescisión de la relación laboral surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación, el día hábil siguiente al que quede firme la resolución.

En todos los casos se deberá dar vista a la Coordinación Administrativa del Instituto, para que a través de la Unidad de Recursos Humanos y Financieros lleve a cabo las acciones correspondientes para el cumplimiento de la resolución.

En los asuntos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral no se otorgará prórroga para la ejecución del cumplimiento de la suspensión.

Título Séptimo

Del recurso de inconformidad

Artículo 54. El recurso de inconformidad es un medio de defensa que tiene el personal contra las resoluciones emitidas por la autoridad resolutora.

El Consejo General será competente para resolver dicho recurso.

Artículo 55. El recurso de inconformidad deberá interponerse ante la autoridad resolutora, dentro de los diez días hábiles siguientes en que surta efectos la notificación de la resolución que se recurra. La interposición del recurso ante otra instancia no interrumpirá el plazo señalado.

Artículo 56. Recibido el recurso de inconformidad, la autoridad resolutora en un plazo máximo de cinco días hábiles, elaborará el proveído de admisión, de desechamiento o de no interposición del recurso.

Cuando se ofrezcan y admitan pruebas en el recurso, proveerá lo conducente señalando en su caso fecha y lugar para su desahogo.

La interposición del recurso suspenderá la ejecución de la resolución impugnada.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Artículo 57. El escrito mediante el cual se interponga el recurso de inconformidad deberá contener los elementos siguientes:

- a) El órgano al que se dirige.
- b) Nombre completo de quien interpone el recurso.
- c) Domicilio para oír y recibir notificaciones.
- d) La resolución que se impugne, así como la fecha en la cual se notificó.
- e) Los agravios, los argumentos de Derecho en contra de la resolución que se recurre y las pruebas que ofrezca.
- f) La firma autógrafa de la persona promovente.

En el recurso sólo podrán ofrecerse y admitirse aquellas pruebas de las que no tuvo conocimiento la persona promovente durante la secuela del procedimiento laboral sancionador.

Artículo 58. El Consejo General deberá resolver el recurso dentro de un plazo de veinte días hábiles siguientes a la fecha de su admisión y una vez que se cuenten con los elementos para resolver; 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 del término de cinco días hábiles siguientes a su emisión.

Artículo 59. Las resoluciones que pongan fin al recurso de inconformidad podrán ser recurridas en términos de la Ley de Medios.

Título Octavo

De la conciliación de conflictos entre el personal

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 60. No serán objeto de conciliación, los conflictos que:

- I. Afecten el interés directo del Instituto.
- II. Afecten derechos de terceras personas ajenas al conflicto.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- III.** Atenten contra el orden público.
- IV.** Sean materia de una denuncia presentada ante la Contraloría General del Instituto o ante autoridades distintas a éstos.
- V.** Se encuentren sujetos a un procedimiento laboral sancionador en trámite.
- VI.** Cuando se trate de denuncias por hostigamiento y acoso sexual.

Artículo 61. Son partes en el procedimiento de conciliación, las personas involucradas en el conflicto y la persona conciliadora.

Artículo 62. La conciliación se registrará por los principios rectores previstos en la Ley General de Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias.

Para efectos de los presentes Lineamientos, los principios se aplicarán de la forma siguiente:

- I.** La persona conciliadora actuará con apego a las normas, tratando a las partes con igualdad, objetividad y probidad.
- II.** La persona conciliadora debe procurar y vigilar que el acuerdo al que lleguen las partes sea comprensible y realizable, así como equitativo, justo y perdurable.
- III.** La persona conciliadora deberá excusarse de participar en una conciliación o dar por terminada la misma, si a su juicio está convencida que su intervención la perjudica.
- IV.** La participación de las partes en la conciliación debe ser voluntaria, estar libre de coerción o cualquier vicio que afecte su voluntad.
- V.** El procedimiento deberá implicar el mínimo de gastos, tiempo y desgaste ulteriores de las partes.

En el desahogo del procedimiento de conciliación, las partes deberán guardar la reserva y confidencialidad de la información a la que tengan acceso con motivo de dicho proceso, hasta en tanto no se llegue a un arreglo conciliatorio, prevaleciendo posteriormente únicamente en lo que hace a los datos personales.

Artículo 63. La autoridad instructora será responsable de verificar la adecuada aplicación de los presentes Lineamientos y dentro del ámbito de su competencia para:



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- I.** Supervisar el procedimiento de conciliación de conflictos que regula los presentes Lineamientos.
- II.** Designar a la persona conciliadora que se encargará de aplicar el procedimiento de conciliación.
- III.** Invitar a las partes a una reunión conciliatoria cuando tenga conocimiento de un conflicto entre el personal, susceptible de resolverse mediante el procedimiento de conciliación.
- IV.** Establecer los mecanismos para capacitar al personal que realice las conciliaciones.
- V.** Llevar a cabo la convocatoria dirigida a las partes.
- VI.** Llevar el registro y resguardar el archivo de los acuerdos materia de conciliación.
- VII.** Prever las condiciones físicas del lugar que permitan el adecuado desarrollo de las reuniones de conciliación.
- VIII.** Nombrar a otra persona conciliadora cuando exista impedimento o excusa.
- IX.** Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de voluntades que se generen en el acta respectiva.
- X.** Las demás que sean necesarias.

