

**06-2025**

**POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LOS LINEAMIENTOS PARA ATENDER LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO LABORAL Y SEXUAL, EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, ASÍ COMO PARA LA SUSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL SANCIONADOR Y EL RECURSO DE INCONFORMIDAD PARA EL PERSONAL DEL INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO.**

### **ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS**

#### **1. Órganos Electorales**

Consejo General del INE	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
INE	Instituto Nacional Electoral.
Junta Ejecutiva	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Consejo General	Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.
IEPC Guerrero	Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.
CSPEN	Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional.
CENI	Comisión Especial de Normativa Interna.
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación.

#### **2. Normatividad**

CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
CPELSG	Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Guerrero.
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.
Lineamientos HALS	Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad para Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

### **3. Otros términos.**

LGIFE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
LIPEEG	Ley Número 483 de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guerrero.
LPCEG	Ley Número 669 de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.
OPLE'S	Organismos Públicos Locales Electorales.
Órgano de Enlace	Órgano de Enlace con el Servicio Profesional Electoral Nacional.
SIVOPLE	Sistema de Validación de Oficios para los OPLE.
SPEN	Servicio Profesional Electoral Nacional.
DOF	Diario Oficial de la Federación.

### **ANTECEDENTES**

- 1.** El 6 de diciembre de 2024, se realizó una reunión de trabajo con las personas titulares de la Unidad Técnica de Enlace con el Servicio Profesional Electoral Nacional, la Encargada de Despacho de Unidad Técnica de Igualdad de Género Inclusión y No Discriminación, y la Dirección General Jurídica y de Consultoría del IEPC Guerrero, con la finalidad de revisar las propuestas de reformas a los Lineamientos HALS.
- 2.** El 10 de diciembre de 2024, en reunión de Consejerías del Consejo General, se presentaron propuestas de reforma a los Lineamientos HALS. Lo anterior a efecto de que se continuara con el procedimiento establecido para el tratamiento de la normativa interna.
- 3.** El 13 de diciembre de 2024, el Mtro. Pedro Pablo Martínez Ortiz, Secretario Ejecutivo de este Instituto Electoral, remitió mediante el oficio número 5965/2024, los Lineamientos HALS para su dictaminación correspondiente por parte de la CENI.
- 4.** El 16 de diciembre de 2024, se recibieron diversas sugerencias y observaciones al proyecto de reformas de los Lineamientos, por parte de las Consejerías integrantes de la CENI, así como las demás Consejerías que integran el Consejo General.

5. El 18 de diciembre de 2024, se celebró la Décima Segunda Sesión Ordinaria de la CENI, donde en el punto número cuatro del orden del día, se aprobó el Dictamen Técnico 013/CENI/SO/18-12-2024, respecto del proyecto de los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad para miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

6. El 5 de marzo de 2025, la Oficialía de Partes del IEPC Guerrero, mediante el sistema SIVOPLE, envió el oficio número 283/2025 al Encargado de Despacho de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del INE, con la finalidad de que corroborara y, en su caso, validara las modificaciones propuestas a los Lineamientos HALS y que estos no tuvieran alguna contraposición con los “Lineamientos Generales” emitidos por el INE lo anterior para que con base en ello, el Consejo General estuviera en condiciones de aprobarlos.

7. El 1 de abril de 2025, la Oficialía de Partes de este Instituto, mediante el sistema SIVOPLE, recibió el oficio INE/DEAJ/6483/2025, de fecha 31 de marzo de 2025, signado por el C. Juan Manuel Vázquez Barajas, Encargado de Despacho de la Dirección Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del INE, mediante el cual informa que, una vez revisado el proyecto de modificaciones a los Lineamientos HALS, se concluye que estas se realizan en el ejercicio de la autonomía de este Instituto Electoral, conforme a sus capacidades técnicas. Asimismo, señala que las directrices del INE constituyen parámetros que los OPLE deben considerar al emitir su normativa interna, por lo que las reformas ya aprobadas por el Consejo General y validadas previamente no requieren una nueva revisión por parte de dicha Dirección Ejecutiva.

Conforme a los antecedentes anteriores se emiten los siguientes:

## **CONSIDERANDOS**

### **PRIMERO: Disposiciones Generales**

I. Que de conformidad con el artículo 30, numeral 3 de la LGIPE, para el desempeño de sus actividades, el INE y los OPLE’S contarán con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos. Integrados en un SPEN que se regirá por el Estatuto

que al efecto apruebe el Consejo General del INE. El Servicio, tendrá dos sistemas, uno para el INE y otro para los OPLE'S, que contendrán los respectivos mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina. El INE ejercerá la rectoría del Sistema y regulará su organización, funcionamiento y la aplicación de los mecanismos a los que se refiere el presente artículo.

II. Que el párrafo cuarto del artículo 173 de la LIPEEG, establece que, para el desempeño de sus actividades, el IEPC Guerrero contará con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en el SPEN, que se regirá por el Estatuto y demás normativa que para el efecto emita el INE, así como con personal de la rama administrativa regulado por la normativa interna del IEPC Guerrero.

III. Que el artículo 195 de la LIPEEG, establece que el Consejo General del IEPC Guerrero, integrará de manera permanente las comisiones de Prerrogativas y Partidos Políticos; de Educación Cívica y Participación Ciudadana; de Administración; de Quejas y Denuncias; de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional; de Sistemas Normativos Pluriculturales; de Organización Electoral, y de Igualdad de Género Inclusión y No Discriminación.

