

**MANUAL PARA INSTAR LOS PROCEDIMIENTOS DE
RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y LABORAL
ANTE EL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL**

Colección
Estudios de la Judicatura
1

Coordinadores

Dr. Julio César Vázquez-Mellado García
Dr. David Cienfuegos Salgado

Una publicación del
Instituto de la Judicatura Federal –Escuela Judicial

MANUAL PARA INSTAR LOS
PROCEDIMIENTOS DE
RESPONSABILIDAD
ADMINISTRATIVA Y LABORAL ANTE
EL CONSEJO DE LA JUDICATURA
FEDERAL

Coordinador:
Alfonso PÉREZ DAZA

Colaboradores:
Héctor DEL CASTILLO CHAGOYA MORENO
Carlos Manuel PADILLA PÉREZ VERTTI
Herbert TORRES COELLO



Instituto de la Judicatura Federal -Escuela Judicial
México, 2014

El contenido de esta obra es responsabilidad exclusiva de sus autores, por lo que las opiniones vertidas no son de carácter institucional u oficial.

Primera edición, octubre de 2014
© 2013, Instituto de la Judicatura Federal
Calle Sidar y Roviroso 236, Col. Del Parque,
Del. Venustiano Carranza, 15960

Impreso en México / Printed in Mexico

PRESENTACIÓN

El Instituto de la Judicatura Federal - Escuela Judicial es un órgano auxiliar del Consejo de la Judicatura Federal en materia de investigación, formación, capacitación y actualización de los integrantes del Poder Judicial de la Federación y de aquellos que aspiren a pertenecer a él. Parte de sus actividades son llevar a cabo la publicación de revistas, cuadernos de trabajo y obras que muestran el quehacer académico vinculado con la función judicial.

Es en ese contexto que nos congratulamos de presentar el primer título de la Colección Estudios de la Judicatura, el *Manual para instar los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral ante el Consejo de la Judicatura Federal*, coordinado por el Consejero Alfonso Pérez Daza, en colaboración con Héctor del Castillo

Chagoya Moreno, Carlos Manuel Padilla Pérez Vertti y Herbert Torres Coello.

Se trata sin lugar a duda de un trabajo relevante que muestra de manera precisa una de las diversas facetas que corresponde a las atribuciones que tiene constitucional y legalmente el Consejo de la Judicatura Federal. En ese sentido, el lector tiene en sus manos un texto que busca servir de consulta a quienes tienen interés de conocer conceptos o definiciones esenciales de los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral.

Esperamos que esta nueva publicación sea bien recibida y convoque a otros servidores públicos de la judicatura federal a participar en las labores de investigación del Instituto de la Judicatura Federal - Escuela Judicial.

Dr. Julio César VÁZQUEZ-MELLADO GARCÍA
Director del Instituto de la Judicatura Federal
Escuela Judicial

I. INTRODUCCIÓN

En el artículo 17 de nuestra Constitución se establece la obligación de los tribunales a impartir justicia de forma expedita, de manera pronta, completa e imparcial, los titulares de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación tienen la gran responsabilidad de proteger los derechos humanos de todos los que se encuentren en los Estados Unidos Mexicanos, así como de las garantías para su protección, actualmente el trabajo cotidiano de los jueces y magistrados federales de México ha consolidado un prestigio nacional e internacional, el tratadista norteamericano Carl E. Schwarz llega a la conclusión de que, al comparar la labor de los jueces federales de México y Estados Unidos, es sorprendente que los tribunales federales mexicanos hayan trazado con gran libertad el curso de su propio rumbo con o sin las presiones de los políticos

locales o de las élites nacionales, pues el alto porcentaje de los casos en los que los reclamantes obtuvieron el amparo y el gran volumen de juicios iniciados anualmente, demuestra que el poder judicial mexicano es un importante distribuidor de valores, de recursos escasos y de sanciones dentro del sistema político nacional.¹

Es importante reconocer que la fortaleza de los órganos jurisdiccionales no sólo está en sus titulares, también resulta fundamental el trabajo de los servidores públicos de los juzgados o tribunales que los acompañan, los secretarios, actuarios y oficiales judiciales deben regirse, como sus titulares, conforme a los principios de excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia. De no ser así, los jueces y magistrados federales tienen la facultad de imponer a su personal las medidas correctivas

¹ Jueces en la penumbra: La independencia del Poder Judicial en los Estados Unidos y en México (trad. de Fausto E. Rodríguez García), Anuario Jurídico 2-1975, México, 1977, pp. 143-219. Véase el artículo La responsabilidad de los Jueces en el ordenamiento mexicano de Héctor Fix Zamudio.

de índole laboral previstas en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo, o bien, demandar laboralmente ante la Comisión Substanciadora el cese correspondiente, y como tercera opción, presentar denuncia ante la Comisión de Disciplina para los supuestos en que procedan las sanciones de naturaleza administrativa, sin embargo, reconociendo las cargas de trabajo que tienen los juzgadores y que su principal función es la jurisdiccional, se estima oportuno y conveniente dotarlos de un instrumento que les permita conocer en un solo documento las disposiciones legales aplicables a las relaciones administrativo-laborales del Poder Judicial de la Federación con sus trabajadores; señalar las diferencias entre el procedimiento de responsabilidad administrativa y el contencioso laboral; precisar las instancias facultadas para sancionar las conductas irregulares en las que incurran los servidores públicos o decretar el cese de los efectos del nombramiento de que se trate; destacar el papel que habrán de asumir los titulares ante el eventual inicio de los citados procedimientos disciplinarios o contencioso

laborales y los diferentes criterios que facilitarán su instrumentación.

En la medida que exista claridad respecto a la competencia en materia disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal y la que corresponde a los titulares de los órganos jurisdiccionales, así como la diferencia con el procedimiento contencioso laboral y el ámbito de competencia de la comisión substanciadora, habrá una mayor justicia laboral, porque el trabajador también tendrá claridad de los medios jurídicos adecuados que podrá hacer valer en caso de que se presente la violación a algunos de sus derechos; existiendo certeza del procedimiento que corresponde instrumentar, el trabajador podrá exigir que en todo momento deba ser escuchado públicamente y con justicia, así como ejercer la defensa de sus derechos humanos laborales y conocer las obligaciones que derivan del trabajo que realiza, tenemos la obligación de asegurar que la instancia que resuelva en definitiva sobre este tipo de conflictos, tiene que ser independiente e imparcial y sus resoluciones

deben ser dictadas de manera pronta, expedita y gratuita.

Debemos construir el justo medio entre el respeto a la autoridad del titular de un órgano jurisdiccional y el respeto a los derechos humanos de los servidores públicos que lo integran, recordemos que el trabajo es una actividad humana por medio de la cual el hombre y la mujer, al procurar la subsistencia, emplea la energía e intelecto con fines útiles para el grupo social al que pertenece, este valor humano originario ha impulsado a través de todos los tiempos la mejor defensa de los juristas al derecho del trabajo, pues como bien se ha expresado “el derecho de trabajar nace del derecho de vivir”², de ahí la conveniencia de conocer los procedimientos, las obligaciones y los derechos en materia de responsabilidad administrativa y laboral.

Para esos efectos es conveniente la emisión y difusión del presente Manual, en el que de

² Lastra Lastra, José Manuel, La defensa del trabajo: ¿Valor Humano que se pierde?, Revista de la Facultad de Derecho de México, Tomo XLV, mayo-agosto 1995, nums. 201-201, pp.91-92.

manera general se hace referencia a la relación existente entre el Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Electoral, y los servidores públicos que lo integran; y de manera particular, a los procedimientos de responsabilidad administrativa y laboral, reglamentados en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado junto con las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, respectivamente.

Dotar a los titulares de juzgados de Distrito y tribunales de Circuito, de un documento que contenga las reglas generales de actuación que deben seguir en el momento en que consideren que un servidor público del Poder Judicial de la Federación ha incurrido en faltas administrativas o incumplido en sus deberes y funciones laborales, así como los procedimientos que se deben instar como

consecuencia de las incidencias cometidas y las instancias antes las cuales habrán de tramitarse, tiene por objeto salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen en el servicio público.

II. DEFINICIONES

- I. Acuerdo de Responsabilidades:** 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.
- II. Comisión de Disciplina:** Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura Federal.
- III. Comisión Substanciadora:** Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.
- IV. Condiciones Generales de Trabajo:** Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.
- V. Constitución Federal:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- VI. Ley Federal Burocrática:** Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional.
- VII. Ley Federal de Responsabilidades:** Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- VIII. Ley Orgánica:** Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.
- IX. Órgano jurisdiccional:** Juzgado de Distrito o Tribunal de Circuito.
- X. Pleno:** Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.
- XI. Poder Judicial de la Federación:** Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Tribunal Electoral.
- XII. Titular:** juez de Distrito o magistrado de Circuito.
- XIII. Secretaría:** Secretaría Ejecutiva de Disciplina.

XIV. Servidor Público: Trabajador de base adscrito a algún órgano jurisdiccional, con excepción de los titulares.

XV. Sindicato: Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación.

XVI. Representante sindical: La persona que se acredite como tal, durante el levantamiento del acta administrativa.

III. ASPECTOS GENERALES

Los servidores públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal están sujetos a obligaciones y prohibiciones en el desempeño de sus empleos o comisiones, por lo que deben de ajustarse a las medidas que en la materia impone la Constitución Federal; la Ley Orgánica; la Ley Federal de Responsabilidades; la Ley Federal Burocrática; las Condiciones Generales de Trabajo; y demás disposiciones de observancia general que les sean aplicables, a fin de garantizar los principios de legalidad, honradez, lealtad, eficiencia e imparcialidad que se deben observar en el servicio público de administración de justicia.

En el Poder Judicial de la Federación, se considera falta disciplinaria a toda conducta, acción u omisión típica, voluntaria o no, que actualice alguna de las causas de responsabilidad que señala el artículo 131 de la Ley Orgánica, y/o contravenga las obligaciones que imponen el ordinal 101 de la Constitución

Federal, el arábigo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades, los Acuerdos Generales del Consejo de la Judicatura Federal o cualquier otra norma de observancia general; respecto de las que corresponde determinar, a través de la instauración de un procedimiento de responsabilidad administrativa, la pertinencia de la imposición de sanciones disciplinarias en condiciones objetivas de punibilidad, entre otras, apercibimiento, amonestación, suspensión del empleo, destitución en el cargo e inhabilitación del servidor público involucrado.

Son causas de remoción laboral (cese laboral) **las situaciones concretas que involucren deberes incumplidos o actualicen conductas de realización prohibida por parte del servidor público**, expresamente previstas en el artículo 46, fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y en los numerales 62 y 63 de las Condiciones Generales de Trabajo, signadas el veintinueve de enero de dos mil trece; **previa**

determinación, necesariamente, dentro de un procedimiento contencioso laboral.

Ahora bien, debe precisarse que únicamente resulta procedente respecto de los trabajadores de base, pues no debe perderse de vista que el artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Federal, limita los derechos de los trabajadores de confianza únicamente a la percepción de sus salarios y a las prestaciones de seguridad social, separándolos de aquéllos de los que gozan los servidores públicos de base y que se estipulan en dicho apartado, por lo que el derecho a la permanencia o estabilidad en el empleo no les constituye una prerrogativa laboral, de ahí que resulta improcedente acudir ante la Comisión Substanciadora para solicitar el cese del trabajador en cuestión; lo que es pertinente referir, en momento alguno constituye una violación a la garantía de igualdad.

