



SANCIONES - INFORMATE

Seguramente, eres uno de los tantos servidores públicos del Poder Judicial de la Federación que ha experimentado el temor que produce que tu titular, endurezca su trato contigo.

Te presiona para entregar el trabajo en menos tiempo, te impone la obligación de realizar labores adicionales que no te corresponden o una carga excesiva de trabajo, es intransigente con tus errores, advierte dobles intensiones en tu conducta o ve infracciones que no planeas ni planeaste.

Entonces te sientes agobiado, te invade un sentimiento de inseguridad y te imaginas que en cualquier momento, tu jefe inmediato con solo levantar el dedo, te va a dejar sin empleo o te va a levantar la tan temida acta administrativa.

Parte de tu temor, proviene de falta de información. No sabes por dónde, ni de donde vendrá el golpe mortal, pero aquí te lo vamos a decir.

Existen 3 ordenamientos que prevén la forma de sancionar nuestro desempeño como servidores públicos del Consejo de la Judicatura Federal.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A CARGO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

La primera de ellas, está prevista en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo y en el diverso numeral 65 de las mismas, está previsto el procedimiento a través del cual se pueden imponer.

La imposición de cualquiera de estas medidas disciplinarias en una facultad exclusiva del titular puede ser de 2 tipos diferentes:

1. La amonestación verbal
2. El extrañamiento.

Como las Condiciones Generales de Trabajo señalan que deben comunicarte por escrito las faltas que se te imputan, en la práctica, este procedimiento, generalmente se inicia con una certificación de algún Secretario del órgano jurisdiccional, que da pie a la emisión de un auto que se te notifica y ordena un plazo de 5 días para que, por escrito, alegues en tu defensa lo que consideres necesario y **anexas** las pruebas que tengas para probar que no cometiste la infracción de la que te acusa el titular.

Atendiendo al término utilizado, anexar, debes entender que la naturaleza de la prueba es de carácter documental y no cualquiera que amerite preparación y desahogo, como es el caso una prueba testimonial o una inspección.

Una vez que has rendido ese informe, el titular tiene 48 horas para resolver si te sanciona o no y aunque atendiendo a un principio de proporcionalidad, en teoría, si es la primera vez que te imponen una



sanción disciplinaria, debería ser una amonestación verbal, por lo general los titulares optan por el extrañamiento.

Probablemente esto se deba a que esta sanción va por escrito y se glosa a tu expediente personal que está en tu centro de trabajo y, además, envían copia al que existe en la Dirección General de Recursos Humanos, lo cual es parte de la presión psicológica que pretenden ejercer sobre ti.

Si efectivamente enviaron copia del extrañamiento que te impusieron a tu expediente personal de los archivos de la Dirección General de Recursos Humanos, ya puedes considerar que es una nota desfavorable en tu contra, que puedes combatir mediante un conflicto de trabajo ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

Las conductas que te pueden hacer acreedor a una de estas medidas disciplinarias se encuentran descritas en los artículos 62 y 63 de las citadas Condiciones Generales y éstas las puedes guardar en archivo digital o imprimir de la página del Sindicato.

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

Ah!!! Pero si la cosa está grave y de alguna manera sabes que el titular quiere disponer de tu plaza, queremos decirte que no todo se limita a pedirte que renuncies y que para cesarte, debe apegarse al procedimiento previsto en la ley que estamos invocando.

En efecto, en primer lugar, los efectos de tu nombramiento, solo pueden darse por terminados, por las causas previstas en el artículo 46 de la Ley burocrática, las cuales son:

“Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por causa justa. 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:

(...)

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 contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.
- b)** Cuando faltare por más de tres días consecutivos 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 los 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 órdenes 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 a las condiciones generales de trabajo de la dependencia respectiva.
 - j)** Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.
- (...)"

Pero estas causas NO facultan de manera automática a tu jefe para pedirte la renuncia, pues como se lee al inicio de la fracción V del artículo que comentamos, se necesita una resolución que determine que tu conducta le permite dar por terminados los efectos de su nombramiento y si bien el artículo en comento dice que es el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en el caso de los trabajadores del Poder Judicial de la Federación, esta resolución debe dictarla la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, que es el órgano encargado de resolver los conflictos de trabajo que se suscitan entre este Poder de la Unión y sus empleados.