IV. Que el artículo 376, fracción II, del Estatuto, establece que corresponde al órgano superior de dirección en cada OPLE y a sus integrantes, "determinar la integración de la Comisión de Seguimiento al Servicio con carácter permanente, que será responsable de garantizar la correcta implementación y funcionamiento de los mecanismos del SPEN, bajo la rectoría del INE y conforme las disposiciones de la CPEUM, la LGIPE, del Estatuto y demás ordenamientos aplicables".

#### **SEGUNDO: Disposiciones normativas que sustenta la determinación**

V. Que el libro cuarto del Estatuto contiene las reglas establecidas para realizar los procedimientos de conciliación de conflictos laborales, del procedimiento laboral sancionador y del recurso de inconformidad, los cuales deberán regularse a través de Lineamientos que para tales efectos emita cada uno de los OPLE.

VI. Que el artículo 278 del Estatuto, refiere que el título I de las reglas generales tiene por objeto establecer las disposiciones que se deberán observar en el procedimiento de

conciliación, laboral sancionador y recurso de inconformidad, que las disposiciones del título son de observancia obligatoria para el personal del Instituto, así como para las y los consejeros locales y distritales tratándose de asuntos relacionados con hostigamiento y/o acoso sexual y laboral, en los términos señalados para cada una. Las conductas de las personas que presten servicios profesionales, el servicio social y aquellas que realicen prácticas profesionales para el Instituto, se registrarán conforme lo previsto en el contrato de prestación de servicios profesionales, así como en su caso, en los convenios de colaboración que se celebren con las instituciones educativas.

**VII.** Que el artículo 297 del Estatuto, refiere que en los asuntos de hostigamiento y/o acoso sexual, el área de primer contacto, así como las autoridades instructora y resolutora estarán obligadas a observar, además de lo previsto en este Estatuto y en el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el INE, las disposiciones de la normativa aplicable, los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, así como valorar las pruebas y resolver con perspectiva de género y en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad

**VIII.** Que el artículo 299 del Estatuto, establece que la conciliación es el procedimiento mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del Instituto, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo. El personal del Instituto podrá optar por la conciliación, dentro o fuera de un procedimiento laboral sancionador, siempre que los motivos del conflicto laboral no estén relacionados con conductas que puedan afectar el cumplimiento de los fines y atribuciones del Instituto, o que, por su naturaleza, se coloquen en los supuestos de un posible hostigamiento o acoso sexual.

**IX.** Que el artículo 307 del Estatuto, señala que el procedimiento laboral sancionador es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros, dirigidos a determinar posibles conductas y, en su caso, la imposición de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la CPEUM, la LGIPE, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades.

**X.** Que el artículo 313 del Estatuto, refiere que, durante el desarrollo de la investigación, la sustanciación de un procedimiento laboral sancionador o ejecución de la sanción, la autoridad podrá decretar alguna medida cautelar o, en su caso, de apremio.

**XI.** Que el artículo 319 del Estatuto, señala que el procedimiento laboral sancionador podrá iniciarse de oficio o a petición de parte. Se inicia de oficio cuando cualquiera de las áreas u órganos del Instituto, hacen del conocimiento de la autoridad instructora las conductas probablemente infractoras, o bien, cuando ésta conoce de los hechos o de las conductas probablemente infractoras.

**XII.** Que el artículo 324 del Estatuto, establece que la autoridad instructora determinará no iniciar el procedimiento laboral sancionador cuando:

- I. La conducta atribuida no se relacione con las causas de imposición de sanciones;
- II. La persona denunciada sujeta a investigación presente su renuncia o fallezca;
- III. La parte presuntamente agraviada desista de su pretensión, siempre y cuando no exista afectación a los intereses del Instituto. Dicho desistimiento deberá ser ratificado ante la autoridad instructora, previo requerimiento y en el plazo que al efecto se señale;
- IV. La denuncia carezca de firma, y
- V. Se trate de denuncias de carácter anónimo, sin que de la misma se puedan derivar indicios sobre una conducta probablemente infractora o, en su caso, del resultado de la investigación preliminar no se advierta una probable afectación a los intereses del Instituto

**XIII.** Que el artículo 327 del Estatuto, refiere que, para conocer la verdad sobre los hechos, la autoridad instructora podrá allegarse de cualquier medio de prueba, ya sea que pertenezca a las partes o a terceros y que hubieran sido obtenidas lícitamente y con pleno respeto a los derechos humanos.

**XIV.** Que el artículo 328 del Estatuto, establece que podrán ser recabadas, ofrecidas y, en su caso, admitidas en el procedimiento laboral sancionador, así como en la investigación previa a éste, las pruebas siguientes:

- I. Documentales públicas y privadas;

- II.** Testimonial;
- III.** Técnicas;
- IV.** Pericial;
- V.** Indicios;
- VI.** Inspección, e
- VII.** Instrumental de actuaciones

**XV.** Que el artículo 334 del Estatuto, señala que el procedimiento laboral sancionador se divide en dos etapas: instrucción y resolución.

La instrucción comprende desde el auto de inicio del procedimiento hasta el auto de cierre. La segunda etapa se conforma por la resolución que emite la autoridad resolutora y, en su caso, la ejecución de la sanción.

**XVI.** Que el artículo 350 del Estatuto, refiere que el Instituto podrá aplicar a su personal las sanciones de amonestación, suspensión, destitución y sanción pecuniaria, previa sustanciación del procedimiento laboral sancionador.

**XVII.** Que el artículo 358 del Estatuto, señala que el recurso de inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutora y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas.

