

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL



OFICINA DEL ABOGADO GENERAL

GUÍA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL



I N T R O D U C C I O N

La presente guía tiene como objetivo orientar a los Directores, Subdirectores Administrativos, Jefes de Departamento de Recursos Humanos y cualquier personal de mando medio de las escuelas, centros y unidades académicas y administrativas, respecto de la normatividad vigente y aplicable en materia laboral que prevé los derechos y obligaciones de los trabajadores, así como la facultad sancionadora del Instituto Politécnico Nacional, en su calidad de patrón, y los procedimientos aplicables.

Para ello la presente pretende poner a su disposición información confiable y actualizada que facilite la labor administrativa de nuestros funcionarios en sus actividades diarias, a efecto de que se aplique adecuadamente la norma, con el objeto de consolidar un desarrollo armónico de las relaciones laborales, previniendo controversias o litigios innecesarios, que en muchas ocasiones se originan por el desconocimiento de la norma o su indebida aplicación.

Por lo anterior, es de suma importancia conocer las causales que pueden originar el cese de los efectos de nombramiento de los trabajadores, el procedimiento establecido por el artículo 46 bis de Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, la aplicación de los Reglamentos de las Condiciones Generales de Trabajo, tanto para el personal académico como para el personal de apoyo y asistencia a la educación, los alcances del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo para el Personal de la Secretaría de Educación Pública y la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, es de resaltarse que la Oficina del Abogado General ha planteado como meta para el periodo 2004-2006, difundir las normas jurídicas en sus distintas materias en los distintos ámbitos en que se desenvuelven las actividades del Instituto Politécnico Nacional, de tal manera, que éstas se apliquen satisfactoriamente, siempre observando el estricto cumplimiento de la normatividad y el respeto irrestricto de los derechos de todos y cada uno de los miembros que conforman esta institución.



FUNDAMENTACION Y MOTIVACION DE LA FACULTAD SANCIONADORA DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL.

Como todo acto de autoridad, los que lleve a cabo el Instituto Politécnico Nacional, a través de sus representantes y funcionarios autorizados, en su calidad de patrón, con fines de sancionar a un trabajador, ya sea académico o de apoyo y asistencia, es necesario cumplan con el principio de legalidad, previsto por los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto es, que todo acto de autoridad que cause molestia a la esfera jurídica del gobernado debe estar debidamente fundado y motivado.

Por lo anterior, toda acta administrativa deberá instrumentarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional (en lo sucesivo Ley Burocrática) que señala:

"ARTICULO 46 bis.- Cuando el trabajador incurra en algunas de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa, con la intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante Sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañaran, como instrumento base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma."

Del artículo en comento se aprecia con toda claridad el hecho de que el acta administrativa es el documento base de la acción para acreditar una o más causales de cese en que haya incurrido un trabajador, siendo requisito indispensable el que dicha instrumental satisfaga los requisitos establecidos por el propio artículo 46 bis.

En estricto sentido, el procedimiento establecido por el artículo en comento, es aplicable únicamente cuando algún trabajador incurra en alguna de las causales establecidas en el artículo 46 fracción V, de la Ley Burocrática, que a la letra dice:

"ARTÍCULO 46.-Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: ...



V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes:

- a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contara los familiares de unos y otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b) Cuando faltare por más de tres días consecutivo a sus labores sin causa justificada.
- c) Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por cometer actos inmorales durante el trabajo.
- e) Por revelar asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.
- f) Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.
- g) Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las ordenes que reciba de sus superiores.
- h) Por concurrir, habitualmente, al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.
- i) Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la dependencia respectiva.
- j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.”



PRESCRIPCIÓN DE LA FACULTAD SANCIONADORA DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.

Una forma en que se extingue la facultad para hacer valer un derecho o negarse válidamente a cumplir con una obligación, es el simple transcurso del tiempo, conocida esta institución en el campo del derecho como prescripción; por ello, para poder ejercer debidamente la facultad sancionadora del Instituto Politécnico Nacional, resulta indispensable que la Oficina del Abogado General, cuente con el tiempo suficiente para estar en posibilidad tanto de emitir una opinión apegada a la normatividad vigente en este Instituto, como para, en su caso, demandar el cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo anterior, con independencia del acatamiento a lo dispuesto por el artículo 46 bis, es necesario observar lo establecido por el artículo 113 fracción II, inciso c) de la Ley Burocrática.

“**ARTÍCULO 113.** Prescriben:

II. En cuatro meses:

c) La facultad de los funcionarios para suspender, cesar o disciplinar a sus trabajadores contado el término desde que sean conocidas las causas. ”

Del citado artículo se desprende que el término prescriptivo empezará a correr desde el momento en que un representante legal, autoridad y/o funcionario autorizado y facultado tenga conocimiento de la conducta del trabajador, misma que actualice una de las causales establecidas por la fracción V del artículo 46 de la citada Ley..

Por tanto, para que la facultad sancionadora de este Instituto no prescriba, dentro de ese término se deberán realizar los actos tendientes a sancionar o disciplinar al trabajador, esto es, instrumentar el acta administrativa, solicitar a la Oficina del Abogado General la opinión de la misma y promover la demanda de cese ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Se considera oportuno transcribir el siguiente criterio, que es ilustrativo en cuanto a la prescripción en esta materia:

Novena Epoca

Instancia: NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Octubre de 1996

Tesis: I.9o.T.65 L

Página: 632



TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA PARA SOLICITAR AUTORIZACIÓN DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA DEJAR SIN EFECTOS EL NOMBRAMIENTO O DESIGNACIÓN DE UN TRABAJADOR. En términos de la fracción V, inciso i) del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es causa justificada para dejar sin efectos el nombramiento o designación de los trabajadores, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, las faltas comprobadas de cumplimiento de las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva, previa resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje; por tanto, si el titular ejercita la acción correlativa, debe señalar la disposición correspondiente que establezca la forma y términos que lo faculten para imponer al empleado las medidas disciplinarias, con el fin de no dejar a su arbitrio el tiempo para sancionar al trabajador y, en su caso, solicitar la autorización respectiva; de no hacerlo así, para el cómputo de la prescripción de la acción, deberá aplicarse por analogía el término de cuatro meses que refiere el artículo 113, fracción II, inciso c) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, conforme al cual, el término prescriptorio empezará a correr desde el momento en que surja la conducta del trabajador que actualice la causal de despido; por tanto, para que la acción no prescriba, dentro de ese término el titular actor deberá realizar los actos pertinentes para sancionar o disciplinar al trabajador, instrumentar el acta administrativa de investigación, de conformidad con el artículo 46 bis del ordenamiento legal citado y presentar la demanda ante el órgano jurisdiccional competente.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10209/96. Felipe de Jesús Gachuz Rivera. 3 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Gustavo Naranjo Espinosa.