Artículo 64. Son derechos de las partes:

- I.** Solicitar a la autoridad instructora la implementación del procedimiento de conciliación.
- II.** Participar en la reunión de conciliación, junto con su representante, persona apoderada o de su confianza, quien podrá asistirlos jurídicamente, pero no podrán influir en la decisión que tomen.
- III.** Manifestar en el momento que les indique la persona conciliadora su versión sobre los hechos motivo del conflicto.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- IV.** Proponer una o más soluciones para dirimir el conflicto.
- V.** Solicitar el cambio de persona conciliadora a la autoridad instructora de manera fundada y motivada.
- VI.** Solicitar en cualquier momento de la conciliación la terminación de esta, por así convenir a sus intereses, lo cual se deberá realizar por escrito.
- VII.** Celebrar por escrito un acuerdo de voluntades, mediante el que se dé solución al conflicto.

Artículo 65. Son obligaciones de las partes:

- I.** Asistir en la fecha y horario que fije la convocatoria correspondiente para la celebración de la primera reunión de conciliación.
- II.** Conducirse con rectitud, respeto y veracidad durante la conciliación.
- III.** Guardar secrecía de lo manifestado en las reuniones de conciliación.
- IV.** Cumplir con lo pactado en el acta que se suscriba con motivo de la reunión de conciliación.

Artículo 66. Son obligaciones de la persona conciliadora:

- I.** Ejercer su función conforme a los principios del procedimiento de conciliación.
- II.** Comunicar por escrito a la autoridad instructora que la designó, cuando exista impedimento o excusa.
- III.** Informar a las partes sobre las ventajas y naturaleza del procedimiento de conciliación.
- IV.** Escuchar a las partes y exhortarlas a que se conduzcan con cordialidad y respeto.
- V.** Conducir la conciliación en forma clara y ordenada y de manera imparcial.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

- VI.** Coadyuvar con las partes a fin de que encuentren alternativas de solución.
- VII.** Facilitar la comunicación y negociación de las partes.
- VIII.** Vigilar que en las conciliaciones en que intervenga, no se afecten los intereses del Instituto, los derechos irrenunciables, los derechos de terceras personas ajenas al conflicto, ni las disposiciones de orden público.
- IX.** Concluir la reunión de conciliación, cuando no exista avenencia de las partes y/o cuando no existan las condiciones de respeto.
- X.** Las demás que la autoridad instructora establezca.

Capítulo Segundo

Del procedimiento de conciliación

Artículo 67. El procedimiento de conciliación podrá iniciar:

- I.** A solicitud de una o ambas partes.
- II.** Por invitación de la autoridad instructora.

Artículo 68. Cuando el procedimiento de conciliación sea a solicitud de una o de ambas partes, la petición deberá presentarse por escrito en la Oficialía de Partes del Instituto.

El escrito de solicitud debe contener como requisitos:

- I.** El nombre, cargo y área de adscripción de la persona solicitante.
- II.** Nombre, cargo y área de adscripción de la otra parte.
- III.** Al escrito de solicitud se deberá acompañar en sobre cerrado, una breve descripción del conflicto, los hechos y demás elementos que a juicio de la persona solicitante deba conocer la autoridad conciliadora.

El escrito de solicitud deberá ser presentado en días y horas hábiles.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

La autoridad instructora contará con un plazo de tres días hábiles para determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud fundando y motivando su determinación, la cual se deberá notificar a la persona solicitante.

Si es procedente la admisión de la solicitud, la autoridad instructora deberá designar a la persona conciliadora responsable de llevar a cabo el desahogo de la primera reunión de conciliación.

Artículo 69. La asistencia a la primera reunión de conciliación será obligatoria para las partes, con el objeto de que conozcan en qué consiste la conciliación, sus beneficios, así como el motivo por el que se les citó, independientemente de que se genere o no, el acuerdo de voluntades entre las partes.

Si alguna de las partes no asiste de manera justificada, se reprogramará la fecha para celebración de la reunión.

En la reunión la persona conciliadora podrá realizar preguntas a cada una de las partes, con el objeto de aclarar dudas, precisar aspectos que puedan contribuir a la solución del conflicto y encauzar la reunión para buscar alternativas de solución.

Cuando se advierta la probable afectación de derechos de terceras personas ajenas al conflicto, la persona conciliadora suspenderá el desahogo del procedimiento y lo comunicará a la autoridad instructora, quien llamará a la persona ajena al procedimiento y de acreditarse la afectación a dicha persona, se convocará a ésta a que asista voluntariamente a la reunión, en el supuesto que no tenga interés en comparecer, se continuará el procedimiento únicamente entre las partes, el cual se deberá comunicar a las partes, dentro del término de los tres días hábiles siguientes.