**XVIII.** Que el artículo 461 del Estatuto, refiere que el Título Quinto, tiene por objeto establecer las disposiciones que deberán observar los OPLE en los procedimientos laboral sancionador y recurso de inconformidad aplicables a su personal, las cuales serán de observancia obligatoria.

**XIX.** Que el artículo 462 del Estatuto, señala que cada OPLE deberá emitir la normativa respecto a la sustanciación y resolución de los procedimientos enunciados, los cuales deberán ajustarse a las reglas establecidas en el Libro Cuarto del Estatuto, según corresponda a cada procedimiento.

**XX.** Que el artículo 463 del Estatuto, refiere que el procedimiento laboral sancionador es la serie de actos desarrollados por las partes, las autoridades competentes y terceros,

dirigidos a  
posibles  
y, en su

determinar  
conductas  
caso, la  
imposición

de sanciones a las personas denunciadas cuando se incumplan las obligaciones y se acrediten prohibiciones a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, reglamentos, acuerdos, convenios, circulares, lineamientos y demás normativa que emitan los órganos competentes del Instituto y de los OPLE, sin perjuicio de lo establecido respecto a otro tipo de responsabilidades. Este procedimiento es de naturaleza laboral. Las autoridades competentes para conocer, sustanciar y resolver el procedimiento laboral sancionador respetarán las garantías de audiencia y legalidad.

**XXI.** Que el artículo 466 del Estatuto, establece que en lo no previsto en las disposiciones del Estatuto y en los lineamientos en la materia, los OPLE podrán aplicar en forma supletoria las leyes vigentes en el ámbito local en materia del trabajo, responsabilidades administrativas, de procedimientos civiles y los principios generales del Derecho.

**XXII.** Que el artículo 467 del Estatuto, señala que el procedimiento de conciliación es aquel mediante el cual se dirimen de forma voluntaria los conflictos entre el personal del OPLE, con el objeto de lograr un acuerdo y obligarse a hacer cesar las conductas que dieron origen al mismo. En función de su capacidad técnica y operativa los OPLE podrán implementar el procedimiento de conciliación previsto en el Libro Cuarto del Estatuto, sujetándose en su caso, a las reglas ahí contenidas. En las denuncias que sean materia de hostigamiento y/o acoso sexual en ningún caso procederá la conciliación como vía de solución al conflicto.

**XXIII.** Que el artículo 468 del Estatuto, refiere que los OPLE deberán emitir los lineamientos pertinentes para atender e instrumentar debidamente el procedimiento en casos de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual, previsto en el Libro Cuarto del Estatuto. Dicho procedimiento deberá observar como mínimo lo siguiente:

- a)** Las autoridades instructora y resolutora estarán obligadas a observar lo previsto en este Estatuto y el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el hostigamiento y acoso sexual o laboral en el Instituto Nacional Electoral, la normativa aplicable, los principios de debida diligencia, igualdad y no discriminación, así como valorar las pruebas y resolver con perspectiva de género, y en apego a los principios de confidencialidad, no revictimización y veracidad;
- b)** La actuación de las autoridades competentes del OPLE deberá ser con perspectiva de género, independiente, imparcial, dedicada y cordial;

c) A partir

de la

presentación de la denuncia, la autoridad instructora integrará un expediente único, en la que se agregarán todas las actuaciones hasta el archivo definitivo del asunto;

**d)** La implementación de las medidas cautelares que resulten más convenientes, a efecto de salvaguardar la integridad de la persona presuntamente agraviada;

**e)** Solicitar el consentimiento para el manejo de datos personales sensibles brindados por la persona presuntamente agraviada, así como entregar el aviso de confidencialidad que rige durante la atención de denuncias en materia de hostigamiento y/o acoso sexual o laboral dentro del OPLE, y

**f)** Brindar, en su caso, atención necesaria y orientación respecto de las vías legales que existan para la solución del posible conflicto.

**XXIV.** Que el artículo 469 del Estatuto, menciona que serán autoridades dentro del procedimiento laboral sancionador:

I. Autoridad instructora, el área designada por el órgano superior de dirección de los OPLE, y

II. Autoridad resolutora, la secretaría ejecutiva de los OPLE. Cada OPLE deberá informar a la Dirección Jurídica del Instituto y a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN), dentro de los cinco días siguientes a que ello suceda, el nombre y cargo de las y los funcionarios que fungirán como tales.

**XXV.** Que el artículo 470 del Estatuto, refiere que la actuación de las autoridades competentes deberá siempre estar apegada al cumplimiento de los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad, así como a los principios de congruencia, exhaustividad, justicia y equidad.

**XXVI.** Que el artículo 472 del Estatuto, señala que el OPLE podrá aplicar a su personal las sanciones de amonestación, suspensión, destitución y/o sanción pecuniaria, previa sustanciación del procedimiento laboral sancionador previsto en este título. Se entenderá por:

I. Amonestación: Advertencia formulada por escrito a la persona denunciada para que evite reiterar la conducta indebida en que haya incurrido;

II. Suspensión: Interrupción temporal en el desempeño de las funciones o actividades de la persona denunciada, sin goce de salario, ni demás prestaciones y

percepciones que perciba, dieta u honorarios según corresponda. La suspensión no podrá exceder de sesenta días naturales;

III. Sanción pecuniaria: Es la multa cuantificada en UMA, la cual podrá alcanzar hasta el equivalente a dos tantos de los beneficios obtenidos o, en caso de no haberlos conseguido, por el equivalente a la cantidad de 1 hasta 500 veces su valor diario, y

IV. Destitución: Acto mediante el cual el OPLE da por concluida la relación jurídico-laboral con la persona denunciada, por infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones.