Si el acta que se instrumente a un trabajador se encuentra fuera del término fijado por la Ley, o extremadamente próximo a su vencimiento, la Oficina del Abogado General, se encontrará imposibilitada legalmente para autorizar la aplicación de una posible sanción.



ESTUDIO ESPECÍFICO DE CADA UNA DE LAS CAUSALES DE CESE PREVISTAS POR LA FRACCIÓN V, DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY BUROCRÁTICA.

Con el objeto de que exista una mayor claridad respecto a la interpretación de la fracción V, del artículo 46 de la Ley Burocrática, así como de sus respectivos incisos, es pertinente hacer una explicación breve de cada uno de ellos, para determinar cuando un trabajador académico o administrativo ha incurrido en alguna violación al precepto señalado y resulte procedente la instrumentación de una acta administrativa, para este fin, se ha considerado importante incluir en algunos casos, la transcripción de algunos criterios jurisprudenciales y tesis aisladas, que plasman la interpretación que sobre estas causales ha realizado el Poder Judicial de la Federación, máximo interprete de nuestras leyes.

a.1).- Falta de probidad u honradez.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso a) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 146 fracción V, inciso a) del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso a) del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

CONCEPTO:

Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

“Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VIII, Septiembre de 1998

Tesis: XV.1o.8 L



Página: 1193

PROBIDAD Y HONRADEZ, FALTA DE. La falta de probidad y honradez del trabajador la proyecta su actitud de no proceder rectamente en las funciones encomendadas, apartándose de las obligaciones que se tienen a cargo o procediendo en contra de las mismas, con la dañada intención de perjudicar a la parte patronal, que bien puede ser a través de un hecho aislado, pero que requiere una pensada preparación para su ejecución, o bien, la repetición de algunas actitudes que perjudiquen a la empresa que, aun cuando negligentes, la falta de voluntad del trabajador de no enmendarse refleja tal voluntad de no cuidar la función encomendada y el citado interés del patrón; luego, si no se aportan elementos que acrediten que la falta en que incurrió la parte trabajadora fue producto de una operación maquinada o de una reiterada tendencia al descuido de la función que desarrolla y, por tanto, desinterés por la empresa, es claro que tal hecho aislado no pueda constituir una falta de probidad que justifique su despido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 627/96. Comisión Federal de Electricidad. 8 de enero de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: José Luis Delgado Gaytán.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 392

Página: 260

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO. Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.

Amparo directo 2817/73. Transportes Papantla, S. A. de C. V. 15 de noviembre de 1973. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. 2 de febrero de 1976. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo directo 3181/79. Humberto Hipólito Alvarado. 13 de agosto de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 3991/79. Loreto García Islas. 8 de octubre de 1979. Cinco votos.

Amparo directo 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. 3 de marzo de 1980. Cinco votos.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. FALTA DE PROBIDAD DE LOS.- (Art. 46-V-a). El Vocablo probidad significa bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien honradez en el obrar, y no puede haber ninguna de esas cualidades en el empleado que, conociendo la existencia de una práctica que lesiona los intereses de la dependencia en donde presta sus servicios y teniendo, en razón de su empleo, la obligación de ponerla en conocimiento de su superior jerárquico, no lo hace. (Ejecutoria: Informe de 1972. Segunda Parte, 4ª Sala, pp- 57 y 58- A. D. 4363/71. Enrique Interian Olivier. R. el 14 de marzo de 1972)''



EJEMPLOS O CASOS FRECUENTES:

- Apropiarse de un bien o dinero propiedad del Instituto, de un funcionario del mismo, de un compañero trabajador, o del público en general.
- Cuando un académico solicite una determinada cantidad de dinero o en especie, para acreditar una materia, para tener derecho a examen, para, pasar algún examen, para quitar faltas de asistencia.
- Por checar su tarjeta y retirarse de su centro de trabajo.
- Checar la tarjeta de asistencia de algún otro trabajador
- Hacer alguna proposición indecorosa a sus compañeros, alumnos o alumnas.
- Presentar documentación falsa para acreditar escolaridad, o para pretender justificar una falta de asistencia.
- Abandonar el trabajador sin causa justificada su lugar de trabajo sin la autorización de su jefe inmediato.

a.2).- Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, dentro o fuera de horas de servicio.

Para definir más adecuadamente esta causal, es pertinente citar al Dr. Néstor de Buen Lozano, quien en su libro Derecho del Trabajo II, señala:

“Las cuatro expresiones que aquí se utilizan constituyen, en realidad, toda la gama de violación del deber de respeto que los trabajadores tienen respecto del patrón, sus familiares, del personal directivo o administrativo. En realidad presentan un proceso de conducta que se inicia con la amenaza (amagos) y puede culminar en la violencia física (agresión de hecho), en la violencia moral (injuria, insulto o actitud de desprecio) o, simplemente, en el mal trato. En realidad el bien jurídico protegido lo constituye la obligación de observar buenas costumbres durante el servicio (artículo 134 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, y 44 fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al servicio del Estado)”.

En el acta administrativa que se instrumente al respecto, se debe precisar con toda claridad, los hechos ocurridos, por lo que la declaración de los testigos de cargo debe ser exhaustiva en cuanto a la conducta asumida y el vocabulario utilizado, lo anterior, a efecto de encuadrar debidamente la presenta causal de cese.



NOTAS IMPORTANTES:

- Las presentes causales, pueden ocurrir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.
- De igual forma pueden cometerse dentro o fuera del horario de labores del trabajador.

b).- Faltas injustificadas (más de tres consecutivas).