Artículo 70. Se realizarán tantas reuniones como la persona conciliadora lo considere necesario para llegar a la solución del conflicto, siempre que su duración no afecte el adecuado desarrollo de las actividades laborales de las partes involucradas.

El desahogo del procedimiento de conciliación no podrá exceder de un mes, en su caso, podrá prorrogarse hasta por quince días hábiles más, a petición expresa de las partes y cuando la persona conciliadora considere que existen posibilidades de llegar a un acuerdo.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

Las reuniones de conciliación se desarrollarán sin dejar constancia de éstas, a efecto de garantizar la secrecía de lo manifestado por las partes, por lo que la única constancia deberá ser el acta que en su caso contenga los acuerdos de voluntades.

Artículo 71. Cuando el conflicto no sea solucionado a través de la conciliación, queda a salvo el derecho de las partes de presentar formalmente su denuncia ante la autoridad instructora competente, en el momento que así lo desee, de ser así, el acuerdo o los acuerdos de conciliación a los que se haya llegado en su momento, deberán formar parte del expediente de la denuncia del procedimiento laboral sancionador respectivo.

Artículo 72. Cuando las partes lleguen a un acuerdo, la persona conciliadora lo hará constar en el acta, la cual deberá contener los datos siguientes:

- I. Número de expediente.
- II. Lugar, fecha y hora de inicio de la reunión de conciliación.
- III. Nombre completo de las partes, cargo o puesto y área de adscripción.
- IV. Nombre de la persona conciliadora, cargo o puesto y área de adscripción.
- V. Descripción breve del conflicto.
- VI. Compromisos de las partes para la solución del conflicto.
- VII. Hora de conclusión de la reunión de conciliación.
- VIII. Firma de las partes y de la persona conciliadora.

Lo acordado durante la conciliación no podrá agravar derechos irrenunciables, ser contrario a las leyes, comprometer derechos de terceras personas ajenas al conflicto, afectar los intereses del Instituto o atentar contra el orden público.

Se deberá proporcionar a las partes copia simple del acta que suscriban, y el original permanecerá bajo resguardo de la autoridad instructora.

Artículo 73. En caso de incumplimiento del acuerdo de voluntades, las partes podrán acudir ante la autoridad instructora.

Dicha autoridad requerirá a la parte que ha sido señalada en incumplimiento, para que, en un término de cinco días hábiles, exprese sus manifestaciones en cuanto al incumplimiento.

Una vez transcurrido el término, de no considerarse satisfecha la pretensión con la manifestación de su contraparte, quedarán a salvo los derechos de las partes para promover la denuncia respectiva o para continuar con el desahogo del procedimiento laboral sancionador.

Título Noveno

Prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral

Artículo 74. A fin de prevenir el hostigamiento y acoso sexual y/o laboral al interior del Instituto, la Unidad de Género deberá promover las siguientes acciones:

- I.** Pronunciamiento cero tolerancia mediante el cual se emita un mensaje de absoluto rechazo a cualquier forma de violencia, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, el cual deberá difundirse de manera puntual por los medios idóneos para garantizar su conocimiento.
- II.** Capacitación permanente dirigida al personal sobre el contenido de los presentes Lineamientos, el Código de Conducta y Ética, así como sobre prevención del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- III.** Realizar campañas al interior del Instituto acerca de la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- IV.** Promover y difundir de manera permanente entre el personal, los fines, principios, funciones y logros del procedimiento de conciliación como un medio alternativo de solución de conflictos en los casos de hostigamiento y acoso laboral.
- V.** Promover un clima institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.



Instituto Electoral del
Estado de Querétaro

La Unidad de Género participará en la planeación, ejecución y evaluación de dichas acciones y elaborará un informe trimestral de resultados dirigido a la Secretaría Ejecutiva, el cual se informará al Consejo General en la sesión que corresponda.

Artículo 75. La Unidad de Género llevará un control de las denuncias presentadas, así como del resultado de los análisis y valoraciones, y analizará las causas, modalidades y características con el fin de proponer medidas para fortalecer las acciones de prevención.

Artículo 76. La Secretaría Ejecutiva conocerá y recibirá cada tres meses, a través de la autoridad instructora, la información de las conciliaciones que se solicitaron y, en su caso, de las que concluyan en acuerdo de voluntades.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Se abrogan los Lineamientos del Procedimiento Laboral Disciplinario y para la Conciliación de Conflictos del personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral del Estado de Querétaro, aprobados el veintiuno de septiembre de dos mil dieciocho mediante acuerdo IEEQ/CG/A/050/18.

SEGUNDO. Los presentes Lineamientos y su anexo entrarán en vigor al momento de su aprobación por el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Querétaro.

TERCERO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro La Sombra de Arteaga y en el sitio de internet del Instituto.