Lo anterior, en términos de la jurisprudencia y tesis aislada sustentadas por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubros y textos siguientes:

TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. LA LEY REGLAMENTARIA QUE LOS EXCLUYE DE LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS TRABAJADORES DE BASE, NO VIOLA EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. *La fracción IX del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al legislador la facultad de determinar en la ley los términos y condiciones en que procede la suspensión o cese de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, por lo que al armonizar el contenido de esa fracción con el de la diversa XIV, se advierte que los trabajadores de confianza no están protegidos en lo referente a la estabilidad en el empleo, sino solamente en lo relativo a la percepción de sus salarios y las prestaciones de seguridad social que se extiende, en general, a las condiciones laborales según las cuales deba prestarse el servicio, con exclusión del goce de derechos colectivos, que son incompatibles con el tipo de cargo y naturaleza de la función que desempeñan. Y si bien en ninguna de las fracciones que integran el citado apartado B se*

establece expresamente que los trabajadores de confianza están excluidos de la estabilidad en el empleo, ésta se infiere de lo dispuesto en la referida fracción XIV, al precisar cuáles son los derechos que pueden disfrutar, y como entre éstos no se incluyó el de la estabilidad en el empleo, no puede atribuírseles un derecho que ha sido reconocido exclusivamente a los de base. Ello es así, porque la exclusión de un derecho no necesariamente debe estar establecida expresamente en la norma constitucional, pues basta atender a los derechos que confirió el Constituyente a los trabajadores de confianza para determinar que, por exclusión, no pueden gozar de los otorgados a los de base. Por tanto, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al precisar los derechos que tiene el trabajador de base y excluir de ellos a los de confianza, no contraría el apartado B del artículo 123 de la Ley Fundamental³.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL ARTÍCULO 8o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, QUE EXCLUYE A LOS DE CONFIANZA DE LA

³ Tesis 2ª./J.205/2007 publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo XXVI, Noviembre de 2007, Página 206.

APLICACIÓN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN LOS DE BASE, NO VIOLA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD. *El precepto legal señalado determina excluir del régimen de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado a los trabajadores de confianza, lo que significa que carecen de las prerrogativas propias de los de base, entre ellas, la estabilidad en el empleo, que genera el derecho de reclamar la reinstalación en la fuente de trabajo o la indemnización constitucional por despido injustificado. Ahora bien, como esa distinción de los trabajadores al servicio del Estado no es propia de la indicada Ley Reglamentaria, sino del artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución General de la República, esto es, se trata de una diferenciación constitucional y no legislativa, resulta claro que el artículo 80. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola el principio de igualdad contenido en el artículo 1o. constitucional, en razón de que el reconocimiento de la distinción se da en la propia Constitución y la norma respectiva no puede ser violatoria a su vez de otra disposición del mismo rango, lo que es jurídicamente inaceptable, debiendo realizarse una interpretación conjunta para conocer su verdadero sentido. De ahí que si la fracción XIV*

del apartado B del artículo 123 constitucional, precisa que la Ley determinará los cargos que serán de confianza y en el numeral 8o. de la Ley Reglamentaria de ese apartado, se excluye del régimen de esa ley a los trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o., lo así dispuesto no implica que la ley secundaria vaya más allá de lo ordenado por la Constitución⁴.

Resulta oportuno aclarar que **existen faltas disciplinarias o causas de remoción laboral** que por su definición o identificación en la Ley Orgánica y la Ley Federal de Responsabilidades (tratándose de las primeras), así como en la Ley Federal Burocrática (en cuanto a las segundas), **pudieran resultar o interpretarse como análogas al circunscribir acciones u omisiones semejantes**; sin embargo, no se debe confundir el ámbito laboral de los burócratas, con el ámbito administrativo que pertenece a la Ley Federal de Responsabilidades, **aunque en el caso persigan finalidades básicamente similares, vinculadas a evitar y/o censurar**

⁴ Tesis 2ª.LXVI/2009 publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Novena Época, Tomo XXIX, Junio de 2009, Página 322.

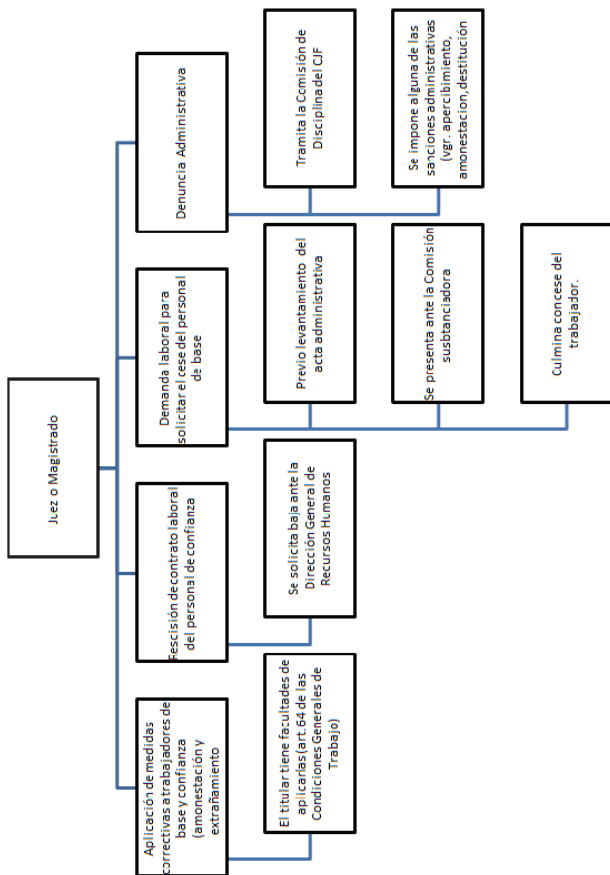
irregularidades en el actuar de los trabajadores al servicio del Estado, pues si bien el nexo laboral de los servidores públicos puede concluir sin responsabilidad para el Estado, como resultado de una sanción de tipo administrativo, en cuyo caso se le denomina destitución o inhabilitación en términos de lo dispuesto en el artículo 135, fracciones V y VI, de la Ley Orgánica, lo cierto es que cuando la sanción obedece a la aplicación de la Ley Federal Burocrática, su denominación es cese de los efectos del nombramiento o baja de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la propia legislación.

Dicho en otros términos, los titulares de órganos jurisdiccionales tienen la facultad discrecional de decidir qué procedimiento instar en contra de su personal subordinado; empero, no pueden ni deben pretender combinar los ordenamientos legales aplicables a los procedimientos disciplinarios y contenciosos laborales, pues en ambos se contemplan supuestos y situaciones específicas de acción e instrucción, por lo cual, deberán considerar en cada caso en concreto si la

conducta sólo entraña una deficiencia en el desempeño laboral susceptible de enmendarse aplicando las medidas preventivas y correctivas a su alcance, en cuyo caso deberán aplicar éstas (amonestación verbal o extrañamiento), o bien, si se encuentra en alguna de las hipótesis de terminación de la relación laboral, acudir a demandar la rescisión de los efectos del nombramiento, tratándose de trabajadores de base, ante la Comisión Substanciadora, y únicamente cuando aprecie la probable existencia de una conducta indebida perpetrada que revele ineptitud manifiesta, mala fe o deshonestidad, deberán poner en conocimiento del Consejo de la Judicatura Federal o de la Comisión de Disciplina tales acciones, acompañando las pruebas necesarias que eventualmente puedan acreditarlas, para que se aplique las sanciones de naturaleza administrativa que correspondan.

Rescisión

Para ilustrar lo anterior, se presenta el cuadro sinóptico siguiente:



IV. MEDIDAS CORRECTIVAS DE ÍNDOLE LABORAL

De conformidad con las bases de organización del Poder Judicial de la Federación contempladas en la Constitución Federal, en relación con las disposiciones de carácter laboral que rigen las relaciones jurídicas de trabajo contenidas en la Ley Federal Burocrática y, en particular, con apoyo en los criterios que el Consejo de la Judicatura Federal ha establecido en materia de organización interna de los órganos jurisdiccionales⁵, es inconcuso que los jueces de Distrito y magistrados de Circuito cuentan con la

⁵ Criterio 30 en Materia Disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal: **“ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE LOS ÓRGANOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. EL TITULAR NO INCURRE EN RESPONSABILIDAD AL FIJAR SU FORMA.”**

Criterio 111 en Materia Disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal: **“EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES. ES UNA FACULTAD QUE CORRESPONDE A SU TITULAR.”**

potestad legal, entre otras, de calificar el desempeño del personal a su cargo y, en caso de no considerarlo satisfactorio, tomando en cuenta las necesidades del servicio del órgano jurisdiccional y las exigencias del cargo de que se trate, con fundamento en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo, signadas el veintinueve de enero de dos mil trece, **decidir sobre las medidas disciplinarias que estimen convenientes para corregir su conducta o desempeño, ya sea amonestación verbal o extrañamiento;** con la única finalidad de cumplir cabalmente con la misión que se ha encomendado a los órganos del propio Poder Judicial de la Federación.

Por ello, resulta improcedente que la Comisión de Disciplina conozca, vía procedimiento disciplinario, de conductas vinculadas **con la deficiencia en el desempeño laboral de los servidores públicos no titulares,** pues corresponde a jueces de Distrito y magistrados de Distrito aplicar las medidas preventivas y correctivas que se estimen conducentes, entre ellas, las previstas en el artículo 64 de las citadas Condiciones Generales de Trabajo, e

incluso, de ser el caso, tramitar la separación del cargo del implicado en los términos dispuestos por las normas laborales.

Lo anterior, encuentra sustento en el criterio 132 en Materia Disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal, de rubro, texto y datos de localización siguientes:

DEFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES, QUE NO TRASCIENDE A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. NO ES PROCEDENTE QUE LA COMISIÓN DE DISCIPLINA CONOZCA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS. *Derivado del análisis sistemático de los artículos 94, párrafo segundo, de la Constitución, 81, fracción XXXVI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y 59, fracción III, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reglamenta el procedimiento de responsabilidad administrativa y el seguimiento de la situación patrimonial, se advierte que la Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura Federal ejerce la facultad disciplinaria respecto de los servidores públicos adscritos a los órganos jurisdiccionales, a excepción de los*

titulares, cuando se ponga en conocimiento la perpetración de conductas indebidas que revelen ineptitud manifiesta, mala fe o deshonestidad, que amerite la imposición de una sanción; por ello, cuando la conducta denunciada únicamente se vincule con una deficiencia en el desempeño laboral, que no trasciende a la administración de justicia, esto es, que no le cause un detrimento o perjuicio, no es procedente que la Comisión de Disciplina conozca de ella a través del procedimiento de responsabilidad administrativa, pues corresponde a los titulares aplicar las medidas preventivas y correctivas que se estimen conducentes, entre ellas, las previstas en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, e incluso, de ser el caso, tramitar la separación del cargo del implicado en los términos dispuestos por las normas laborales y ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.” (Denuncia administrativa 216/2013-IV. Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura Federal. 10 de diciembre de 2013. Unanimidad de votos.)