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso b), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 146 fracción V, inciso b) del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso b) del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

NOTAS IMPORTANTES:

- La presente causal se configura hasta que se presente la cuarta falta consecutiva.
- No se interrumpe dicha causal por fines de semana, días festivos o de descanso obligatorio, ni por periodos vacacionales.
- No puede considerarse como falta el hecho de que un trabajador registre su entrada a laborar y abandone su centro de trabajo, ya que este hecho puede encuadrarse en la causal del artículo 46, fracción V, inciso a), de la Ley Burocrática.
- Presentar una omisión de entrada o salida en su tarjeta de asistencia, tampoco puede consistir en una falta injustificada para configurar la presente causal, siendo procedente únicamente reportar dicha incidencia a la Dirección de Recursos Humanos.
- No puede considerarse como falta injustificada para los presentes efectos, el hecho de que un profesor se presente a su carga académica, y ese mismo día



falte a su descarga académica, de igual forma lo procedente es reportar dicha incidencia a la Dirección de Recursos Humanos, además de que este hecho puede encuadrarse en las causales del artículo 46, fracción V, incisos a) e i), de la Ley Burocrática.

- La prueba idónea para acreditar la presente causal de faltas injustificadas es la tarjeta y/o lista de asistencia debidamente firmada por el trabajador que corresponda.
- La justificación de las faltas de asistencia que pudiera hacer un trabajador, debe de hacerse directamente ante los representantes del Instituto.

c).- Por destruir intencionalmente edificios, obras, maquinaria, instrumentos materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

FUNDAMENTACIÓN

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso c) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 146 fracción V, inciso c) del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso g) del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

NOTAS IMPORTANTES:

- Cuando un trabajador es sorprendido realizando éstos actos, es requisito indispensable para que se actualice esta causal, la intencionalidad de llevarlos a cabo.
- Además, es importante acreditar la propiedad por parte del Instituto Politécnico Nacional de los bienes que el trabajador destruyó o afectó.
- De ser posible, sería de gran utilidad tomar fotografías de los bienes afectados o destruidos por el trabajador.

d).- Por cometer actos inmorales durante el trabajo.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso d), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.



ARTÍCULO 146 fracción V, inciso d), del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso h), del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

CONCEPTO:

Por actos inmorales, debe entenderse todos aquellos que ofendan a la moral o a las buenas costumbres.

EJEMPLOS O CASOS FRECUENTES:

- Que un trabajador abrace y manosee a una compañera de trabajo, o toque con fines lascivos cualquier parte íntima, sin su consentimiento.
- Que un trabajador muestre sus órganos genitales sin justificación alguna.

NOTAS IMPORTANTES:

Para acreditar dicha causal es indispensable que durante el levantamiento del acta se precise detalladamente los actos inmorales que se cometieron.

Cuando se trate de personal académico, el mismo deberá observar una conducta intachable dentro y fuera de su centro de trabajo, que no se aparte de los buenos principios, que de alguna manera menoscabe su reputación como educadores ya que su conducta y ejemplo trasciende a los educandos.

e).- Por revelar los asuntos secretos o reservados de que tuviere conocimiento con motivo de su trabajo.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso e) de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 146 fracción V, inciso e) del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.



NOTAS IMPORTANTES:

- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional, no contempla esta causal de cese, sin embargo, la presente causal se le puede aplicar a dicho personal administrativo invocando únicamente la Ley Burocrática en comento.
- La presente causal de cese se configura básicamente cuando un trabajador que por motivo de su trabajo maneje documentos o información de carácter confidencial, hace partícipe de los mismos, a personas ajenas al Instituto Politécnico Nacional, sin que exista causa legal alguna para ello.

f).- Por comprometer con su imprudencia, descuido o negligencia la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que allí se encuentren.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso f), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

ARTÍCULO 146 fracción V, inciso f), del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso c), del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

CONCEPTOS:

NEGLIGENCIA.- Descuido o falta de aplicación en la realización de un acto, que pueda ser apreciado por los sentidos.

IMPRUDENCIA.- Conducta de descuido o negligente que pone en riesgo la seguridad o integridad de bienes o personas.

NOTAS IMPORTANTES:

Para que la negligencia se configure como causal de cese, es necesario que con dicha conducta se cause un perjuicio, esto es graves daños materiales a las instalaciones o bienes del IPN.



Por su parte, cuando un trabajador incurre en imprudencia o descuido, y con ello compromete o pone en riesgo la seguridad de las instalaciones o de las personas que se encuentren en él, para su investigación no es necesario que se haya causado un perjuicio o daño, basta para ello, que sólo se produzca el peligro, esto es, "el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal", como lo señala el Dr. Néstor de Buen en su obra citada con antelación en párrafos precedentes..

g).- Por desobedecer reiteradamente y sin justificación las órdenes que reciba de sus superiores.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso g), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 146 fracción V, inciso g), del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso d), del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

CONCEPTO:

Debe entenderse por desobediencia reiterada, la negativa sistemática de un trabajador de obedecer las instrucciones giradas por sus jefes, mismas que con motivo de su trabajo tiene la obligación de realizar.

NOTAS IMPORTANTES:

A).- La presente causal de desobediencia no se configura, si el trabajador en una sola ocasión se niega a cumplir con las instrucciones que se le dieron.

B).- Para lograr una adecuada integración de la presente causal se deben observar los pasos siguientes:

1. Que las instrucciones u ordenes de trabajo se le notifiquen por escrito con la respectiva firma de recibido, por parte del trabajador.
2. Si el trabajador se niega a recibir el oficio es necesario se haga constar su negativa cuando menos con dos testigos que les consten los hechos.



3. Se debe de levantar acta circunstanciada de hechos, en la que se haga constar que el trabajador no cumplió con las instrucciones u ordenes de trabajo giradas.

4. Como ya se mencionó, para que la presente causal se configure, debe haber al menos dos negativas a cumplir con las órdenes giradas al trabajador, las cuales deben de estar documentadas de forma independiente.