**XXVII.** Que el artículo 473 del Estatuto, establece que con independencia de las sanciones anteriores, en los casos que la conducta infractora genere daños patrimoniales o perjuicios al OPLE o que la persona responsable obtenga un beneficio económico indebido en relación con el desempeño de sus funciones, se impondrá una sanción pecuniaria.

**XXVIII.** Que el artículo 474 del Estatuto, menciona que, calificadas las faltas en la forma dispuesta por este Estatuto, las sanciones se impondrán entre los grados de mínimo, medio y máximo en atención a los elementos siguientes:

- I. La gravedad de la falta en que se incurra;
- II. El nivel jerárquico, grado de responsabilidad, los antecedentes y las condiciones personales y, de ser el caso, las económicas del infractor;
- III. La intencionalidad con la que realice la conducta indebida;
- IV. La reincidencia en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- V. La reiteración en la comisión de infracciones o en el incumplimiento de las obligaciones;
- VI. La capacidad económica de la persona infractora o, en su caso, los beneficios económicos obtenidos, así como el daño, perjuicio o el menoscabo causado por la comisión de la conducta infractora;
- VII. El número de personas afectadas o beneficiadas, en su caso, con la conducta, y
- VIII. Alguna otra circunstancia de modo, tiempo o lugar que agrave o atenúe la conducta acreditada en el expediente.

**XXIX.** Que el artículo 475 del Estatuto, establece que aun y cuando la conducta pueda ser calificada de leve a grave y la sanción a imponerse sea de amonestación a suspensión, podrá incrementarse dependiendo las particularidades de cada caso, en atención a los elementos previstos en el artículo anterior.

Cuando la conducta sea calificada de grave a muy grave la sanción a imponerse irá desde suspensión sin goce de salario hasta la destitución de la persona infractora.

**XXX.** Que el artículo 476 del Estatuto, menciona que 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 sancionada;
- II. La sanción pecuniaria se podrá pagar mediante depósito en la cuenta institucional que al efecto se señale, o bien, a través del descuento de nómina correspondiente;
- III. La suspensión deberá cumplirse a partir del día hábil siguiente en que surta la notificación de la resolución, y
- IV. La destitución surtirá sus efectos sin necesidad de algún acto de aplicación del día hábil siguiente a la notificación de la resolución.

Durante el proceso electoral o cuando existan circunstancias en las que el cumplimiento de la suspensión impuesta a la persona sancionada pueda poner en riesgo o comprometa la atención de actividades institucionales, prioritarias o urgentes, a petición expresa de parte interesada, la persona titular de la secretaría ejecutiva podrá fijar una fecha distinta a partir de la cual se deba cumplir con la suspensión, cuidando siempre que ésta no prescriba.

**XXXI.** Que el artículo 477 del Estatuto, establece que los asuntos de hostigamiento o acoso sexual no se otorgará prórroga para la ejecución del cumplimiento de la suspensión.

**XXXII.** Que el artículo 478 del Estatuto refiere que el recurso de inconformidad es el medio de defensa que se puede interponer para controvertir las resoluciones emitidas por las autoridades instructora y resolutoria y tiene por objeto revocar, modificar o confirmar los

resoluciones impugnadas. Podrá ser interpuesto por quien tenga interés jurídico para promoverlo. Los OPLE deberán emitir los lineamientos pertinentes para atender e instrumentar debidamente el recurso de inconformidad conforme a las reglas previstas en el Libro Cuarto del Estatuto.

**XXXIII.** Que el artículo 479 del Estatuto, señala que las resoluciones dictadas en el recurso de inconformidad podrán revocar, modificar o confirmar los actos o resoluciones impugnadas. Las mismas serán notificadas personalmente a las partes dentro del término de cinco días hábiles siguientes a su emisión. De lo anterior deberá informarse a la Dirección Jurídica del Instituto y a la DESPEN dentro de los cinco días hábiles siguientes a partir de la notificación hecha al recurrente.

**XXXIV.** Que la fracción II de los Lineamientos Generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales, en lo sucesivo Lineamientos, refiere que su objetivo es establecer las recomendaciones generales que deberán observar los OPLE, en la emisión de su normativa interna para regular los procedimientos de atención a asuntos de hostigamiento y acoso sexual y laboral, conciliación de conflictos laborales, el laboral sancionador y el recurso de inconformidad.

**XXXV.** Que la fracción IV de los Lineamientos, refiere que la normativa que se emita deberá fundarse en lo establecido en el Libro Quinto, Título Quinto del Estatuto. De acuerdo con lo anterior, los OPLE deberán observar que su normativa contenga en lo posible, lo siguiente:

1. **Glosario.** Sin perjuicio de lo previsto en el Estatuto y a fin de lograr una mayor comprensión de la normativa interna elaborada por cada OPLE, es necesario la incorporación de un glosario en el que se explique el significado de las abreviaturas y conceptos utilizados.
2. **Principios rectores.** Todas las actuaciones previstas en la normativa interna que se emita para regular los procedimientos de conciliación, procedimiento laboral sancionador y del recurso de inconformidad se regirán por los principios de acceso a la justicia, debido proceso, debida diligencia, igualdad y no discriminación, perspectiva de género, no revictimización, y veracidad, además de los previstos, en la Ley, el Estatuto y demás normatividad aplicable.

3.