El numeral de referencia, al respecto, dispone lo siguiente:

Artículo 64. Las medidas disciplinarias son los actos de naturaleza laboral que debidamente fundados en este ordenamiento, imponen los Titulares a los servidores públicos que contravengan lo dispuesto por los artículos 62 y 63 de las presentes condiciones las cuales consistirán en:

I. Amonestación verbal.

II. Extrañamiento.

De conformidad con el artículo 66 de las Condiciones Generales de Trabajo, signadas el veintinueve de enero de dos mil trece, se entiende por amonestación verbal la observación de palabra y en privado que haga el titular al servidor público infractor, a efecto de que omita volver a incurrir en otra violación.

Por su parte, por extrañamiento se entiende la observación que se haga por escrito al servidor público infractor y se aplique por el titular del órgano al que se encuentra adscrito el servidor público, con copia a su expediente personal y, en su caso, al Sindicato.

Ahora bien, para la aplicación de dichas medidas disciplinarias, en términos del artículo 65 de las propias Condiciones Generales de Trabajo, el titular habrá de sujetarse al siguiente procedimiento:

- I. El titular informará por escrito al servidor público sobre las infracciones que se le atribuyen y las medidas disciplinarias aplicables, otorgándole un plazo de cinco días hábiles para manifestar, también por escrito, lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que justifiquen su defensa;
- II. Transcurrido el plazo a que se refiere la fracción anterior, el titular tomará la determinación que estime conducente dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes;
- III. El titular comunicará su determinación al servidor público, a fin de que se apliquen las medidas disciplinarias a que se hubiere hecho acreedor aquél. Lo anterior, sin perjuicio de que por la extrema gravedad de la irregularidad o

infracción cometida por el servidor público o la reincidencia por más de dos ocasiones en faltas graves, se aplique lo previsto en el artículo 46 de la Ley Burocrática e incluso, se inicie un procedimiento de responsabilidad administrativa.

Toda medida disciplinaria que haya sido impuesta deberá hacerse del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos, a efecto de que ésta se agregue al expediente personal del servidor público sancionado, la cual en términos de lo previsto en el artículo 82 del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales⁶, será catalogada como **nota desfavorable**.

⁶ **Artículo 82.-** Los derechos laborales de los actuarios, secretarios y demás servidores públicos de los tribunales de circuito y juzgados de distrito están garantizados en los términos que señala la Constitución, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. [...]

III. Que durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no exista nota desfavorable en su contra. Se entenderá por nota desfavorable, únicamente, aquella que se imponga con fundamento en los artículos 64 y 65 de las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a Cargo del Consejo de la Judicatura Federal, en virtud de haberse afectado el servicio que deba desempeñar el actuario, secretario o servidor público de que se trate.

En caso de que no se otorgue la base transcurridos los seis meses a que se refiere esta fracción, las notas desfavorables a que se haga acreedor el servidor público después de ese término, también se tomarán en consideración;

V. PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO LABORAL

En términos de lo dispuesto en los artículos 123, Apartado B, fracción XII, de la Constitución Federal; 81, fracción XXV, de la Ley Orgánica; y, 239 y 240 del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo, y reforma y deroga diversas disposiciones de otros acuerdos generales, corresponde al Pleno del Consejo de la Judicatura Federal resolver los conflictos de trabajo que se susciten con sus trabajadores, a partir de los dictámenes que le presente la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.

i. Facultades de cese

En sesión de veintisiete de junio de dos mil doce, el Pleno del Consejo de la Judicatura

Federal determinó adoptar, por mayoría de cinco votos, para la resolución de los conflictos laborales, el estudio del contenido del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que posteriormente se redactó en forma de tesis, y del que se desprende lo siguiente:

- En el caso de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores públicos, de acuerdo con lo que dispone el artículo 123, apartado B, fracción XII, párrafo segundo, de la Constitución Federal⁷, **la acción de cese debe ejercitarse por los titulares ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación**, la cual se sujetará a los términos que dispone el Título Noveno *“De los Conflictos Laborales entre el Poder Judicial de la Federación y sus Servidores”* de la Ley Federal Burocrática, estableciéndose

⁷ Artículo 123.

Apartado B.

XII. [...] Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

en su artículo 127 bis el procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores.

- En términos del artículo 123, apartado B, fracción IX⁸, de la propia Constitución Federal, en relación con los artículos 46, fracción V, 46 bis y 127 bis, de la Ley Federal Burocrática, los titulares no están facultados para dar por terminados los efectos del nombramiento de los servidores públicos de base, cuando les atribuyen haber incurrido en alguna de las causales rescisorias que establece el citado numeral 46, fracción V, pues indefectiblemente deben demandar el cese del trabajador ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, acompañando a su demanda el acta administrativa como documento base de la acción, en términos de lo dispuesto en el

⁸ Artículo 123.

Apartado B.

IX. Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

artículo 46 bis de dicho ordenamiento legal, constituyendo su levantamiento un requisito de procedibilidad.

- El titular tiene que acudir a un órgano autónomo ante quien deberá probar la causal rescisoria, previo a que se decrete el cese, lo que tiene la finalidad esencial de que el trabajador burocrático no pierda su empleo sin ser oído en un juicio promovido ante un órgano jurisdiccional (autónomo por excelencia) que decida imparcialmente si incurrió o no en el motivo legal de rompimiento de la relación jerárquica del servicio público, para que el servidor público no litigue despojado de su puesto, con excepción de los casos graves que señala el penúltimo párrafo de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Lo anterior no se contrapone con lo dispuesto por el artículo 97, párrafo tercero, de la Constitución Federal, toda vez que si bien los magistrados de Circuito y jueces de Distrito tienen atribuciones para nombrar y remover a los empleados

de los órganos jurisdiccionales a su cargo, lo cierto es que deben realizarlo sujetándose en ambos casos a lo que establece la Ley Federal Burocrática; esto es, tanto al nombrar como para cesar, están obligados a cumplir los requisitos legales correspondientes.

Como se observa, en el análisis relatado y que se aprobó por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, se sustentó que si algún titular de órgano jurisdiccional desea dar por terminados los efectos del nombramiento de un trabajador de base por haber incurrido en alguna de las causales de la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal Burocrática, debe sujetarse a lo que dicho ordenamiento establece en ese sentido, esto es, previo levantamiento del acta administrativa, deberá acudir a la Comisión Substanciadora del Poder Judicial de la Federación a solicitar dicha terminación, ante quien deberá probar la causal de rescisión materia de imputación; ello con el objeto de que el trabajador burocrático no pierda su empleo sin ser oído previamente en un juicio.

En sesión de trece de febrero de dos mil trece, el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, aprobó la tesis para sustentar los criterios adoptados en las resoluciones que emite la Comisión Substanciadora en materia de conflictos de trabajo, de rubro y texto siguientes:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN. LOS TITULARES DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y ÁREAS ADMINISTRATIVAS DEBEN DEMANDAR EL CESE ANTE LA COMISIÓN SUBSTANCIADORA ÚNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, CUANDO INCURREN EN LAS CAUSALES PREVISTAS EN LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. *De la interpretación sistemática del artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, en relación con los artículos 46, fracción V, 46 bis y 127 bis de su ley reglamentaria, tutelares de los derechos de los servidores públicos, se concluye que los titulares de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Poder Judicial de la*

Federación no tienen facultades para cesar unilateralmente a los servidores públicos de base cuando les atribuyen haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que deben demandar la terminación de los efectos del nombramiento ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, acompañando como base de la acción el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma, de manera que si en tales supuestos el titulares dicta el cese por sí y ante sí, será injustificado. Esta interpretación no se contrapone con lo que establece el artículo 97, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el sentido de que los magistrados y jueces nombrarán y removerán a los respectivos funcionarios y empleados de los tribunales de Circuito y de los juzgados de Distrito, en virtud de que la remoción de cualquier servidor público debe hacerse con base en los ordenamientos legales aplicables, ya sean de carácter administrativo o laboral, no de manera unilateral, pues de lo contrario se violaría el derecho a la estabilidad en el empleo del que gozan los servidores públicos de base en términos del artículo 123, apartado B, fracción XIV, constitucional, así como del artículo 7,

inciso d), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derecho Económicos, Sociales y Culturales.

Posteriormente, a través del Acuerdo General 17/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el cinco de julio de dos mil trece, se reformó el artículo primero del Acuerdo General 30/2005 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a las relaciones burocráticas-laborales en el Poder Judicial de la Federación, en los términos siguientes:

ÚNICO. Se reforma el artículo PRIMERO del Acuerdo General 30/2005, del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a las relaciones burocrático-laborales en el Poder Judicial de la Federación, para quedar como sigue:

PRIMERO.- En caso de que un trabajador de base incurra en una causal de cese, los titulares de órganos jurisdiccionales y unidades administrativas deberán ceñirse a las reglas que establece la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a los criterios

correspondientes, aprobados por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

Por lo anterior, se estima oportuno reiterar que en términos del artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, en relación con los artículos 46, fracción V, 46 bis y 127 bis de la Ley Federal Burocrática, los titulares de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Poder Judicial de la Federación no tienen facultades para cesar unilateralmente a los servidores públicos de base cuando les atribuyen haber incurrido en alguna de las causales establecidas en la fracción V del citado artículo 46, sino que deben demandar la terminación de los efectos del nombramiento ante la Comisión Substanciadora, acompañando como base de la acción el acta administrativa y los documentos que se le hubieren agregado, sin que ello signifique una contraposición con lo establecido en el artículo 97, párrafo tercero, de la propia Constitución Federal, en virtud de que la remoción de cualquier servidor público debe hacerse con fundamento en los ordenamientos legales aplicables

ii. Causas de terminación de la relación laboral.

Las Condiciones Generales de Trabajo, signadas el veintinueve de enero de dos mil trece, que rigen las relaciones de trabajo y que resultan obligatorias para los órganos jurisdiccionales, en su artículo 19, prevén que ningún servidor público sindicalizado podrá ser cesado, sino por justa causa; consecuentemente, el nombramiento o designación, sólo dejará de surtir efectos conforme a lo dispuesto por el numeral 46 de la Ley Federal Burocrática, por las siguientes causas:

I. Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores técnicas relativas al funcionamiento de maquinaria o equipo, o a la atención de personas, que ponga en peligro esos bienes o que cause 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.

II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;

III. Por muerte del trabajador;

IV. Por incapacidad permanente del trabajador, física o mental, que le impida el desempeño de sus labores;

V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (en el caso del Poder Judicial de la Federación, por resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, con motivo del procedimiento que se instaure ante la Comisión Substanciadora), 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.

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. (Tesis 392, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Apéndice de 1995, Tomo V, Parte SCJN, página 260).

- 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 prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.
- j) Por falta comprobada de cumplimiento a las condiciones.