“Octava Época

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XII, Diciembre de 1993

Página: 861

DESOBEDIENCIA DE ÓRDENES Y SU COMPROBACION MEDIANTE DOCUMENTAL. Es verdad que si la empresa ha dado al trabajador la orden de realizar una actividad y éste no la hace, esa conducta de omisión es constitutiva de desobediencia, máxime si la misma queda plenamente acreditada mediante prueba documental consistente en acta administrativa.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 11075/92. Salvador Cisneros Martínez. 17 de febrero de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

Octava Época

Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: V, Segunda Parte-1, Enero a Junio de 1990

Página: 432

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO POR DESOBEDIENCIA. La manifestación que el trabajador hace al patrón o a su representante en el sentido de que no le es posible cumplir con las órdenes que se le den en relación al trabajo contratado, implica una desobediencia a estas, si dicho trabajador no demuestra la causa que alega como justificación de su desobediencia.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 7/90. Juan Vázquez Mendoza. 31 de enero de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: José Ángel Mandujano Gordillo. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.”

h).- Por concurrir, habitualmente al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso h), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.



ARTÍCULO 146 fracción V, inciso h), del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso e), del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

NOTAS IMPORTANTES:

A).- La primera condicionante para que el presentarse a sus labores en estado de embriaguez, se configure efectivamente como una causal de cese, es que el trabajador lo haga al menos en dos ocasiones o más.

B).- La prueba idónea para acreditar el estado de embriaguez, es sin duda un certificado médico que haga constar tal estado físico, lo anterior considerando la siguiente tesis jurisprudencial:

"Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 55 Quinta Parte

Página: 19

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE. Si el médico de la empresa, teniendo a la vista al trabajador, certifica que se encuentra en estado de ebriedad, dicho certificado, que debe tomarse como una prueba testimonial, es suficiente para demostrar el estado de ebriedad, ya que éste cae bajo la simple apreciación de los sentidos.

Amparo directo 1484/73. José Isabel Acosta Juárez. 27 de julio de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 187-192, Quinta Parte, página 21, tesis de rubro "EMBRIAGUEZ, APRECIACION DEL ESTADO DE."

C).- Sin embargo, el estado de embriaguez, puede apreciarse por cualquier persona a través de los sentidos, tal y como lo han determinado los tribunales en las siguientes tesis jurisprudenciales:

"Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 187-192 Quinta Parte

Página: 21

EMBRIAGUEZ, APRECIACION DEL ESTADO DE. La embriaguez es un estado que puede ser apreciado a través de los sentidos con la sola observación del hecho; esto es, que es posible



percatarse que una persona se encuentre intoxicada por haber consumido bebidas alcohólicas, cuando su aspecto y su conducta son distintas de las que normalmente siguen las demás personas; y para lo cual no son necesarios conocimientos especiales, como tampoco es necesario que se detallen todos los síntomas que presente ese estado para llegar a esa conclusión.

Amparo directo 348/84. Esaú Rivera Martínez. 8 de agosto de 1984. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García.

Séptima Época, Quinta Parte:

Volúmenes 121-126, página 31. Amparo directo 6201/78. Armando Alcántara Mendoza. 12 de marzo de 1979. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 70, página 19. Amparo directo 2192/74. Luis Felipe Sánchez Hernández. 3 de octubre de 1974. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 55, Quinta Parte, página 19, tesis de rubro "EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE."

Nota: En el Volumen 70, página 19, la tesis aparece bajo el rubro "EBRIEDAD, ESTADO DE APRECIACION."

D).- La presente causal, engloba, además del estado de embriaguez, el concurrir a laborar bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, para la cual se deben tomar en cuenta las notas anteriores.

i).- Por falta comprobada de cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo de la Dependencia respectiva.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso i), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 146 fracción V, inciso i), del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional.

NOTAS IMPORTANTES:

- La falta de cumplimiento de las Condiciones Generales, es la conducta desarrollada por un trabajador orientada a no cumplir con las obligaciones a las cuales está obligado, de conformidad con su nombramiento y el Reglamento respectivo.
- Para poder acreditar esta causal es necesario que en el acta administrativa se asiente con toda claridad cuál es la falta de cumplimiento llevada a cabo por el trabajador y determinar con precisión el daño que se causa con su conducta al servicio que tiene encomendado.



- El Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional, no contempla esta causal de cese, sin embargo, la presente causal se le puede aplicar a dicho personal administrativo invocando únicamente la Ley Burocrática en comento.

j).- Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

FUNDAMENTACIÓN:

ARTÍCULO 46 fracción V, inciso j), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

ARTÍCULO 123 fracción V, inciso i) del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional.

NOTAS IMPORTANTES:

La prisión preventiva, es decir, aquella a que sea sometida el trabajador hasta antes de que se dicte sentencia definitiva en la causa penal, sólo da lugar a suspender provisionalmente la relación de trabajo, esto de conformidad con el artículo 45, fracción II, de la Ley Burocrática.

Para solicitar el cese de un trabajador que tiene como causa la prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria no es necesario el levantamiento del acta administrativa en términos del artículo 46 bis de la Ley de la materia, con copia certificada de la sentencia es suficiente para sustanciar el procedimiento de cese definitivo, lo anterior considerando el siguiente criterio jurisprudencial:

“Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Julio de 1997

Tesis: I.1o.T.77 L

Página: 439

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. INTERPRETACION DEL ARTÍCULO 46, FRACCION V, INCISO J), DE LA LEY BUROCRÁTICA. De conformidad con los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa, y cuando aquél incurra en alguna de las causales previstas en la fracción V del primero de dichos preceptos, el jefe superior de la oficina procederá a levantar un acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, y se entregará una copia al trabajador y otra al