Entonces, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 bis de la Ley Burocrática, si el titular estima que tu conducta encuadra en cualquiera de los anteriores supuestos, debe levantar un acta administrativa que debe observar determinadas formalidades que, por razones obvias, no especificaremos aquí.

El acta administrativa, constituye el documento base de la acción del titular para demandar ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, la terminación de los efectos de tu nombramiento; sin una resolución que lo permita, tu jefe inmediato no puede prescindir de tus servicios y legalmente no le está permitido solicitarte que renuncies.

Así que, el titular de tu área de trabajo necesita el acta administrativa que reúna todas las formalidades, para anexarla a la demanda mediante la cual solicite la terminación de los efectos de tu nombramiento y con ella, da inicio a un procedimiento que, aunque se denomina conflicto de trabajo, es propiamente un juicio en el que te demandan y, si así lo decides, el Sindicato te apoya en tu defensa, contestando en primer lugar la demanda que el titular presentó contra ti.

En esta demanda, tu jefe puede solicitar la suspensión de los efectos de tu nombramiento, principalmente bajo el argumento de que no es posible continuar la relación de trabajo durante el procedimiento y, si la Comisión Substanciadora estima que es así, te pueden suspender con reducción de un porcentaje de tu salario.



En caso de que el titular no obtenga resolución favorable y, durante la tramitación del conflicto de trabajo hayas sido separado de tus actividades laborales, serás reinstalado y se te restituirán los salarios y prestaciones que hayas dejado de percibir.

Es preciso mencionar que el 10 de julio del presente año, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el "Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que modifica el artículo 51 y adiciona el artículo 51 Bis del similar que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio Consejo" y que, conforme al texto de este último dispositivo:

"Artículo 51 Bis. En caso de que un trabajador de base adscrito a un órgano jurisdiccional incurra en una causal de cese, el titular podrá removerlo en uso de la facultad que le otorga el artículo 97 constitucional, debiendo levantar invariablemente un acta con las formalidades que establece el artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En todo momento quedará a salvo el derecho de los trabajadores para demandar ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación la reinstalación en su trabajo o la indemnización correspondiente, en caso de que consideren que su remoción fue injustificada."

Sin embargo, tu puedes acudir inmediatamente a este Sindicato para, si así lo consideras, representarte en el conflicto de trabajo que se inicie con una demanda cuya acción principal sea la reinstalación en tu plaza o, en su caso, el pago de la indemnización legal correspondiente.

LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN.

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

ACUERDO GENERAL DEL PLENO DE LA JUDICATURA FEDERAL, QUE ESTABLECE LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, SITUACIÓN PATRIMONIAL, CONTROL Y RENDICIÓN DE CUENTAS.

La aplicación de estos 3 ordenamientos se encuentra íntimamente relacionada, pero es el tercer ordenamiento el que regula el procedimiento a seguir y el que prevé sanciones a tu desempeño como servidor público y la naturaleza de sus disposiciones, así como las sanciones que derivan de ellos, es de índole administrativa.

El artículo 7 del Acuerdo General en último término citado, contempla las siguientes sanciones:

1. Apercibimiento privado o público;
2. Amonestación privada o pública;
3. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;
4. Sanción económica;
5. Destitución del puesto; y



6. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Lamentablemente, a pesar de que sabemos que la sanción debe imponerse en forma gradual y proporcional a la falta cometida, la mayoría de los titulares denuncia irregularidad en el desempeño del trabajador, con el objeto de obtener una resolución que culmine con la destitución del puesto.

En este caso, el titular inicia con una queja o denuncia contra el trabajador, lo cual puede hacer ante la Contraloría Interna, la Secretaría Ejecutiva de Disciplina o la Comisión de Disciplina, quienes realizarán diligencias de investigación adicionales, solicitarán informes, requerirán documentación, todo lo cual será evaluado para determinar si existen o no elementos para abrir en tu contra un procedimiento de responsabilidad administrativa y para ello emitirán una resolución en la que encuadren tu conducta en los ordenamientos legales y Constitucionales aplicables y expongan los motivos por los que estiman que debes someterte al mismo.