En este punto, se tiene que las Condiciones Generales de Trabajo, prevén que son obligaciones de los servidores públicos:

- Desempeñar las funciones propias de su puesto, sin perjuicio de que por necesidades del servicio o por situación de emergencia, deban realizar otra actividad,
- Acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores en asuntos propios del servicio,
- Observar buenas costumbres dentro del servicio y ser respetuoso con sus superiores, compañeros y subalternos,
- Desempeñar sus labores con responsabilidad, cuidado y esmero apropiados, preservando la eficiencia en la prestación de sus servicios,
- Cumplir con las comisiones que por necesidades del servicios se les encomienden,
- Asistir puntualmente a sus labores,
- Evitar la ejecución de actos que pongan en peligro su seguridad, la

de sus superiores, compañeros y subalternos,

- Cumplir con las medidas de seguridad e higiene que establezcan las Leyes y los Acuerdos,
- Conservar en buen estado los materiales, herramientas, útiles y equipos que se les proporcionen para el desempeño de su trabajo,
- Usar dentro del horario de labores, los uniformes o vestuario que para el efecto se les proporcionen, de conformidad con lo establecido por el Consejo,
- Asistir a los cursos de capacitación, encaminados a la actualización de los conocimientos necesarios a fin de lograr el adecuado desempeño de su función, observando puntualidad y sujetándose a las evaluaciones correspondientes,
- Cubrir los daños que se causen a los bienes del Consejo, cuando resulten

de hechos atribuibles a ellos, salvo caso fortuito o fuerza mayor,

- Cubrir las aportaciones de las cuotas sindicales ordinarias,
- Dar aviso inmediato al Titular, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas que le impidan concurrir a su trabajo,
- Poner en conocimiento del Titular, las enfermedades infectocontagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de ellas,
- Evitar distraer su atención durante las horas de servicio en asuntos ajenos a las labores oficiales encomendadas, así como distraer a sus compañeros con actividades ajenas al trabajo que tienen encomendado,
- Abstenerse de realizar actos que impidan o retrasen el cumplimiento de las obligaciones que deriven de su nombramiento y de las que en términos generales les impone la Ley

Reglamentaria, los Acuerdos o disposiciones relativas,

- Abstenerse de fomentar o instigar al personal a que desobedezcan al Titular, dejen de cumplir con sus instrucciones o que cometan cualquier otro acto prohibido por la regulación aplicable,
- No permitir que otras personas, sin la autorización correspondiente para ello, manejen la maquinaria, aparatos o vehículos confiados a su cuidado, así como usar los útiles y herramientas que se les suministren para objeto distinto del que están destinados,
- Abstenerse de proporcionar o divulgar cualquier tipo de información confidencial a la que tuvieran acceso con motivo de las funciones que desempeñen, sin contar con la autorización correspondiente,

- No cambiar de funciones o turno con otro servidor público sin autorización del jefe respectivo, o utilizar los servicios de una persona ajena a su trabajo para desempeñar sus labores,
- Abstenerse de realizar actos de comercio, tandas, cajas de ahorro, préstamos con o sin intereses con cualquier persona dentro de su centro de trabajo,
- No solicitar o recibir gratificaciones u obsequios en relación con el trámite de asuntos oficiales, o ser procuradores o gestores para el arreglo de esos asuntos aun fuera de la jornada y horarios de trabajo,
- Abstenerse de registrar la asistencia de otros servidores públicos, con el propósito de cubrir retardos o faltas, no permitir que su asistencia sea registrada por otra persona y no alterar o modificar, en cualquier

forma, los registros de control de asistencia, y

- En caso de conclusión de la relación de trabajo, entregar con oportunidad los expedientes, fondos, valores y bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, en los términos de las disposiciones aplicables, así como la credencial que lo acredita como servidor público del Consejo, la que en caso de extravío deberá hacer entrega del acta ministerial que acredite dicha situación.

Asimismo, en las propias Condiciones Generales de Trabajo se establecen como prohibiciones a los servidores públicos:

- Portar o introducir armas de cualquier naturaleza al centro de trabajo, excepto en los casos en que por razón de su puesto y funciones estén autorizados para hacerlo,

- Celebrar reuniones o actos de cualquier índole en los centros de trabajo, en los que se atente contra la Institución o contra la integridad de los servidores públicos,
- Introducir, consumir o comercializar bebidas embriagantes, narcóticos o drogas enervantes, así como concurrir a sus labores bajo el efecto de dichas sustancias, salvo que en este último caso medie prescripción médica para su consumo,
- Desatender las disposiciones generales aplicables para prevenir y disminuir los riesgos del trabajo, comprometiendo con su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del lugar donde desempeñe su trabajo o bien de las personas que ahí se encuentren,
- Hacer uso indebido o desperdicio de los materiales, herramientas, útiles y equipos que se les proporcionen,

- Desatender los avisos tendentes a conservar el aseo, la seguridad y la higiene,
- Destruir, sustraer, difundir, traspapelar o alterar documentos o expedientes, intencionalmente y sin que medie autorización de un superior,
- Hacer uso indebido de las credenciales o identificaciones que les expida el Consejo, y
- Causar daño o destruir intencionalmente edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, muebles, útiles de trabajo, materias primas y demás enseres que estén al servicio de los órganos a cargo del Consejo.

La realización de alguna de estas conductas por parte de los servidores públicos o el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones a su cargo derivadas de las propias Condiciones Generales de Trabajo, de la

Ley Orgánica o de la Ley Federal Burocrática, podrá dar lugar al procedimiento previsto en el artículo 46 bis de esta última.

iii. El acta administrativa.

En términos del artículo 46 bis de la Ley Burocrática, cuando el servidor público judicial incurra en alguna de las causales a que se refiere el artículo 46, fracción V, del propio ordenamiento, el titular procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación, 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 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 la terminación de los efectos del nombramiento

del trabajador involucrado, ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que se hayan agregado a la misma.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS. *Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia ley ordena: "Cuando el 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, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical" y sigue diciendo que si a juicio del titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del*

trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la ley que por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado. (Jurisprudencia 650, Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Séptima Época, Apéndice de 2000, Tomo V, Parte SCJN, página 528)

En el estudio formulado y aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, respecto del contenido del artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, a que se ha hecho referencia, se observa que la finalidad del acta administrativa es poner en conocimiento del trabajador los hechos que, en caso de que así lo decida el titular, sustentarán la determinación de demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador ante la Comisión Substanciadora, además de que el trabajador y su representante sindical expongan la defensa que consideren conveniente; por lo que se levantará en un sola diligencia y, posteriormente, en el juicio, el trabajador podrá acudir ante dicho órgano autónomo a dar su versión de los hechos y a ofrecer las pruebas que desee.

Asimismo, se desprende que para garantizar la fluidez y sencillez en el levantamiento del acta administrativa, sólo se podrá desahogar en ese momento la prueba testimonial, lo que atiende a que por tratarse de cese de nombramiento por no cumplir con sus obligaciones como

servidor público y levantarse en el centro de trabajo dentro los horarios de labores, los testigos de los hechos serán por lo regular compañeros de trabajo del afectado, pudiendo ser llamados en ese mismo momento a rendir su testimonio. En el caso de las pruebas documentales procede el mismo argumento, pues el segundo párrafo del artículo 46 bis de la Ley Burocrática establece que si a juicio del titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador “...a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma”, lo que implica que si el titular al momento de levantar el acta administrativa exhibió documentales para demostrar que el trabajador incurrió en las causales de terminación del nombramiento y a su vez el trabajador en ese momento aportó las que consideró pertinentes para desvirtuarlas, quedando ello asentado en el acta correspondiente, las mismas deberán acompañarse a la demanda de cese, por ser documentos que forman parte del acta administrativa.

En el citado estudio se matizó también que dada la naturaleza del acta administrativa, el trabajador no podrá ofrecer en esa diligencia otras pruebas, como pudieran ser la confesional, la declaración de testigos no presentes, la pericial y la documental que hubiera necesidad de solicitar, pues de lo contrario se retardaría el procedimiento y su finalidad, sin que ello implique violación a la debida defensa de los gobernados en aras de un proceso ágil.

Además, se destacó que sólo podrá considerarse que un acta administrativa carece de validez cuando no se levanta en los términos que establece el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues estimar lo contrario retardaría el procedimiento y finalidad de dicho instrumento, sin que ello implique que se afecta la garantía de defensa del trabajador al haberse cumplido con los requisitos que establece la ley, consistentes en darle intervención, asentar su declaración y la de sus testigos, entregándole copia de lo actuado, para que en su caso cuente con los elementos necesarios

para el ejercicio de su defensa al momento de substanciarse el juicio ante la autoridad laboral competente, etapa en la cual podrá ofrecer las pruebas que estime pertinentes.

En relación con lo anterior, también se sostuvo que de la literalidad del citado artículo 46 bis resulta que las formalidades exigibles son únicamente las que éste previene y que sólo pueden ofrecerse las pruebas (documental y testimonial) que sean conducentes e idóneas y versen sobre la *litis, siempre* que se exhiban y se desahoguen en el momento de levantar el acta; lo cual no afecta la defensa de los trabajadores involucrados, ya que al encontrarse presentes al momento de levantarse el acta administrativa, así como al estar en condiciones para ofrecer las pruebas mencionadas, intervenir y recibir copia de todo lo actuado, cuentan con los elementos necesarios para que, en su caso, en el juicio laboral hagan valer lo que a su interés convenga y ofrezcan los medios de prueba que estimen pertinentes en defensa de sus derechos.

Dichos razonamientos quedaron comprendidos en el criterio aprobado por el Pleno del Consejo

de la Judicatura Federal, en sesión de trece de febrero de dos mil trece, de rubro y texto siguientes:

ACTAS ADMINISTRATIVAS.
REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIRSE AL LEVANTARSE Y PRUEBAS QUE PUEDEN OFRECERSE DURANTE SU DESARROLLO. *Conforme al artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, cuando un trabajador incurra en una causal de las previstas en el artículo 46, fracción V, de dicho ordenamiento, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa con intervención del trabajador y un representante del sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto copia para el trabajador y otra al representante sindical, y si a juicio del titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado. En*

consecuencia, de la literalidad del artículo 46 bis resulta, por una parte, que las formalidades exigibles son únicamente las que el precepto previene, y por otra, que sólo pueden ofrecerse las pruebas documental y testimonial, siempre y cuando sean conducentes e idóneas, versen sobre la litis y se exhiban las documentales y presenten los testigos en el momento de levantar el acta. Este artículo no afecta la defensa de los trabajadores, ya que al encontrarse presentes al momento de levantarse el acta administrativa, poder ofrecer las pruebas mencionadas, intervenir y recibir copia de todo lo actuado, cuenta con los elementos necesarios para que, en caso de ser demandado, en el juicio laboral haga valer lo que a su interés convenga y ofrezca los medios de prueba que estime pertinentes en defensa de sus derechos.

iv. Formalidades a seguir para el levantamiento del acta administrativa.