representante sindical; sin embargo, tratándose del cese que tiene como causa la prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria, es dable establecer que no es necesario el levantamiento del acta administrativa en los términos y con las formalidades ya mencionadas, en virtud de que la finalidad de los dispositivos legales invocados es que el trabajador sea oído en defensa de sus intereses, y que tenga oportunidad de desvirtuar los hechos que se le imputan, como integradores de la causal de cese, lo que desde luego se colma durante el procedimiento penal, que culmina con la aludida sentencia condenatoria, y en el cual el trabajador tiene las garantías que otorga el artículo 20 de la Constitución Federal, como son las consistentes en que se le hará saber en audiencia pública el nombre de su acusador y la naturaleza y causa de la acusación, a fin de que conozca el hecho punible que se le atribuye y pueda contestar el cargo y en general aportar las pruebas pertinentes a su defensa. Consecuentemente, tratándose de una sentencia ejecutoria que constituye la verdad legal, aun instrumentándose la referida acta administrativa, el trabajador ya no podrá variar ni los hechos por los cuales se le declaró culpable ni la sanción que se le impuso, y por tal motivo, la causal de cese de referencia se constituye de manera final sin necesidad de ninguna otra formalidad, con la existencia de la mencionada sentencia ejecutoria, en los términos del artículo 46, fracción V, inciso j), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, tanto más cuando se impone pena de destitución en el empleo del servicio público, sin que esta circunstancia constituya un elemento de la causal.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3931/97. Erasmo del Real García. 25 de abril de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Horacio Cardoso Ugarte. Secretario: Rigoberto Calleja López.”



CAUSAL DE ABANDONO DE EMPLEO

En una estricta e integral interpretación de los artículos 46 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, en relación con la causal de cese justificado por abandono de empleo, no sería necesario levantar acta administrativa alguna para su aplicación y consecuente baja del trabajador, ya que dicho precepto legal señala:

"ARTÍCULO 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas:

I.- Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro esos bienes o que causen la suspensión o deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los reglamentos de trabajo aplicables a las dependencias respectivas;

ARTICULO 46 BIS.- Cuando un trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo ..."

Sin embargo, considerando los criterios que han sostenidos los diversos tribunales del trabajo en relación a la interpretación de la presente causal de cese, en los cuales se ha determinado que para que se configure la causal de abandono de empleo, es necesario acreditar que el trabajador tiene la voluntad de renunciar a su derecho de seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente, situación que además de ser subjetiva, resulta casi imposible acreditar en un juicio laboral, lo anterior, considerando los siguientes criterios jurisprudenciales:

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Febrero de 1998

Tesis: VI.2o.104 L

Página: 469

ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. DIFERENCIAS. Es erróneo identificar el abandono de empleo con las faltas al trabajo por más de tres días, pues abandonar significa, en términos generales, renunciar a un derecho, dejar una ocupación, un intento u otra cosa después de haberla empezado. De ahí que por abandono de empleo debe entenderse que el trabajador, iniciada la prestación del servicio, renuncia a su derecho a seguir ocupando su puesto y lo deja definitivamente. El acto de abandono de empleo



supone por parte del trabajador una decisión libre de su voluntad a la que sigue un estado de separación definitiva de sus labores. Supuesto lo anterior, resulta que cuando se hace valer el abandono de trabajo como excepción contra la acción de pago de indemnización por despido o cese injustificado, hay en esto la afirmación, por parte del patrón, de que fue el trabajador quien dio por terminado el contrato de trabajo, renunciando a su derecho de continuar prestando el servicio convenido. Por eso es que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando el criterio de que la causal de rescisión contenida en la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, fundada en la inasistencia del trabajador a sus labores por más de tres veces, es radicalmente distinta de la de abandono a que equivocadamente se refieren con frecuencia los patrones cuando niegan simplemente haber despedido al trabajador, explicando que fue él quien dejó de asistir a sus labores por un determinado número de días, pues con esto no se le hace la imputación de un acto de voluntad tendiente a dar por terminada la relación contractual. En el caso de inasistencia al trabajo por más de tres veces dentro de treinta días, sin permiso y sin causa justificada, es el patrón quien rescinde el contrato. En cambio, en el caso de abandono, es el trabajador quien lo da por terminado. Así pues, el primero es un caso de rescisión y el otro un caso de terminación de contrato.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 407/97. Eduardo Escobedo Molina. 30 de octubre de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Loranca Muñoz. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen LXXXVII, Quinta Parte, Cuarta Sala, página 34, tesis de rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. ABANDONO TEMPORAL Y DEFINITIVO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA. CONCEPTO."

Novena Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I.2o.T.2 L

Página: 761

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ABANDONO DE EMPLEO DE LOS. REQUISITOS PARA QUE SE CONFIGURE. Si bien en cuanto al concepto abandono, la fracción I del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé dos hipótesis que pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para los titulares, que lo son el abandono de empleo y el abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas a las funciones que en la misma se especifican; lo cierto es que, por lo que respecta a la primera, para que las inasistencias al trabajo puedan constituir la ausencia no es permanente o definitiva, ausencia ésta que es a la que corresponde el concepto ortodoxo del abandono de empleo que es diferente al previsto en esta fracción, se requiere que el número de faltas que lo tipifique se encuentre regulado en las condiciones generales de trabajo de la entidad burocrática correspondiente; en tanto que para configurar la segunda es necesario que se pruebe el incumplimiento por abandono o repetida falta injustificada a las labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que pongan en peligro los bienes o que causen la suspensión o la deficiencia de un servicio, o que ponga en peligro la salud o vida de las personas, en los términos que señalen los



reglamentos de trabajo aplicables a la dependencia respectiva, cuenta habida de que es en esta hipótesis el perjuicio concreto que se ocasiona, el elemento constitutivo del abandono, aun cuando la separación de la función sea momentánea.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7622/95. Servicio Postal Mexicano. 18 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Lidia Beristáin Gómez.

Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Mayo de 1992

Página: 383

ABANDONO DE TRABAJO. CONCEPTO El abandono de trabajo no es la simple falta de asistencia a las labores, sino la ausencia del trabajador debido a su determinación de ya no volver al empleo, ya sea mediante la expresión que para tal efecto haya hecho o la circunstancia de que esté prestando sus servicios en otra parte.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 561/91. Negocios Inmobiliarios en Expansión, S.A. de C.V. y otro. 16 de enero de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Por lo anterior, a efecto de dar mayor certidumbre procesal al Instituto en la aplicación de la presente causal de cese, es recomendable instrumentar acta administrativa para acreditar dicha causal, por lo que deberá fundamentarse en el artículo 46 fracciones I y/o V inciso b) de la Ley Burocrática, considerando además los siguientes puntos relevantes para su instrumentación.