De las

**diligencias.** Deberá preverse reglas de actuación de las autoridades conforme al horario laboral establecido por cada OPLE, en las que se podrá implementar las disposiciones necesarias para habilitar días y horas inhábiles con objeto de realizar actuaciones, así como las comunicaciones con las partes y diligencias 3 que se consideren necesarias, en las que se podrá prever el uso de herramientas tecnológicas y firma electrónica para realizarlas.

**4. De las notificaciones.** Deberá preverse que las notificaciones puedan realizarse en forma personal, correo electrónico; estrados, oficio, servicio de mensajería especializada, o cualquier otro medio que se requiera y garantice la eficacia del acto o resolución a notificar. Estableciéndose además de manera clara y precisa las reglas de operación y formalidades de las cédulas correspondientes.

**5. Plazos y términos.** Deberá prever los plazos de caducidad y prescripción para que la autoridad ejerza sus facultades para iniciar los procedimientos laborales, determinar la responsabilidad y ejecutar la sanción, con la finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido los plazos previstos, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por los hechos denunciados. Deberá prever las causas de la suspensión y reanudación de los plazos.

**6. Colaboración con autoridades y terceros.** Con el propósito de cumplimentar las disposiciones que en la materia determine cada organismo deberá considerar las disposiciones normativas que aseguren la colaboración de otras áreas del propio OPLE, o bien, la colaboración de las autoridades federales, estatales y municipales para que, en el ámbito de su competencia brinden la información o apoyo correspondiente.

**7. Excusas para participar en el procedimiento.** A fin de garantizar el debido proceso, así como el apego a los principios de transparencia, independencia y acceso expedito a la justicia, las autoridades y el funcionariado se deberá excusar de participar cuando se identifique alguna situación que pueda poner en duda la independencia e imparcialidad en el desempeño de su actuación. Deberán regularse las causas de impedimento para conocer de un asunto, así como las autoridades que determinarán lo procedente.

**TERCERO: Motivos que sustentan la determinación.**

**XXXVI.**

**Fortalecimiento institucional mediante la reestructuración de funciones y órganos.**

Las reformas responden a la necesidad de actualizar la estructura orgánica del IEPC Guerrero, suprimiendo figuras como el Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral, cuya función se traslada a la Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación (UTIGID), con el objetivo de brindar una atención más profesionalizada, especializada y alineada con estándares nacionales.

**XXXVII. Armonización normativa con principios de igualdad sustantiva y derechos humanos.**

Se incorpora el enfoque de perspectiva interseccional e intercultural, en consonancia con marcos normativos y criterios emitidos por órganos nacionales como el INE y la SCJN. Esto permite atender de manera más adecuada y contextualizada los casos que involucren a personas en situación de vulnerabilidad múltiple. Así como la incorporación de medidas de no repetición y garantías de no repetición con la finalidad de evitar que la persona agraviada vuelva a ser objeto de vulneración a sus derechos.

**XXXVIII. Mejoras procedimentales en las etapas de notificación y actuación administrativa.**

Las presentes modificaciones buscan dotar de mayor claridad y certeza jurídica al procedimiento de notificaciones, incluyendo la precisión en el uso del lenguaje incluyente y la actualización de términos para asegurar que los actos administrativos respeten el debido proceso, utilizando medios tecnológicos con validez legal y adecuando las formalidades en la ratificación de desistimientos.

**XXXIX. Garantía de seguridad jurídica y protección de derechos de las personas involucradas.**

Se refuerzan los requisitos y mecanismos para la validez de actos como el desistimiento, incorporando salvaguardas que eviten la coacción o cualquier otro vicio de la voluntad. Asimismo, se clarifican los efectos de la renuncia, conclusión del encargo o fallecimiento en la extinción de la responsabilidad laboral.

**XLI. Depuración normativa y eliminación de disposiciones obsoletas o duplicadas.**

La derogación de artículos y fracciones obedece a una necesidad de simplificación normativa, eliminando disposiciones que ya no tienen funcionalidad operativa o que han sido subsumidas en nuevos marcos procedimentales. Asimismo, se eliminan transitorios cuya temporalidad ha quedado superada por las nuevas disposiciones.

**XLII.** En este sentido, **se reforman** los artículos 3, fracción 3, fracción 10, primer párrafo; 12, párrafos primero, segundo y tercero; 17, párrafos primero y segundo; 40; 41; 67, inciso b); 85; 116; 120, fracción III, y 122, fracción I; **se adicionan** la fracción XXII del inciso a) y las fracciones XXIII y XXIV inciso b) del artículo 3; el párrafo segundo del artículo 138 y la fracción V) del artículo 139, y **se derogan** las fracciones IV y XX del propio artículo 3, así como el artículo Tercero Transitorio.