En términos del propio artículo 46 bis de la Ley Burocrática, al instruir el procedimiento de levantamiento de acta administrativa, se deberán seguir las siguientes formalidades:

- a. El titular, previo a ordenar el levantamiento del acta administrativa, en los supuestos en que el caso lo amerite, podrá instruir que los diversos antecedentes de la probable comisión de alguna o algunas de las causales de cese previstas en la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, en que hubiese incurrido el trabajador, se agreguen a su expediente personal;
- b. Se informará al trabajador el motivo del procedimiento, los hechos que se le atribuyen y las pruebas que existan en su contra; información que deberá coincidir con la que se les hiciera saber a través del citatorio;
- c. Si el día fijado para la instrumentación del acta administrativa el servidor público no se presenta, no obstante encontrarse debidamente notificados tanto éste como el representante sindical, deberá levantarse el acta, a menos que a criterio del titular exista causa justificada o fuerza mayor, en cuyo caso deberá citársele

nuevamente en los términos precisados con antelación;

- d. Si en la hora y fecha fijadas por segunda ocasión para el levantamiento del acta administrativa el servidor público o el representante sindical tampoco asisten, el titular deberá cerciorarse de que se cumplió con su citación oportuna y hará constar al inicio del acta, las circunstancias específicas que tuvieran relación con el particular y seguirá el trámite que previene el artículo 46 bis de la Ley Federal Burocrática;
- e. Se recibirán las alegaciones del servidor público; y,
- f. Se acordará sobre la admisión de las pruebas que ofrezca el servidor público, las cuales deberán tener relación con los hechos controvertidos y acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Es propicio reiterar que en el criterio aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, de rubro “ACTAS

ADMINISTRATIVAS. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIRSE AL LEVANTARSE Y PRUEBAS QUE PUEDEN OFRECERSE DURANTE SU DESARROLLO.”, se destacó que las pruebas que pueden ofrecerse durante el levantamiento del acta administrativa, únicamente serán la documental y la testimonial, mismas que deberán desahogarse en el momento mismo en que el acta habrá de levantarse.

- g.** Desahogadas las pruebas, se dará intervención al representante sindical para que manifieste lo que al interés de su agremiado convenga;
- h.** Si durante el desarrollo del acta se tiene conocimiento de hechos que involucren a otro servidor público, el titular asentará en el acta todos los antecedentes de las actuaciones que se hubiesen llevado a cabo previamente, a efecto de que dicho trabajador tenga conocimiento pormenorizado de cada una de las actas que anteceden hasta el momento en que se instrumente aquélla en la que él

intervenga, a efecto de colmar el requisito de procedibilidad exigido por el artículo 46 bis de la Ley Federal Burocrática, y procederá a notificarlo en los términos prevenidos;

- i. Igualmente si durante el desarrollo del acta administrativa devienen nuevos hechos que involucren al servidor público respecto del cual se levanta aquélla y que pueden originar alguna de las causales prevista en el artículo 46, fracción V, de la Ley Federal Burocrática, deberá levantarse otra acta relativa a esos nuevos hechos, previo cumplimiento de las formalidades prevenidas. Deberán levantarse tantas actas como nuevos hechos pudieran surgir en el procedimiento;
- j. Finalmente se cerrará el acta, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia que deberán ser distintos de los de cargo y descargo;

- k. En el momento en que se concluya el levantamiento del acta administrativa, se deberá entregar una copia al servidor público y otra al representante sindical;
- l. Si el servidor público o el representante sindical se negaren a firmar, se hará constar ese hecho en la propia acta administrativa, cuya razón deberá ser firmada por el titular y por los testigos de asistencia; y,
- m. Para los efectos de la oportunidad con que debe levantarse el acta administrativa, el titular deberá tomar en cuenta que la facultad para cesar al trabajador prescribe en cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se conozcan las causas que puedan dar lugar a la sanción, de acuerdo con lo establecido por el artículo 113, fracción III, inciso c), de la Ley Federal Burocrática⁹.

⁹ Artículo 113. Prescriben:

[...]

II.- En cuatro meses:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CESE DE LOS. CÓMPUTO DEL TERMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN. *De acuerdo con el artículo 113, fracción II, inciso c), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el término de cuatro meses para ejercitar la acción a que se refiere dicha disposición legal, empieza a contar desde que son conocidas las causas que la fundamentan, mismas que pueden ser del conocimiento desde el momento en que se producen.* (Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Tomo 56 Quinta Parte, página 51)

Finalmente, y como se desprende del análisis referido, es de concluir que teniendo el acta administrativa un carácter de esencial dentro del procedimiento relativo, si el titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta,

[...]

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

entre ellos, el desahogo de las testimoniales de cargo y descargo -por mencionar sólo uno-, y el titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se estará en presencia de un caso de incumplimiento a la ley que por sí sólo bastará para considerar que el despido fue injustificado.

v. Citatorio previo al levantamiento del acta administrativa.

- a. El citatorio deberá describir los hechos que se atribuyen al servidor público y describir las pruebas que existan en su contra, con lo cual se le deberá correr traslado, con el objeto de que tenga la oportunidad de preparar las pruebas que a su vez estime pertinentes y para que el representante sindical esté en aptitud de coadyuvar a la defensa del trabajador, pues estimar lo contrario, haría prácticamente nugatoria la posibilidad del trabajador de formular su defensa, ya que no tendría los elementos para

formular sus alegaciones y de ofrecer sus pruebas.

- b.** En el citatorio se le hará saber al servidor público y al representante sindical que el primero será oído en defensa y que se le recibirán las pruebas que estime pertinentes. Se le indicará que de no concurrir, la diligencia podrá llevarse a cabo sin su presencia. En caso de que no asistan, se levantará constancia en la que se asiente que tanto el servidor público como el representante sindical fueron debidamente citados;
- c.** En el citatorio se deberá señalar la fecha y hora en que se levantará el acta administrativa y se entregará con tres días hábiles de anticipación a esa fecha, de conformidad con lo establecido por el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo;
- d.** Para la entrega del citatorio, en los órganos jurisdiccionales se deberá comisionar de manera preferente a cualquiera de los actuarios judiciales

adscritos, quienes procederán a efectuarla en los términos indicados;

- e. Si el servidor público no concurre a su centro de trabajo por cualquier causa, salvo en los casos en que se encuentre disfrutando de su período vacacional o de licencia médica, el titular deberá practicar la notificación correspondiente en el domicilio que tenga registrado en su expediente laboral, en términos de lo dispuesto por el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo; a saber:
 - El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser citada habita o tiene su domicilio en la casa señalada para hacer la notificación;
 - Si está presente el servidor público, el actuario le entregará la citación.
 - Si no está presente el servidor público, le dejará aviso para que lo espere al día siguiente en hora determinada;
 - Si no obstante el aviso, no está presente el servidor público, se dejará el citatorio con cualquier persona que se encuentre

en el domicilio y si estuviere cerrado, se fijará el citatorio en la puerta de entrada;

- f. Cuando el servidor público se encuentre disfrutando de su período vacacional o de licencia médica, se estima conducente que el titular proceder a su citación, una vez que aquél reanude la prestación de sus servicios, con el objeto de no vulnerar su derecho de defensa; y,**
- g. El titular deberá satisfacer el requisito establecido por el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, relativo a dar intervención al representante sindical del servidor público en el levantamiento del acta, cerciorándose de entregar el citatorio en el domicilio del sindicato o de la sección o delegación sindical que corresponda, y de quien comparezca a dicha diligencia, acredite ese carácter.**

Al entregar el citatorio en el domicilio del sindicato, se garantiza que el servidor público

tenga la oportunidad de contar con asesoría de parte de aquél.

vi. Interrupción temporal de los efectos del nombramiento.

Por cualquiera de las causales a que se refiere la fracción V del artículo 46 de la Ley Federal Burocrática¹⁰, en relación con los diversos 18 de

¹⁰ Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. 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 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.

En los casos a que se refiere esta fracción, el Jefe superior de la oficina respectiva podrá ordenar la remoción del trabajador que diere motivo a la terminación de los efectos de su nombramiento, a oficina distinta de aquella en que estuviere prestando sus servicios, dentro de la misma Entidad Federativa cuando esto sea posible, hasta que sea resuelto en definitiva el conflicto por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por cualquiera de las causas a que se refiere esta fracción, el Titular de la Dependencia podrá suspender los efectos del nombramiento si con ello está conforme el Sindicato correspondiente; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas graves previstas en los incisos a), c), e), y h), el Titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento, ante el Tribunal

las Condiciones Generales de Trabajo y 45 de la propia Ley Federal Burocrática, el titular podrá interrumpir temporalmente los efectos del nombramiento, si con ello está conforme el Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de la Federación; pero si éste no estuviere de acuerdo, y cuando se trate de alguna de las causas previstas en los incisos a), c), e), y h), dicho titular podrá demandar la conclusión de los efectos del nombramiento ante la Comisión Substanciadora, la que proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión temporal de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal

Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual proveerá de plano, en incidente por separado, la suspensión de los efectos del nombramiento, sin perjuicio de continuar el procedimiento en lo principal hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan, para determinar en definitiva sobre la procedencia o improcedencia de la terminación de los efectos del nombramiento.

Cuando el Tribunal resuelva que procede dar por terminados los efectos del nombramiento sin responsabilidad para el Estado, el trabajador no tendrá derecho al pago de los salarios caídos.

hasta agotarlo en los términos y plazos que correspondan.

Asimismo, el Titular estará en aptitud de solicitar ante la Comisión Substanciadora la citada medida cautelar.

vii. Procedimiento contencioso laboral.

En términos del artículo 158 de la Ley Federal Burocrática, la Comisión Substanciadora se sujetará a las disposiciones del capítulo III del Título Séptimo de la propia Ley, para la tramitación de los expedientes.

- I. El titular que opte por demandar la terminación de los efectos del nombramiento de determinado servidor público judicial, deberá acompañar a la demanda el original del acta administrativa, y todos aquellos elementos de prueba que se hubieren desahogado en el acta, pudiendo ofrecer las demás pruebas que sea posible rendir durante la audiencia respectiva, de los cuales se derive la responsabilidad laboral del trabajador; **de conformidad**

con el artículo 127 Bis, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En términos del artículo 129 de la citada Ley Burocrática, la demanda deberá contener:

- a. El nombre y domicilio del demandante;
- b. El nombre y domicilio del demandado;
- c. El objeto de la demanda;
- d. Una relación de los hechos, y
- e. La indicación del lugar en que puedan obtenerse las pruebas que el demandante no pudiere aportar directamente y que tengan por objeto la verificación de los hechos en que funde su demanda, y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin.

A la demanda acompañará las pruebas de que disponga.

Dicho titular, podrá hacerse representar por apoderados que acrediten ese carácter mediante simple oficio, conforme al artículo

134 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el escrito de demanda se deberán ofrecer las pruebas que se estimen pertinentes para demostrar la acción, proporcionando los elementos necesarios para su desahogo en la etapa correspondiente del conflicto, e invariablemente se ofrecerá la ratificación del contenido y firma de todos los que hubieren intervenido en el acta administrativa.