- A) La instrumentación del acta administrativa deberá efectuarse en alguna oficina del centro de adscripción, dentro del horario de labores del trabajador afectado, con intervención de un abogado de la Oficina de Inspección Administrativa, dependiente de la División de Estudios Laborales y Desarrollo de Personal de la Dirección de Recursos Humanos de este Instituto.
- B) El levantamiento del acta administrativa deberá ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 46 bis de la Ley de la materia, por lo que, su levantamiento le corresponde al Jefe Superior de la Oficina (Director de la ECU).
- C) Para el levantamiento del acta administrativa, la autoridad deberá presentar a cuando menos dos testigos de cargo que les consten los hechos que se pretenden acreditar, así como anexar la documentación necesaria para probar las faltas injustificadas a sus labores.



- D) Para que los inspectores estén en posibilidad de auxiliar en el levantamiento del acta administrativa, es necesario que la autoridad presente toda la documentación necesaria, así como los citatorios debidamente firmados de recibidos por el trabajador afectado y su representante sindical.
- E) Es necesario que cuando se vaya a levantar acta administrativa por abandono de empleo, se presenten las tarjetas de asistencia del trabajador afectado, debidamente firmadas por él mismo, se sugiere que al inicio de la quincena dichas tarjetas sean firmadas sin excepción alguna por todo el personal.
- F) Cuando se tenga el acta debidamente firmada con todas las personas que intervinieron en su levantamiento, así como la documentación correspondiente se remitirá a la Oficina del Abogado General, para el dictamen que en derecho proceda.



PUNTOS A CONSIDERAR APLICABLES A TODAS LAS CAUSALES:

1.- Es de suma importancia que el Director de la entidad politécnica que corresponda (ECU), sea el primero que intervenga en el acta administrativa, con el objeto de hacer la imputación directa al trabajador investigado de la causal (es) de cese que motivaron el levantamiento del acta, anexando todos y cada uno de los documentos soporte a la misma, es decir, actas de hechos, citatorios, actas de negativa a recibir documentos, tarjetas o listas de asistencia, etc.

2.- De igual importancia resulta el hecho de que los testigos de cargo que comparezcan en el acta administrativa, coincidan en señalar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que sucedieron los hechos que constituyan las causales de cese antes descritas.

3.- Cuando para disciplinar a un trabajador se aplique una suspensión, extrañamiento o amonestación por la infracción a los Reglamentos vigentes en este Instituto, no se podrá instrumentar acta administrativa tendiente a cesar los efectos de su nombramiento, ya que el trabajador de referencia no puede ser sancionado dos veces por la misma causa, lo anterior, de conformidad con el siguiente criterio jurisprudencial:

“Cuando un trabajador ha faltado a sus labores y ha sido sancionado por dichas faltas, y posteriormente se invocan estas faltas como base para cesarlo, esto resulta improcedente, en virtud de que no puede sancionarse dos veces la misma falta.

Séptima Época, Informe 1982, Cuata Sala, página 71. Amparo director 7522/81, Alberto Novoa García, 28 de julio de 1982”

4.- La excepción a lo anterior, la constituye la aplicación de los descuentos respectivos por las faltas de asistencia en que incurrió, ya que dichos descuentos por los días no laborados, no es una sanción ya que el sueldo es la contraprestación de los servicios prestados, no teniendo derecho a cobrar los días no laborados, de conformidad con el artículo 32 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, que dice:

ARTÍCULO 32.- El sueldo o salario que se asigne en los tabuladores regionales para cada puesto, constituye el sueldo total que debe pagarse al trabajador a cambio de los servicios prestados, sin perjuicio de otras prestaciones ya establecidas.

Si a un trabajador se le efectuaron descuentos por los días no laborados, este hecho no impide la instrumentación del acta administrativa o de abandono de empleo, según corresponda.



FORMATOS

A).- CITATORIO PARA EL TRABAJADOR

México, D.F. a ___ de _____ de 200_.

Oficio No. _____

C. (Nombre completo y correcto del trabajador)

(Dirección completa y correcta del trabajador).

P r e s e n t e.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, se servirá presentarse en las oficinas que ocupan la Dirección de (Nombre correcto y completo de la ECU), ubicada en (Domicilio correcto y completo de la oficina en que se instrumentara el acta administrativa), el próximo día _____, a las _____ horas, para proceder a levantar ACTA ADMINISTRATIVA en su contra, por haber (Describir la conducta del trabajador en relación con la causal de cese justificado), lo cual configura las causales previstas por el artículo 46 fracción _____ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en relación con el artículo 146 fracción _____ del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional; (o en su caso el artículo 123 fracción _____ del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional) en dicha diligencia estarán presentes los testigos de cargo que se propongan, su representante sindical, un inspector de la Dirección de Recursos Humanos, y en la que Usted podrá presentar los testigos de descargo y las pruebas que a su derecho convengan.

ATENTAMENTE
“LA TECNICA AL SERVICIO DE LA PATRIA”

(NOMBRE COMPLETO Y CORRECTO DEL DIRECTOR DE LA ECU)



B).- CITATORIO PARA EL SECRETARIO GENERAL DELEGACIONAL

México, D.F. a ___ de _____ de 200__.
Oficio No. _____

C. (Nombre completo y correcto del Secretario General Delegacional)
P r e s e n t e.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, se servirá presentarse en las oficinas que ocupan la Dirección de (Nombre correcto y completo de la ECU), ubicada en (Domicilio correcto y completo de la oficina en que se instrumentara el acta administrativa), el próximo día _____, a las _____ horas, para proceder a levantar ACTA ADMINISTRATIVA en contra del C. (Nombre completo y correcto del trabajador investigado), por haber (Describir la conducta del trabajador en relación con la causal de cese justificado), lo cual configura las causales previstas por el artículo 46 fracción ___ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en relación con el artículo 146 fracción ___ del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional; (o en su caso el artículo 123 fracción ___ del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional) en dicha diligencia estarán presentes los testigos de cargo que se propongan, un inspector de la Dirección de Recursos Humanos, y en la que el trabajador referido podrá presentar los testigos de descargo y las pruebas que a su derecho convengan.