Si la falta que se te imputa, es considerada como grave en términos de lo dispuesto por el artículo 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, será necesario que comparezcas ante la Comisión de Disciplina; adicionalmente debes rendir un informe en el plazo de 5 días, que a petición expresa de tu parte, puede ampliarse a 10 y 15 días y en él alegas en tu defensa y argumentas para desvirtuar por qué tu conducta no encuadra en ninguna de las fracciones del citado numeral, del diverso 101 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos o del artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

El procedimiento de responsabilidad administrativa tiene etapas bien definidas que se rigen por lo establecido en el Acuerdo de referencia, se aplican supletoriamente las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y del Código Federal de Procedimientos Civiles, existe una etapa de ofrecimiento de pruebas y para formular alegatos también se otorga un término específico.

Al resolver el procedimiento, la autoridad que conoce de la queja o denuncia debe tomar en cuenta lo que dispone el artículo 8 del "Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que establece las disposiciones en materia de responsabilidades administrativas, situación patrimonial, control y rendición de cuentas" para la individualización de las sanciones administrativas, además de los elementos propios del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público, como es el caso de la gravedad de la conducta en que se incurra, las circunstancias socioeconómicas del servidor público, su nivel jerárquico y antecedentes tales como la antigüedad en el servicio, las condiciones exteriores y los medios de ejecución, reincidencia en el incumplimiento de obligaciones y que no hubo beneficio o lucro ni daño o perjuicio derivado de la conducta que se pretende sancionar.

Para los efectos de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, se considerará reincidente al servidor público que habiendo sido declarado responsable del incumplimiento



a alguna de las obligaciones a que se refiere el artículo 8 de la Ley en cita, incurra nuevamente en una o varias conductas infractoras a dicho precepto legal”.

No sobra mencionar que, tratándose de los trabajadores de los órganos jurisdiccionales localizados al interior de la República, tanto la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, como la Secretaría Ejecutiva de Disciplina o la Contraloría Interna en su caso, para el desahogo de pruebas tales como la testimonial o la inspección ocular, generalmente se auxilian de juzgados de distrito de la misma ciudad, cuyo personal celebra las diligencias y deja constancia de su realización, cuando así se les instruye.

En este momento es pertinente recordarte que no importa si tu titular escogió la vía laboral o la administrativa, este Sindicato está ahí para contestar la demanda, elaborar el informe, comparecer a las diligencias que requiera el procedimiento de que se trata, ofrecer pruebas, elaborar pliegos de posiciones, cuestionarios, recursos, formular alegatos o, si lo prefieres, para auxiliarte, argumentar, fundar y, en general, supervisar las contestaciones, informes, ofrecimientos de prueba y alegatos que tu elabores, a fin de aportar, si es necesario, argumentos producto de la experiencia de otros casos.

Lo importante es que no te atemorices, que no tomes decisiones precipitadas, renunciando o solicitando licencias que van a comprometer tu estilo y calidad de vida, entre lo que se encuentra la satisfacción de tus necesidades de casa, vestido y sustento, el pago de colegiaturas, créditos personales e hipotecarios, la antigüedad ante las aseguradoras, pues no importa si tu titular quiere prescindir de tus servicios, ahora sabes que para hacerlo en la vía laboral o en la administrativa, debe satisfacer formalidades y que no puede limitarse a pedirte la renuncia o a que solicites una licencia, bajo amenaza de levantarte acta administrativa o de poner una queja o denuncia en tu contra.

Y que no se te olvide que antes de tomar una decisión, porque te sientes agobiado, angustiado y asustado puedes llamar al Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación para analizar junto contigo, tus opciones y la gravedad de tu situación y si existe la posibilidad de que mediante el conflicto de trabajo, la queja o la denuncia, de verdad te quedes sin trabajo pero, siempre, después de un procedimiento que caminaremos contigo y que culmine con una resolución que así lo determine.

Licda. Lourdes Alejandra Flores Díaz
Secretaria de Trabajo y Conflictos en el Distrito Federal