ACTA ADMINISTRATIVA RELATIVA A LA CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. SU PERFECCIONAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. *De los artículos 776, 780, 781, 784, 795, 796, 800, 802, 804, 805 y 810 a 812 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que cuando se ofrece como prueba en el procedimiento laboral un acta administrativa levantada con motivo de una falta atribuible al trabajador, el oferente debe solicitar su perfeccionamiento mediante la ratificación de su contenido y firma, señalando los nombres y los domicilios de los signantes, esto es, el perfeccionamiento de dicho documento se efectuará a solicitud del oferente, para que pueda otorgársele eficacia probatoria, y su omisión no puede*

subsananla la Junta respectiva, es decir, si el oferente no pide el perfeccionamiento ésta no está obligada a ordenar el desahogo de la ratificación y, por ende, la omisión de la autoridad bajo ese supuesto no actualiza violación alguna a las leyes del procedimiento laboral; así, sólo si el oferente solicita el perfeccionamiento, la Junta debe ordenar la ratificación aludida, y si no lo hace, se actualiza una violación a las leyes del procedimiento que amerita su reposición, siempre y cuando dicha violación haya trascendido al resultado del laudo y afectado las defensas del quejoso. (Tesis de jurisprudencia 2ª./J. 65/2012, Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro X, Julio de 2012, Tomo 2, Página 856)

- II.** Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que la Comisión Substanciadora los solicite, y

proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia respectiva; **de conformidad con el artículo 127 Bis, fracción II, de la Ley Burocrática¹¹.**

III. En términos del artículo 127 Bis, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado¹²,

¹¹ Artículo 127 Bis.- El procedimiento para resolver las controversias relativas a la terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, se desarrollará en la siguiente forma:

II.- Dentro de los tres días siguientes a la presentación de la demanda se correrá traslado de la misma al demandado, quien dispondrá de nueve días hábiles para contestar por escrito, acompañando las pruebas que obren en su poder, señalando el lugar o lugares en donde se encuentren los documentos que no posea, para el efecto de que el Tribunal los solicite, y proponiendo la práctica de pruebas durante la audiencia a la que se refiere la fracción siguiente; y

¹² ...

III.- Fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, el Tribunal citara a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas, se escucharán los alegatos de las partes y se dictarán los puntos resolutivos del laudo, que se engrosará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la celebración de la audiencia, salvo cuando a juicio del Tribunal se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que

fijados los términos de la controversia y reunidas las pruebas que se hubiesen presentado con la demanda y la contestación, la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación citará a una audiencia que se celebrará dentro de los quince días siguientes de recibida la contestación, en la que se desahogaran pruebas y se escucharán los alegatos de las partes.

- IV. Una vez que se declara cerrada la instrucción, salvo cuando se requiera la práctica de otras diligencias para mejor proveer, en cuyo caso se ordenará que se lleven a cabo y una vez desahogadas, se emitirá el dictamen que corresponda dentro, el que finalmente se someterá a consideración del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para su resolución, conforme a lo previsto en el artículo 81, fracción XXV, de la Ley Orgánica.

se lleven a cabo y una vez desahogadas se dictará el laudo dentro de quince días.

VI. PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

i. Legislación aplicable

Para la substanciación y resolución de los procedimientos de responsabilidades administrativas instruidos en contra de los servidores públicos adscritos a órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación, resultan aplicables:

- 1. La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.**

Ordenamiento que prevé, en el **Título Octavo “De La Responsabilidad”**, las causas de responsabilidad administrativa a que estarán sujetos los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, el procedimiento relativo, competencia y sanciones.

- 2. La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.**

Conjunto normativo que reglamenta las responsabilidades y obligaciones en el servicio público; define autoridades competentes y procedimiento para aplicar las sanciones; y, es el instrumento aplicable supletoriamente a los procedimientos disciplinarios instruidos en contra del personal a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

- 3. El 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.**

Instrumento que rige el sistema y competencias en materia de responsabilidades administrativas de los servidores públicos adscritos a órganos jurisdiccionales, a fin de investigar, instrumentar procedimientos y, en su caso, imponer sanciones

disciplinarias; y reconoce el derecho de los titulares para implementar medidas preventivas a fin de garantizar el orden, disciplina y correcto desempeño de las funciones del personal a su cargo.

4. El **Código Federal de Procedimientos Civiles** de aplicación supletoria en materia de responsabilidades.

Ordenamiento que habrá de aplicarse de manera supletoria en materia de responsabilidades en lo no previsto de manera suficiente por los anteriores ordenamientos.

5. Los **principios generales del derecho**.

Ante el vacío normativo que pudiera presentarse, se acudirá a los principios generales del derecho, en términos de lo dispuesto en el artículo 14, párrafo cuarto, de la Constitución Federal y en el arábigo 192 del Acuerdo de Responsabilidades.

ii. Autoridades competentes en materia de responsabilidades administrativas de servidores públicos de base adscritos a órganos jurisdiccionales (no titulares).

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 105, fracciones III, IV y VI, del Acuerdo de Responsabilidades, se advierten las siguientes competencias:

- La Comisión para ordenar el inicio de investigaciones y procedimientos de responsabilidad administrativa en contra de servidores públicos adscritos a las áreas administrativas y órganos jurisdiccionales, con excepción de magistrados de Circuito y jueces de Distrito, y respecto de quejas o denuncias cuyo trámite se estime dudoso o trascendente, y para resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa en los términos de dicho Acuerdo;
- La Secretaría para llevar a cabo las investigaciones y el trámite de los procedimientos de responsabilidad

administrativa en contra de magistrados de Circuito y jueces de Distrito, servidores públicos adscritos a órganos jurisdiccionales y a la Contraloría, y el Director General del Instituto Federal de Defensoría Pública; y

- Los magistrados de Circuito y jueces de Distrito para auxiliar al Consejo y a la Contraloría en el trámite del procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de servidores públicos adscritos a órganos jurisdiccionales y áreas administrativas.

iii. Trámite del procedimiento.

El procedimiento de responsabilidad administrativa en contra de servidores públicos adscritos a órganos jurisdiccionales, se destaca por lo siguiente:

- a. Los titulares de juzgados de Distrito y tribunales de Circuito están legitimados para denunciar ante el Consejo, **los hechos u omisiones que a su juicio puedan entrañar responsabilidad**

administrativa de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación (sin que necesariamente sea personal subordinado).

- b. Si el escrito de denuncia es obscuro o irregular en cuanto a sus aspectos formales, la Secretaría habrá de prevenir al titular promovente, por una sola vez, para que en el plazo de tres días hábiles lo aclare o corrija, a efecto de que la acusación adquiera seriedad.
- c. La Secretaría, de oficio o por denuncia, dará cuenta a la Comisión para que ésta resuelva sobre el inicio de la investigación a cargo de la propia Secretaría, o bien, del procedimiento de responsabilidad administrativa si hay elementos para establecer la existencia de la infracción y presumir la responsabilidad del servidor público involucrado;
- d. Para el inicio del procedimiento de responsabilidad administrativa, no se requerirá investigación alguna si

hubieren elementos probatorios suficientes para establecer la existencia de la infracción y presumir la responsabilidad del servidor público involucrado;

- e. Para efectos del trámite del procedimiento de responsabilidad administrativa, el Consejo se auxiliará en el órgano auxiliar instructor, sin perjuicio de que lo tramite directamente por conducto de la Secretaría;
- f. La Comisión determinará el órgano jurisdiccional que auxiliará a la Secretaría en el trámite del procedimiento de responsabilidad administrativa; y
- g. Agotado el trámite –rendición de informe, calificación y desahogo de pruebas y formulación de alegatos–, la Secretaría turnará el asunto al Consejero que corresponda para que éste elabore el proyecto de resolución que someterá a consideración de la Comisión.

iv. Principales causas de improcedencia de las denuncias administrativas.

a. Falta de pruebas

En términos del artículo 132 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, las denuncias que se formulen deberán estar apoyadas en pruebas documentales o elementos probatorios suficientes para establecer la existencia de la infracción y presumir la responsabilidad del servidor público denunciado -la idoneidad de los elementos de prueba se habrá de determinar atendiendo a la manera en que reflejan los hechos a demostrar-; de lo contrario se desecharán de plano.

No obstante, si del ocuro se desprenden indicios que permitan establecer la probable existencia de alguna causa de responsabilidad administrativa, el órgano competente podrá ordenar, de oficio, se recaben las pruebas que estime necesarias o se practique la investigación que permita allegárselas; hecho lo

cual, se proveerá sobre su admisión o desechamiento¹³.

b. Hechos u omisiones que pueden ser materia de medidas internas adoptadas por los titulares.

De conformidad con lo que establecen los artículos 94, párrafo segundo, de la Constitución Federal; 68 y 81, fracciones XII y XXXVI, de la Ley Orgánica; y demás relativos del Acuerdo de Responsabilidades, el Consejo de la Judicatura Federal ejerce la facultad

¹³ 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. Artículo 130. Si las quejas o denuncias no reúnen los elementos probatorios suficientes para establecer la existencia de la infracción y presumir la responsabilidad del servidor público involucrado, se desecharán de plano por el órgano competente que conozca del asunto, de conformidad con el artículo 105 de este Acuerdo.

No obstante, si del escrito de queja o denuncia se desprenden indicios que permitan establecer la probable existencia de una responsabilidad administrativa, el órgano competente podrá ordenar, de oficio, se recaben las pruebas que estime necesarias o se practique la investigación que permita allegárselas; hecho lo cual, se proveerá sobre su admisión o desechamiento. [...]

disciplinaria respecto de los servidores públicos adscritos a los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación, mediante la instauración del procedimiento de responsabilidad administrativa que se origine con la denuncia o queja que se formule en su contra, las cuales tienen como propósito fundamental el que se ponga en conocimiento del propio Consejo la comisión de conductas indebidas perpetradas que revelen ineptitud manifiesta, mala fe o deshonestidad que amerite la imposición de una sanción y que, además, causen un detrimento o perjuicio a la administración de justicia.

Por ello, cuando la conducta denunciada únicamente se vincule con la deficiencia en el desempeño laboral, no es procedente que la Comisión de Disciplina conozca de ella a través del procedimiento de responsabilidad administrativa, pues corresponde a los titulares aplicar las medidas preventivas y correctivas que se estimen conducentes, entre ellas, las previstas en el artículo 64 de las Condiciones

Generales de Trabajo¹⁴, e incluso, de ser el caso, instar la separación en el cargo del implicado, a través de la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación y en los términos dispuestos por las normas laborales.

Es propicio reiterar que en el criterio 132 en Materia Disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal, de rubro, texto y datos de localización siguientes:

DEFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES, QUE NO TRASCIENDE A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. NO ES PROCEDENTE QUE LA COMISIÓN DE DISCIPLINA CONOZCA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS. *Derivado del análisis sistemático de los artículos 94, párrafo segundo, de la Constitución, 81, fracción XXXVI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y 59,*

¹⁴ Artículo 64. Las medidas disciplinarias son los actos de naturaleza laboral que debidamente fundados en este ordenamiento imponen los titulares de los servidores públicos que contravengan lo dispuesto por los artículos 62 y 63 de las presentes condiciones, las cuales consistirán en:

- I. Amonestación verbal
- II. Extrañamiento.

fracción III, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal que reglamenta el procedimiento de responsabilidad administrativa y el seguimiento de la situación patrimonial, se advierte que la Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura Federal ejerce la facultad disciplinaria respecto de los servidores públicos adscritos a los órganos jurisdiccionales, a excepción de los titulares, cuando se ponga en conocimiento la perpetración de conductas indebidas que revelen ineptitud manifiesta, mala fe o deshonestidad, que amerite la imposición de una sanción; por ello, cuando la conducta denunciada únicamente se vincule con una deficiencia en el desempeño laboral, que no trasciende a la administración de justicia, esto es, que no le cause un detrimento o perjuicio, no es procedente que la Comisión de Disciplina conozca de ella a través del procedimiento de responsabilidad administrativa, pues corresponde a los titulares aplicar las medidas preventivas y correctivas que se estimen conducentes, entre ellas, las previstas en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, e incluso, de ser el caso, tramitar la separación del cargo del implicado en los términos dispuestos por las normas laborales y ante la Comisión

Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.” (Denuncia administrativa 216/2013-IV. Comisión de Disciplina del Consejo de la Judicatura Federal. 10 de diciembre de 2013. Unanimidad de votos.)

c. Argumentos genéricos.