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA
<p><b>Artículo 3. ...</b>  <b>a) ...</b>  <b>I. a la III. ...</b>  <b>IV. Comité:</b> Comité de Seguimiento para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.  <b>V. a la XIX. ...</b>  <b>XX. Protocolo:</b> Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Hostigamiento y Acoso Sexual o Laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.  <b>XXI. ...</b>  <b>b) ...</b>  <b>I. a la IV. ...</b>  <b>V. Autoridad de primer contacto:</b> Corresponde a la persona titular de la Jefatura del Área Jurídica, responsable de establecer la primera comunicación con la persona agraviada, quejosa o denunciante a efecto de brindarle orientación respecto a las vías legales que existan para la atención de la probable conducta infractora y psicológica, en los casos en que así se requiera. Su participación será desde el primer momento en que tuvo conocimiento de las conductas probablemente infractoras y hasta antes del inicio de la investigación.  <b>VI. a la XXII. ...</b></p>	<p><b>Artículo 3. ...</b>  <b>a) ...</b>  <b>I. a la III. ...</b>  <b>IV. Comité: Se Deroga.</b>  <b>Derogado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>  <b>V. a la XIX. ...</b>  <b>XX. Protocolo: Se Deroga.</b>  <b>Derogado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>  <b>XXI. ...</b>  <b>XXII. UTIGID:</b> Jefatura de la Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación.  <b>Adicionado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>  <b>b) ...</b>  <b>I. a la IV. ...</b>  <b>V. Autoridad de primer contacto y orientadora:</b> Corresponde a la persona titular de la Jefatura del Área Jurídica, responsable de establecer la primera comunicación con la persona agraviada, quejosa o denunciante a efecto de brindarle orientación respecto a las vías legales que existan para la atención de la probable conducta infractora y psicológica, en los casos en que así se requiera. Su participación será desde el primer momento en que tuvo conocimiento de las conductas probablemente infractoras y hasta antes del inicio de la investigación.  <b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>  <b>VI. a la XXII. ...</b>  <b>XXIII. Perspectiva Interseccional:</b> Es una perspectiva que se centra en las desigualdades sociales y analiza el sistema de estructuras de opresión y discriminación múltiples y simultáneas, que promueven la exclusión e impiden el desarrollo de las personas por la intersección de más de una forma de discriminación. Esta perspectiva ofrece un modelo de análisis que permite comprender cómo determinadas personas son discriminadas por múltiples razones y, por consiguiente, el acceso y ejercicio</p>

	<p>de sus derechos se ve restringido en más de una forma. (Reglamento de Quejas y Denuncias en Materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género, INE 2020)</p> <p><b>Adicionado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p> <p><b>XXIV. Perspectiva intercultural:</b> Es un método de análisis que estudia las relaciones de poder entre las personas de distintas culturas, establece el diálogo entre dichas culturas como algo deseable y posible e identifica la demanda de derechos y las condiciones que impiden su pleno cumplimiento en contextos donde la multiculturalidad es un hecho social. (Protocolo para Juzgar con Perspectiva Intercultural: Personas, Pueblos y Comunidades Indígenas, SCJN 2022)</p> <p><b>Adicionado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p>
<p><b>Artículo 10.</b> Las notificaciones de acuerdos y resoluciones que no tengan prevista una forma especial en el Estatuto y los presentes lineamientos para su realización, se harán conforme lo determinen las autoridades orientadoras, de primer contacto, instructora, resolutora y conciliadora, según corresponda, a fin de garantizar la efectividad de la misma, de acuerdo a la normatividad aplicable.</p> <p>En el caso de empleo de herramientas tecnológicas, se debe garantizar la eficacia y validez del acuerdo o resolución a notificar.</p>	<p><b>Artículo 10.</b> Las notificaciones de acuerdos y resoluciones que no tengan prevista una forma especial en el Estatuto y los presentes lineamientos para su realización, se harán conforme lo determinen las autoridades: <b>de primer contacto y orientadora, conciliadora, instructora y resolutora</b>, según corresponda, a fin de garantizar la efectividad de la misma, de acuerdo a la normatividad aplicable.</p> <p><b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p> <p>...</p>
<p><b>Artículo 12.</b> Las notificaciones personales se harán al interesado de manera directa o por conducto de las personas que haya autorizado para tal fin, en su lugar de trabajo, área de adscripción o en el domicilio señalado en autos para tal efecto.</p> <p>En caso de que la persona a notificar, la persona autorizada o su representante no se encuentren en el domicilio, se le dejará citatorio para que esperen al notificador a una hora determinada del día hábil siguiente.</p> <p>Si en el día y hora fijados en el citatorio, no se encuentra presente la o el interesado, la persona autorizada o su representante, la notificación se hará con la persona que se entienda la diligencia, siempre que ésta sea mayor de edad.</p> <p>En caso de encontrarse cerrado el lugar en el que deba practicarse la notificación o la persona con la que se entienda la diligencia se niegue a recibir la cédula, se fijará ésta junto con la copia del acuerdo o resolución a notificar, en un lugar visible del domicilio o local, asentará la razón correspondiente en autos y procederá a fijar la notificación en los estrados destinados para tal fin.</p>	<p><b>Artículo 12.</b> Las notificaciones personales se harán <b>a la persona interesada</b> de manera directa o por conducto de las personas que haya autorizado para tal fin, en su lugar de trabajo, área de adscripción o en el domicilio señalado en autos para tal efecto.</p> <p><b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p> <p>En caso de que la persona a notificar, la persona autorizada o su representante no se encuentren en el domicilio, se le dejará citatorio para que esperen <b>a la persona notificadora</b> a una hora determinada del día hábil siguiente.</p> <p><b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p> <p>Si en el día y hora fijados en el citatorio, no se encuentra presente <b>la interesada o el interesado</b>, la persona autorizada o su representante, la notificación se hará con la persona que se entienda la diligencia, siempre que ésta sea mayor de edad.</p> <p><b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p> <p>...</p>