ATENTAMENTE
"LA TECNICA AL SERVICIO DE LA PATRIA"

(NOMBRE COMPLETO Y CORRECTO DEL DIRECTOR DE LA ECU)



C).- CITATORIO PARA EL CASO DE QUE NO SE ENCUENTRE EL TRABAJADOR INVESTIGADO.

México Distrito Federal, siendo las _____ horas del día ___ de _____ de 200___, los CC. (Nombres correctos y completos de dos personas que practican la notificación), adscritos a la (Nombre correcto y completo de la ECU) del Instituto Politécnico Nacional, nos constituimos en el domicilio ubicado en (Domicilio correcto y completo del trabajador investigado), con la finalidad de notificar el oficio número _____, de esta fecha, suscrito por el (Nombre correcto y completo del Director de la ECU), Director de (Nombre correcto y completo de la ECU) del Instituto Politécnico Nacional, a la C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado), a través del cual se le notifica que deberá de presentarse en dicha Dirección de (Nombre correcto y completo de la ECU) ubicada en (Ubicación correcta y completa de las oficinas en las que se levantará el acta administrativa), para proceder a levantar el acta administrativa en su contra, por haber (Describir la conducta del trabajador en relación con la causal de cese justificado). Siendo atendidos por el (la) C. (Nombre de la persona que atendió la diligencia), quien manifestó ser (Anotar el parentesco o relación que tenga con el trabajador investigado, de la persona que atendió la diligencia), informando que la interesada vive en el domicilio arriba mencionado, pero en ese momento no se encuentra por lo que al haberse cerciorado que es domicilio del C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado), se le entrega el presente aviso-citatorio al (la) C. (Nombre de la persona que atendió la diligencia), quien se identifica con credencial número _____, expedida a su favor por _____, con la finalidad de que se haga entrega del mismo al interesado, para que los espere el día ___ de _____ de 200___ a las _____ horas para notificarle personalmente el oficio referido y en caso de no estar presente se le notificará dicho oficio formalmente con la persona que los atienda, para los efectos a que haya lugar lo anterior, con fundamento en los artículos 11 y 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, 743 fracción IV y 751 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria.

Personal que practica la notificación.

Persona que recibe el citatorio.

C. _____

C. _____

C. _____



D).- ACTA DE HECHOS

Siendo las _____ horas del día _____ de _____ de 200____, reunidos en las oficinas de la Dirección de (Nombre correcto y completo de la ECU) del Instituto Politécnico Nacional, comparecen ante el C. (Nombre correcto y completo del Director de la ECU) Director de (Nombre correcto y completo de la ECU), los CC. _____, en su carácter de (Nombramientos de las personas que comparecen a dejar constancia de los hechos), respectivamente, a efecto de hacer constar lo siguiente: -----

-----Comparece en primer término el C. _____ en su carácter de _____, a efecto de hacer constar que: el C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado) quien se encuentra adscrito a (Nombre correcto y completo del área de adscripción del trabajador investigado) de este Instituto con un nombramiento de _____, con clave presupuestal _____, quien (Describir correcta y detalladamente la conducta del trabajador investigado, siendo muy preciso y puntual en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de dicha conducta), por lo que con dicha conducta ha incurrido en las causales de cese justificado contempladas en el artículo 46 fracción _____ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en relación con el artículo 146 fracción _____ del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional, (o en su caso el artículo 123 fracción _____ del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional) lo que se hace de su conocimiento para los efectos legales a que haya lugar.-----

-----Comparece en segundo término la C. _____ en su carácter de _____, a efecto de hacer constar que: el C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado) quien se encuentra adscrito a (Nombre correcto y completo del área de adscripción del trabajador investigado) de este Instituto con un nombramiento de _____, con clave presupuestal _____, quien (Describir correcta y detalladamente la conducta del trabajador investigado, siendo muy preciso y puntual en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de dicha conducta), por lo que con dicha conducta ha incurrido en las causales de cese justificado contempladas en el artículo 46 fracción _____ de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en relación con el artículo 146 fracción _____ del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional, (o en su caso el artículo 123 fracción _____ del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal No Docente del Instituto Politécnico Nacional) lo que se hace de su conocimiento para los efectos legales a que haya lugar.-----



Se cierra la presente acta de hechos a las _____ horas del presente día ____ de _____ de 200__, para los efectos legales a que haya lugar.-----

(Firmas y nombres completos y correctos de las personas que intervinieron en el acta de hechos)



E).- ACTA ADMINISTRATIVA

ACTA ADMINISTRATIVA EN CONTRA DEL C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado), CON R.F.C. _____.

-----EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS _____ HORAS DEL DÍA _____ DE _____ DE DOS MIL _____, Y ANTE LA PRESENCIA DEL (Nombre correcto y completo del Director de la ECU), DIRECTOR DEL (Nombre correcto y completo de la ECU) DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, Y REUNIDOS EN LA (Nombre y ubicación correcta y completa de la oficina en donde se levanta el acta administrativa), PARA PROCEDER A LEVANTAR ACTA ADMINISTRATIVA EN CONTRA DEL C. _____, EN TÉRMINOS DE LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 46 FRACCIÓN ____ Y 46 BIS DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, Y SUS CORRELATIVOS ARTICULO 25 FRACCIÓN _____, Y 60 DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACIÓN PÚBLICA ASI COMO 123 FRACCIÓN _____ Y 124 DEL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL NO DOCENTE DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL; (o en su caso los artículos 146 fracción ____ y 147 del Reglamento de las Condiciones Interiores de Trabajo del Personal Académico del Instituto Politécnico Nacional) CON CLAVE PRESUPUESTAL _____, ADSCRITO A _____ DE ESTE CENTRO DE ESTUDIOS, CON UN HORARIO DE LABORES DE _____ DE LUNES A VIERNES, CON UN SUELDO MENSUAL DE \$_____ (_____ PESOS, 00/100 M.N.), POR HABER (Describir correcta y detalladamente la conducta del trabajador investigado, siendo muy preciso y puntual en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la misma, y relacionándola con las causales de cese justificado invocadas).