El Consejo de la Judicatura Federal ha sustentado que los argumentos genéricos, irrazonados y carentes de sustento, en los que se omite precisar con cierta particularidad los hechos en que supuestamente se perpetraron las conductas irregulares atribuidas al servidor público judicial y que, a juicio del denunciante, actualicen alguna causa de responsabilidad administrativa, impide realizar el pronunciamiento respectivo; por lo que la denuncia en que se hagan valer resulta improcedente.

Criterio 6 en Materia Disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal:

ARGUMENTOS GENÉRICOS.
IMPROCEDENCIA DE LA QUEJA ADMINISTRATIVA. *Las argumentaciones genéricas, irrazonadas y carentes de sustento, que no precisan las circunstancias de tiempo, modo y*

lugar en que supuestamente se perpetraron las conductas irregulares atribuidas al funcionario judicial y que constituyen causa de responsabilidad administrativa, impide realizar el pronunciamiento respectivo, por tanto, la queja administrativa en que se hacen valer ese tipo de argumentos deficientes, es improcedente.

d. Hechos u omisiones que hayan sido materia de pronunciamiento o sanción.

El Consejo de la Judicatura Federal ha sostenido que cuando se denuncien hechos u omisiones constitutivos de causas de responsabilidad, que hayan sido materia de análisis y sanción en diverso procedimiento administrativo disciplinario, debe declararse sin materia la denuncia en que se hagan valer, ya que pronunciarse de nueva cuenta resultaría violatorio del principio de cosa juzgada.

Al respecto, conviene citar el Criterio 98 en Materia Disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal:

DENUNCIA ADMINISTRATIVA SIN MATERIA. ES AQUELLA EN QUE LAS IRREGULARIDADES ATRIBUIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS JUDICIALES YA

FUERON MOTIVO DE SANCIÓN EN DIVERSO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. *La Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como los dictámenes legislativos formulados respecto de dicho ordenamiento legal, presentados ante cada una de las Cámaras del Congreso de la Unión, advierten que la intención del legislador, específicamente en el capítulo de responsabilidades, consiste en sancionar conductas de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación que impidan o dañen el ejercicio responsable, profesional e independiente de la función judicial por cada hecho que cometan; por tanto, deberá declararse sin materia la denuncia administrativa cuando la conducta irregular, derivada de hechos o conductas realizadas antes de la imposición de la sanción, que se atribuya a los funcionarios judiciales involucrados haya sido sancionada en diverso procedimiento disciplinario, pues de estimarse lo contrario se haría un nuevo pronunciamiento respecto de una irregularidad que ya fue examinada por el Consejo de la Judicatura Federal. Sin embargo, es necesario precisar que si de la conducta que fue materia de análisis en diverso procedimiento disciplinario derivó responsabilidad administrativa y la resolución*

correspondiente se notificó a los servidores públicos después de la fecha en que cometieron nuevamente la conducta irregular que es materia de la denuncia administrativa, es inconcuso que se trata de una similar conducta y debe declararse sin materia la denuncia administrativa; en cambio, si la irregularidad se hubiera cometido después de ser notificada la resolución en la que se sancionó a los servidores públicos por la misma conducta, sería evidente que estarían siendo reincidentes, supuesto que sí podría ser objeto de análisis en un nuevo procedimiento disciplinario.

e. Prescripción de faltas y sanciones

En términos de lo previsto en el artículo 34 de la Ley Federal de Responsabilidades¹⁵, de

¹⁵ Artículo 34. Las facultades de la Secretaría, del contralor interno o del titular del área de responsabilidades, para imponer las sanciones que la Ley prevé prescribirán en tres años, contados a partir del día siguiente al en que se hubieren cometido las infracciones, o a partir del momento en que hubieren cesado, si fueren de carácter continuo.

En tratándose de infracciones graves el plazo de prescripción será de cinco años, que se contará en los términos del párrafo anterior.

La prescripción se interrumpirá al iniciarse los procedimientos previstos por la Ley. Si se dejare de actuar en ellos, la prescripción empezará a correr nuevamente desde el día

aplicación supletoria a los procedimientos disciplinarios del Consejo de la Judicatura Federal, en términos del diverso 192 del Acuerdo de Responsabilidades, la facultad de la Comisión de Disciplina para imponer sanciones a los servidores públicos de base que incumplan alguna obligación o incurran en alguna causa de responsabilidad administrativa que sea considerada como falta no grave, prescribirá en tres años, plazo que se contará a partir del día siguiente al en que se hubieren cometido las infracciones o a partir del momento en que cesaran, si es que fueren de carácter continuo; asimismo, cuando se trate de infracciones consideradas graves, el término de prescripción será de cinco años, el que se computará de igual forma.

La prescripción se interrumpe al iniciarse el procedimiento de responsabilidad administrativa respectivo; y, en caso de que se deje de actuar en éste, aquélla empezará a correr nuevamente desde el día siguiente al en

siguiente al en que se hubiere practicado el último acto procedimental o realizado la última promoción.

que se hubiere practicado el último acto procedimental o realizado la última promoción.

v. Principales causas de responsabilidad administrativa.

El artículo 131 de la Ley Orgánica enumera las causas de responsabilidad administrativa para los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, en las que podrán incurrir los trabajadores adscritos a los órganos jurisdiccionales en el ejercicio de sus funciones, las cuales se hacen consistir en:

- I. Realizar conductas que atenten contra la independencia de la función judicial, tales como aceptar o ejercer consignas, presiones, encargos o comisiones, o cualquier acción que genere o implique subordinación respecto de alguna persona, del mismo u otro poder;
- II. Inmiscuirse indebidamente en cuestiones del orden jurisdiccional que competan a otros órganos del Poder Judicial de la Federación;

- III.** Tener una notoria ineptitud o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar;
- IV.** Impedir en los procedimientos judiciales que las partes ejerzan los derechos que legalmente les correspondan en los procedimientos;
- V.** Conocer de algún asunto o participar en algún acto para el cual se encuentren impedidos;
- VI.** Realizar nombramientos, promociones o ratificaciones infringiendo las disposiciones generales correspondientes;
- VII.** No poner en conocimiento del Consejo de la Judicatura Federal cualquier acto tendiente a vulnerar la independencia de la función judicial;
- VIII.** No preservar la dignidad, imparcialidad y profesionalismo propios de la función judicial en el desempeño de sus labores;

- IX. Emitir opinión pública que implique prejuzgar sobre un asunto de su conocimiento;
- X. Abandonar la residencia del tribunal de circuito o juzgado de distrito al que esté adscrito, o dejar de desempeñar las funciones o las labores que tenga a su cargo;
- XI. Las previstas en el artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, siempre que no fueren contrarias a la naturaleza de la función jurisdiccional;
- XII. Incumplir las disposiciones constitucionales y legales en materia de propaganda y de informes de labores o de gestión, y
- XIII. Las demás que determine la ley.

Derivado de la fracción XI, del artículo 131, de la Ley Orgánica, se advierte que también serán causas de responsabilidad administrativa las contempladas en el artículo 8º de la Ley Federal de Responsabilidades,

siempre que no fueren contrarias a la naturaleza de la función jurisdiccional, las cuales se hacen consistir en:

- I. Cumplir el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión;
- II. Formular y ejecutar los planes, programas y presupuestos correspondientes a su competencia, y cumplir las leyes y la normatividad que determinen el manejo de recursos económicos públicos;
- III. Utilizar los recursos que tenga asignados y las facultades que le hayan sido atribuidas para el desempeño de su empleo, cargo o comisión, exclusivamente para los fines a que están afectos;
- IV. Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones que tenga conferidas y coadyuvar en la rendición de cuentas de

la gestión pública federal, proporcionando la documentación e información que le sea requerida en los términos que establezcan las disposiciones legales correspondientes;

V. Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o comisión, tenga bajo su responsabilidad, e impedir o evitar su uso, sustracción, destrucción, ocultamiento o inutilización indebidos;

VI. Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste;

VII. Comunicar por escrito al titular de la dependencia o entidad en la que preste sus servicios, las dudas fundadas que le suscite la procedencia de las órdenes que reciba y que pudiesen implicar violaciones a la Ley o a cualquier otra disposición jurídica o administrativa, a efecto de que el titular dicte las medidas

que en derecho procedan, las cuales deberán ser notificadas al servidor público que emitió la orden y al interesado;

- VIII.** Abstenerse de ejercer las funciones de un empleo, cargo o comisión, por haber concluido el período para el cual se le designó, por haber sido cesado o por cualquier otra causa legal que se lo impida;
- IX.** Abstenerse de disponer o autorizar que un subordinado no asista sin causa justificada a sus labores, así como de otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones;
- X.** Abstenerse de autorizar la selección, contratación, nombramiento o designación de quien se encuentre inhabilitado por resolución de autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;
- XI.** Excusarse de intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la

atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquéllos de los que pueda resultar algún beneficio para él, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

El servidor público deberá informar por escrito al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de los asuntos a que hace referencia el párrafo anterior y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos;

- XII.** Abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones, de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpósita persona, dinero, bienes muebles o inmuebles mediante

enajenación en precio notoriamente inferior al que tenga en el mercado ordinario, donaciones, servicios, empleos, cargos o comisiones para sí, o para las personas a que se refiere la fracción XI de este artículo, que procedan de cualquier persona física o moral cuyas actividades profesionales, comerciales o industriales se encuentren directamente vinculadas, reguladas o supervisadas por el servidor público de que se trate en el desempeño de su empleo, cargo o comisión y que implique intereses en conflicto. Esta prevención es aplicable hasta un año después de que se haya retirado del empleo, cargo o comisión.