<p><b>Artículo 17.</b> Las notificaciones que se realicen al personal del IEPC Guerrero se entenderán como válidas al momento de recibir el acuse de la misma por parte de la persona destinataria, dentro del día hábil siguiente al en que se le remitió el correo, en el entendido que, de no recibirse la confirmación de entrega, se tendrá por notificado de la determinación de mérito, con la fecha y hora de envío que conste en el sistema de correo.</p> <p>De las notificaciones que se realicen por esta vía, las autoridades correspondientes deberán dejar constancia a través de la impresión o captura de pantalla del mismo, mediante acta circunstanciada levantada por el personal habilitado para tal efecto.</p>	<p><b>Artículo 17.</b> Las notificaciones que se realicen <b>por correo electrónico a las partes</b> se entenderán como válidas al momento de recibir el acuse de la misma por parte de la persona destinataria, dentro del día hábil siguiente al en que se le remitió el correo, en el entendido que, de no recibirse la confirmación de entrega, se tendrá por notificado de la determinación de mérito, con la fecha y hora de envío que conste en el sistema de correo.</p> <p><b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p> <p>De las notificaciones que se realicen por esta vía, las autoridades correspondientes deberán dejar constancia a través de la impresión o captura de pantalla del mismo, mediante <b>razón</b> levantada por el personal habilitado para tal efecto.</p> <p><b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p>
<p><b>Artículo 40.</b> La etapa del primer contacto tiene por objeto establecer la comunicación inicial entre la autoridad de primer contacto, la Presidencia del Comité y la persona agraviada, quejosa o denunciante, con la finalidad de brindar asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de conflictos laborales y de asuntos HASL; así como canalizar a la persona agraviada para darle atención psicológica con personal especializado de este Instituto, o en su caso, con las instituciones públicas correspondientes.</p>	<p><b>Artículo 40.</b> La etapa del primer contacto tiene por objeto establecer la <b>comunicación inicial entre la persona agraviada y la autoridad de primer contacto o bien, con la persona titular y/o encargada de la Jefatura de la Unidad Técnica de Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación o su similar</b>, con la finalidad de brindar orientación y asesoría respecto de las vías legales que existen para la atención de conflictos laborales y de asuntos HASL; <b>así como para, en su caso</b>, brindar atención psicológica a la persona agraviada con personal especializado de este Instituto, o en su defecto, canalizarla con las instituciones públicas correspondientes.</p> <p><b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p>
<p><b>Artículo 41.</b> Cuando una queja o denuncia sea recibida por un servidor público, autoridad o área distinta a la Dirección General Jurídica, se deberá canalizar de manera inmediata a la persona quejosa o denunciante a la autoridad de primer contacto, a efecto de que ésta brinde la asesoría correspondiente.</p>	<p><b>Artículo 41.</b> Cuando una queja o denuncia sea recibida por <b>una servidora o servidor público</b>, autoridad o área distinta a la Dirección General Jurídica, se deberá canalizar de manera inmediata a la persona quejosa o denunciante a la autoridad de primer contacto, a efecto de que ésta brinde la asesoría correspondiente.</p> <p><b>Reformado Mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b></p>
<p><b>Artículo 67. ...</b> a) ... b) Participar en la reunión de conciliación, junto con su representante, apoderado o persona de su confianza, quien podrá asistirlo jurídicamente durante la audiencia pero no podrá influir en la decisión que tome;  c) a la f) ...</p>	<p><b>Artículo 67. ...</b> a)... b) Participar en la reunión de conciliación, junto con su representante, <b>persona apoderada o de su confianza</b>, quien podrá <b>asistirle</b> jurídicamente durante la audiencia, pero no podrá influir en la decisión que tome; <b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b> c) a la f) ...</p>
<p><b>Artículo 85.</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 85.</b> La responsabilidad laboral se extingue con la renuncia <b>la conclusión del nombramiento, designación o relación contractual o, en su caso, con el</b> fallecimiento de la persona denunciada, el cumplimiento de la sanción, o la prescripción de la falta o de la sanción.</p>

	<b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>
<b>Artículo 116.</b> El auto de inicio es la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento laboral sancionador, el cual se deberá notificar a las partes, en un plazo de diez días hábiles y dentro del plazo de seis meses contados a partir de que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la posible conducta infractora, con la finalidad de que los trabajadores cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido el plazo previsto en el Estatuto, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por esa conducta.	<b>Artículo 116.</b> El auto de inicio es la primera actuación con la que formalmente comienza el procedimiento laboral sancionador, el cual se deberá notificar a las partes, en un plazo de diez días hábiles y dentro del plazo de seis meses contados a partir de que la autoridad instructora tuvo conocimiento formal de la posible conducta infractora, con la finalidad de que <b>las trabajadoras y los trabajadores</b> cuenten con la seguridad jurídica de que, transcurrido el plazo previsto en el Estatuto, no podrán ser sometidos a ningún tipo de procedimiento sancionador y menos aún, a la imposición de una sanción por esa conducta. <b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>
<b>Artículo 120. ...</b> <b>I. a la II. ...</b>  <b>III.</b> La parte agraviada desista de su pretensión, siempre y cuando no exista afectación a los intereses del IEPC Guerrero. Dicho desistimiento deberá ser ratificado ante la autoridad instructora, previo requerimiento y en el plazo que al efecto se señale;	<b>Artículo 120. ...</b> <b>I a la II. ...</b>  <b>III.</b> La parte agraviada desista de su pretensión, siempre y cuando no exista afectación a los intereses del IEPC Guerrero. Dicho desistimiento deberá ser ratificado <b>personalmente</b> ante la autoridad instructora, previo requerimiento y en el plazo que al efecto se señale, <b>en el entendido de que, de manera previa a la ratificación, la autoridad instructora verificará por todos los medios que tenga a su alcance que en el caso particular no existe coacción o cualquier otro vicio de la voluntad.</b> <b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>
<b>IV a la V.</b>	<b>IV a la V. ...</b>
<b>Artículo 122. ...</b> <b>I.-</b> Desistimiento expreso de la persona agraviada, el cual deberá ser ratificado por escrito, dentro del plazo de 3 días siguientes, ante la autoridad instructora o resolutora competente;	<b>Artículo 122. ...</b> <b>I.</b> Desistimiento expreso de la persona agraviada, el cual deberá ser ratificado <b>personalmente</b> , dentro del plazo de 3 días siguientes, ante la autoridad instructora o resolutora competente; <b>Reformado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</b>
<b>II.- a la III. ...</b> ...	<b>II. a la III. ...</b> ...
<b>Artículo 138. ...</b>	<b>Artículo 138. ...</b> <b>Así como las medidas de reparación y garantías de no repetición, las cuales se adoptarán con el fin de evitar que la persona agraviada vuelva a ser objeto de vulneración de sus derechos y para contribuir a prevenir o evitar la repetición de actos de la misma naturaleza, para ello se podrán establecer acciones de capacitación y sensibilización.</b>
<b>Artículo 139. ...</b> <b>I a la IV...</b>	<b>Artículo 139. ...</b> <b>I a la IV...</b>