-----PRESENTE EL C. (Nombre correcto y completo del primer testigo de cargo) QUIEN DICE LLAMARSE COMO HA QUEDAD ESCRITO, MANIFIESTA SER MEXICANO, ORIGINARIO DE _____, ESTADO CIVIL _____, DE ____ AÑOS DE EDAD, CON DOMICILIO EN _____, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIAL PARA VOTAR NUMERO _____ EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL INSTITUTO ELECTORAL, LA CUAL SE TIENE A LA VISTA Y EN ESTA ACTO SE DEVUELVE A SU PROPIETARIO, QUIEN EN SU CARÁCTER DE (Nombramiento del primer testigo de cargo) DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, ES APERCIBIDO DE LAS PENAS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDADES DISTINTAS DE LA JUDICIAL Y BAJO FORMAL PROTESTA DE DECIR VERDAD, **DECLARA:** QUE EL TRABAJADOR _____ HA INCURRIDO EN (Describir correcta y detalladamente la conducta del trabajador investigado, siendo muy preciso y puntual en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la misma, y relacionándola con las causales de cese justificado invocadas), ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y FIRMA AL MARGEN PARA CONSTANCIA.



-----PRESENTE LA C. (Nombre correcto y completo del segundo testigo de cargo), QUIEN DICE LLAMARSE COMO HA QUEDADO ESCRITO, MANIFIESTA SER MEXICANA, ORIGINARIA DE _____, ESTADO CIVIL _____, DE ___ AÑOS DE EDAD, CON DOMICILIO EN _____, QUIEN SE IDENTIFICA CON CREDENCIA PARA VOTAR FOLIO _____ EXPEDIDA A SU FAVOR POR EL INSTITUTO FEDERAL ELECTORA, LA CUAL SE TIENE A LA VISTA Y SE DEVUELVE A SU PROPIETARIA, QUIEN EN SU CARÁCTER DE (Nombramiento del segundo testigo de cargo) DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, QUIEN ES APERCIBIDA DE LAS PENAS EN QUE INCURREN LOS FALSOS DECLARANTES ANTE AUTORIDADES DISTINTAS DE LA JUDICIAL Y BAJO FORMAL PROTESTA DE DECIR VERDAD, **DECLARA:** QUE EL TRABAJADOR _____ HA INCURRIDO EN (Describir correcta y detalladamente la conducta del trabajador investigado, siendo muy preciso y puntual en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la misma, y relacionándola con las causales de cese justificado invocadas), ES TODO LO QUE TIENE QUE DECLARAR Y FIRMA AL MARGEN PARA CONSTANCIA.-----

-----HACE CONSTAR QUE EL _____ PAGADOR HABILITADO, DEL (Nombre de la ECU) DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, QUE EL C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado), HA COBRADO HASTA LA _____ QUINCENA DE _____ DEL AÑO EN CURSO. ES TODO LO QUE TIENE QUE MANIFESTAR Y FIRMO AL MARGEN PARA CONSTANCIA.-----

-----HACE CONSTAR EL (Nombre correcto y completo del Director de la ECU), DIRECTOR DEL (Nombre correcto y completo de la ECU) DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, QUE EL C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado) HA INCURRIDO EN LAS FALTAS QUE SE MENCIONAN LOS TESTIGOS DE CARGO EN LA PRESENTE ACTA, SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA, POR LO QUE SE PROCEDIÓ A ENVIAR OPORTUNAMENTE CITATORIO AL TRABAJADOR AFECTADO Y AL DELEGADO SINDICAL CORRESPONDIENTE, INDICÁNDOLES EN EL MISMO, LUGAR, HORA Y FECHA EN QUE SE LEVANTARÍA LA PRESENTE ACTA ADMINISTRATIVA, ES TODO LO QUE TENGO QUE MANIFESTAR Y FIRMO AL MARGEN PARA CONSTANCIA.-----

----- (Nombre correcto y completo, datos generales del trabajador investigado, así como su declaración) -----

----- (Nombre correcto y completo, datos generales del primer testigo de descargo ofrecido por el trabajador investigado, así como su declaración) -----

----- (Nombre correcto y completo, datos generales del segundo testigo de descargo ofrecido por el trabajador investigado, así como su declaración) -----



----- (Nombre correcto y completo, datos generales del representante sindical del trabajador investigado, así como su declaración) -----

----- CONSTANCIA.- SE HACE CONSTAR QUE EL C. (Nombre correcto y completo del trabajador investigado), HA INCURRIDO EN HA INCURRIDO EN (Describir correcta y detalladamente la conducta del trabajador investigado, siendo muy preciso y puntual en las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la misma, y relacionándola con las causales de cese justificado invocadas), SEGÚN LOS TESTIMONIOS Y DOCUMENTOS APORTADOS POR LAS AUTORIDADES (Describir todos y cada uno de los documentos ofrecidos en el acta administrativa). QUEDANDO UNA COPIA DE LA PRESENTE ACTA PARA EL TRABAJADOR AFECTADO Y OTRA PARA LA REPRESENTACION SINDICAL EN (Nombre de la ECU) DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL, MISMA QUE EN ESTE ACTO SE LES ENTREGA.-----

-----DETERMINACION.- TURNESE LA PRESENTE ACTA AL AREA DEL ABOGADO GENERAL DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL PARA LOS EFECTOS LEGALES Y ADMINISTRATIVOS A QUE HAYA LUGAR.-----

----- SE LEVANTA LA PRESENTE ACTA EN ORIGINAL Y SIETE COPIAS UTILES EN PRESENCIA DEL C. (Nombre correcto y completo del Inspector de la Dirección de Recursos Humanos que intervino en el acta), QUIEN ACTÚA CON LOS TESTIGOS DE CARGO, PAGADOR HABILITADO, TRABAJADOR AFECTADO, TESTIGOS DE DESCARGO, DELEGADO SINDICAL Y TESTIGOS DE ASISTENCIA, PARA LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR, DECLARANDOSE CERRADA LA PRESENTE A LAS _____ HORAS, DEL DIA DE SU FECHA, FIRMANDO AL MARGEN Y AL CALCE TODOS LOS QUE ENH ELLA INTERVINIERON. -----

(Firmas y nombres completos y correctos de las personas que intervinieron en el acta administrativa)