	<p><b>V. Medidas de reparación y garantías de no repetición:</b> Aquellas que se dictarán para evitar que la conducta denunciada vuelva a repetirse, en situaciones de hostigamiento y/o acoso laboral y sexual y podrán consistir en:</p> <p>a) Asistencia a cursos y talleres orientados a la sensibilización, concientización, promoción y protección de los derechos humanos, igualdad de género, violencia laboral y sexual, entre otros afines a la conducta sancionada, cuyos costos estarán a cargo de la persona infractora.</p> <p>b) Reubicación física del área laboral de la persona sancionada, según se considere conveniente.</p> <p>c) Entre otras que tiendan a prevenir la conducta imputable.</p> <p>Adicionado Mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</p>
<p><b>TRANSITORIO TERCERO.</b> Se instruye a la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación para que, a más tardar, en el plazo de tres meses contados a partir de la entrada en vigor de los presentes Lineamientos, presente al Consejo General del Instituto Electoral, un proyecto de reforma al Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.</p>	<p><b>TRANSITORIO TERCERO. SE DEROGA.</b> Derogado mediante Acuerdo 031/SO/26-06-2025.</p>

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo previsto por los artículos 30 numeral 3 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, 173 y 195 de la Ley número 483 de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Guerrero, 376 fracción II, 278, 297, 299, 307, 313, 319, 324, 327, 328, 334, 350, 358, 461, 462, 463, 466, 467, 468, 469, 470, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478 y 479 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, fracciones II y IV de los Lineamientos Generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales, el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, emite el siguiente:

## **ACUERDO**

**PRIMERO.** Se aprueba las reformas, adiciones y derogaciones de diversas disposiciones de los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/acoso laboral y sexual, el

procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad para el Personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, mismo que corre anexo al presente Acuerdo.

**SEGUNDO.** Se abroga el Protocolo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual o laboral del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, en términos del considerando **XLI** y **XLII** del presente acuerdo.

**TERCERO** Los procedimientos laborales disciplinarios que se encuentren en curso legal a la entrada en vigor de los Lineamientos para atender los casos de hostigamiento y/acoso laboral y sexual, el procedimiento de conciliación de conflictos laborales, así como para la sustanciación y resolución del procedimiento laboral sancionador y el recurso de inconformidad para el Personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, se desahogarán conforme a las disposiciones sustantivas vigentes al momento de su inicio.

**CUARTO.** Se instruye al Secretario Ejecutivo, notificar el presente Acuerdo y anexo a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional y a la Dirección Jurídica del Instituto Nacional Electoral, para los efectos conducentes.

**QUINTO.** Se instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración por conducto de la Coordinación de Recursos Humanos, realizar la notificación del presente Acuerdo y su anexo a todo el personal del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, para su conocimiento.

**SEXTO.** El presente Acuerdo entrará en vigor y surtirá efectos, una vez aprobado por el Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.

**SÉPTIMO.** Publíquese el presente Acuerdo y anexo en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guerrero y en la página web [www.iepcgro.mx](http://www.iepcgro.mx) del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero.



## INSTITUTO ELECTORAL Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DEL ESTADO DE GUERRERO

Se tiene notificado Acuerdo a \_\_\_\_\_ por el presente las

Representaciones de Partidos Políticos, en términos de lo dispuesto por el artículo 35 de la Ley del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral del Estado de Guerrero y, análogamente, a las Representaciones del Pueblo Afromexicano, y de los Pueblos y Comunidades Originarias, todas acreditadas ante este Instituto Electoral.

El presente Acuerdo fue aprobado en la Sexta Sesión Ordinaria del Consejo General del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero, celebrada el 26 de junio de 2025, con el voto unánime de las Consejeras y el Consejero Electoral, Mtra. Azucena Cayetano Solano, Mtro. Amadeo Guerrero Onofre, Dra. Dulce Merary Villalobos Tlatempa, Dra. Betsabé Francisca López López, Mtra. Alejandra Sandoval Catalán, Lic. Dora Luz Morales Leyva, y de la Mtra. Luz Fabiola Matildes Gama, Consejera Presidenta de este Instituto.

**LA CONSEJERA PRESIDENTA DEL CONSEJO  
GENERAL**

**EL SECRETARIO DEL CONSEJO  
GENERAL**

**MTRA. LUZ FABIOLA MATILDES GAMA**

**MTRO. PEDRO PABLO MARTÍNEZ ORTIZ**