Habrán intereses en conflicto cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Una vez concluido el empleo, cargo o comisión, el servidor público deberá observar, para evitar incurrir en intereses

en conflicto, lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley;

En el caso del personal de los centros públicos de investigación, los órganos de gobierno de dichos centros, con la previa autorización de su órgano de control interno, podrán determinar los términos y condiciones específicas de aplicación y excepción a lo dispuesto en esta fracción, tratándose de los conflictos de intereses que puede implicar las actividades en que este personal participe o se vincule con proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico en relación con terceros de conformidad con lo que establezca la Ley de Ciencia y Tecnología;

XIII. Desempeñar su empleo, cargo o comisión sin obtener o pretender obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que el Estado le otorga por el desempeño de su función, sean para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XIV. Abstenerse de intervenir o participar indebidamente en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para las personas a las que se refiere la fracción XI;

XV. Presentar con oportunidad y veracidad las declaraciones de situación patrimonial, en los términos establecidos por la Ley;

XVI. Atender con diligencia las instrucciones, requerimientos o resoluciones que reciba de la Secretaría, del contralor interno o de los titulares de las áreas de auditoría, de quejas y de responsabilidades, conforme a la competencia de éstos;

- XVII.** Supervisar que los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las disposiciones de este artículo;
- XVIII.** Denunciar por escrito ante la Secretaría o la contraloría interna, los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir respecto de cualquier servidor público que pueda constituir responsabilidad administrativa en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables;
- XIX.** Proporcionar en forma oportuna y veraz, toda información y datos solicitados por la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos. En el cumplimiento de esta obligación, además, el servidor público deberá permitir, sin demora, el acceso a los recintos o instalaciones, expedientes o documentación que la institución de referencia considere necesario revisar para el eficaz desempeño de sus atribuciones y corroborar, también, el

contenido de los informes y datos que se le hubiesen proporcionado;

XIX-A. Responder las recomendaciones que les presente la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, y en el supuesto de que se decida no aceptar o no cumplir las recomendaciones, deberá hacer pública su negativa, fundándola y motivándola en términos de lo dispuesto por el Apartado B, del artículo 102 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por el artículo 46 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos;

XIX-B. Atender los llamados de la Cámara de Senadores o en sus recesos de la Comisión Permanente, a comparecer ante dichos órganos legislativos, a efecto de que expliquen el motivo de su negativa a aceptar o cumplir las recomendaciones de la institución a la que legalmente le compete la vigilancia y defensa de los derechos humanos, en términos del Apartado B, del artículo 102 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

XX. Abstenerse, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, de celebrar o autorizar la celebración de pedidos o contratos relacionados con adquisiciones, arrendamientos y enajenación de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y la contratación de obra pública o de servicios relacionados con ésta, con quien desempeñe un empleo, cargo o comisión en el servicio público, o bien con las sociedades de las que dichas personas formen parte. Por ningún motivo podrá celebrarse pedido o contrato alguno con quien se encuentre inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público;

XXI. Abstenerse de inhibir por sí o por interpósita persona, utilizando cualquier medio, a los posibles quejosos con el fin de evitar la formulación o presentación de denuncias o realizar, con motivo de ello, cualquier acto u omisión que

redunde en perjuicio de los intereses de quienes las formulen o presenten;

XXII. Abstenerse de aprovechar la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para alguna de las personas a que se refiere la fracción XI;

XXIII. Abstenerse de adquirir para sí o para las personas a que se refiere la fracción XI, bienes inmuebles que pudieren incrementar su valor o, en general, que mejoren sus condiciones, como resultado de la realización de obras o inversiones públicas o privadas, que haya autorizado o tenido conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión. Esta restricción será aplicable hasta un año después de que el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, y

XXIV. Abstenerse de cualquier acto u omisión que implique incumplimiento de

cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa relacionada con el servicio público.

vi. Sanciones.

En términos de los artículos 135 de la Ley Orgánica y 7 del Acuerdo de Responsabilidades, las sanciones que habrán de imponerse a los servidores públicos que actualicen alguna causa de responsabilidad administrativa, son las siguientes:

- a. Apercibimiento privado o público;
- b. Amonestación privada o pública;
- c. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año;
- d. Sanción económica;
- e. Destitución del puesto; e
- f. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público.

Para la individualización de la sanción, en términos de lo previsto en el artículo 8 del Acuerdo de Responsabilidades¹⁶, es menester que se tomen en cuenta los elementos propios del empleo, cargo o comisión que

¹⁶ Artículo 8. Para la individualización de las sanciones administrativas se tomarán en cuenta, además de los elementos propios del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, los que se refieren a continuación:

- I. Gravedad de la conducta en que se incurra y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan, en cualquier forma, las disposiciones de este Acuerdo o las que se dicten con base en él;
- II. Circunstancias socioeconómicas del servidor público;
- III. Nivel jerárquico y antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio;
- IV. Condiciones exteriores y medios de ejecución;
- V. Reincidencia en el incumplimiento de obligaciones; y
- VI. Monto del beneficio o lucro obtenido, o del daño o perjuicio ocasionado, derivado de la conducta que se sanciona.

Para la individualización de las sanciones establecidas en el artículo 37 de la Ley de Responsabilidades, deberá tomarse en cuenta la gravedad que revela el hecho de que una vez iniciado el procedimiento de responsabilidad administrativa por falta de la declaración de situación patrimonial, se advierta que ésta se presentó de manera extemporánea, antes de iniciado dicho procedimiento o durante su tramitación, o bien, no se hubiera subsanado la omisión en el cumplimiento de una obligación de esa naturaleza.

desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, la gravedad de la conducta y la conveniencia de suprimir prácticas que infrinjan las disposiciones del citado Acuerdo o las que se dicten con base en él, las circunstancias socioeconómicas del servidor público, nivel jerárquico y antecedentes del infractor, las condiciones exteriores y medios de ejecución, la reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y el monto del beneficio o lucro obtenido, o del daño o perjuicio ocasionado.

VII. DIFERENCIAS ENTRE EL PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y EL CONTENCIOSO LABORAL

Como se indicó previamente, en el presente Manual se hace referencia de manera preponderante a las disposiciones legales y reglas básicas de actuación que deberán seguir los titulares cuando consideren que un trabajador ha incurrido en alguna de las causales de responsabilidad administrativas y laborales previstas en el artículo 131 de la Ley Orgánica y en el numeral 46, fracción V, de la Ley Federal Burocrática, con la evidente intención que distingan las diferencias que existen entre el procedimiento de responsabilidad administrativa y el contencioso laboral.

Los procedimientos administrativos de responsabilidad para establecer las faltas cometidas por los trabajadores del Poder Judicial de la Federación en el desempeño de

sus funciones, se encuentran regulados, entre otras, por la Ley Orgánica en relación con la Ley Federal de Responsabilidades y el Acuerdo de Responsabilidades. Mientras que tratándose del procedimiento laboral, los ordenamientos aplicables son la Ley Federal Burocrática y las Condiciones Generales de Trabajo.

El titular tendrá la facultad discrecional de decidir cuál de estos procedimientos es el que deberá aplicarse al caso concreto, reiterando que deben distinguirse por ser de diferente naturaleza; sin embargo, es menester precisar de manera destacada, que tratándose de conductas vinculadas con deficiencias en el desempeño laboral de los servidores públicos, corresponde a los titulares aplicar las medidas preventivas y correctivas que se estimen conducentes, entre ellas, las previstas en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo, signadas el veintinueve de enero de dos mil trece; e incluso, de ser el caso, demandar la rescisión del nombramiento relativo a través del procedimiento laboral, en los términos que prevé la Ley Federal Burocrática.

Al respecto, nuevamente se estima conducente citar el criterio 132 en Materia Disciplinaria del Consejo de la Judicatura Federal, de rubro siguiente:

DEFICIENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES, QUE NO TRASCIENDE A LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. NO ES PROCEDENTE QUE LA COMISIÓN DE DISCIPLINA CONOZCA DE LOS HECHOS DENUNCIADOS.

Resaltando, además, que cuando se haya iniciado cualquiera de ellos, ya sea el de responsabilidad administrativa o el de responsabilidad laboral, se deben aplicar los ordenamientos jurídicos que correspondan y no mezclar los procedimientos ni las leyes aplicables a cada uno de ellos.

Por lo anterior, reviste gran importancia que el titular analice debidamente la conducta irregular en la que haya incurrido el servidor público, para optar por el procedimiento que se encuadre con dicha incidencia.

Procedimiento	Sujetos del procedimiento	Actores y acciones	Ordenamiento legal	Causas de responsabilidad o cese	Sancciones	Prescripción	Órgano competente
Responsabilidad administrativa.	Servidores públicos adscritos a los órganos jurisdiccionales distintos de los titulares a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.	Titulares de órganos jurisdiccionales (interés público);	Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. 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.	Falta disciplinaria: Conducta, acción u omisión típica, voluntaria o no, que actualice alguna de las causas de responsabilidad administrativa que señala el artículo 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, y contravenga las obligaciones que impone el artículo 88 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.	I. Apercibimiento privado o público; II. Amonestación privada o pública; III. Suspensión del empleo, cargo o comisión por un período no menor de tres días ni mayor a un año; IV. Sanción económica; V. Destitución del puesto; VI. Inhabilitación temporal.	Falta leve: La facultad sancionadora prescribirá en tres años, contados a partir del día siguiente al en que se hubieren cometido las infracciones o a partir del momento en que hubieren cesado, si fueren de carácter continuo; Faltas graves: el plazo de prescripción será de cinco años, que se contará de igual forma.	La Comisión de Disciplina califica la procedencia y, en su caso, resuelve el procedimiento relativo; La Secretaría Ejecutiva de Disciplina instruye el procedimiento.

Procedimiento	Sujetos del procedimiento	Actores y acciones	Ordenamiento legal	Causas de responsabilidad o cese	Sancciones	Prescripción	Órgano competente
Laboral.	Servidores públicos de base.	Titular del órgano jurisdiccional en el que se emitió el nombramiento respectivo; Demanda laboral ante la Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación.	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.	Causas de terminación o cese de la relación laboral: Situaciones concretas que involucran deberes incumplidos o actualicen conductas de realización prohibida, susceptibles de actualizar el cese laboral del servidor público que se vea involucrado. Las previstas en el artículo 46, fracción V, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Además de las contenidas en el diversos 62 y 63 de las Condiciones Generales de Trabajo de los Servidores Públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal.	Terminación o cese de los efectos del nombramiento.	La facultad para cesar al trabajador prescribe en cuatro meses, contados a partir de la fecha en que se conozcan las causas que puedan dar lugar a la sanción.	La Comisión Substanciadora Única del Poder Judicial de la Federación tramita el expediente y emite un dictamen; El Pleno del Consejo de la Judicatura Federal resuelve en definitiva.

VIII. CONSIDERACIONES AL MARGEN RESPECTO DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS

Las correcciones disciplinarias son los medios a través de los cuales los titulares se encuentran facultados para mantener el orden, disciplina y respeto dentro de su órgano jurisdiccional, las cuales están previstas en los artículos 54 y 55 del Código Federal de Procedimientos Civiles, así como en los numerales 33, 42 y 43 del Código Federal de Procedimientos Penales, que disponen:

Código Federal de Procedimientos Civiles

ARTÍCULO 54. Los jueces, magistrados y ministros tienen el deber de mantener el buen orden, y de exigir que se les guarde el respeto y consideración debidos, tanto por parte de los litigantes y personas que ocurran a los tribunales, como por parte de los funcionarios y empleados de éstos, y

sancionarán inmediatamente, con correcciones disciplinarias, cualquier acto que contravenga este precepto. Si algún acto llegare a constituir delito, se levantará acta circunstanciada para consignarse al Ministerio Público.

La imposición de la corrección disciplinaria se decretará en cuaderno por separado.

ARTÍCULO 55. *Son correcciones disciplinarias:*

I.- Apercibimiento;

II. Multa que no exceda de sesenta días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, y

III.- Suspensión de empleo hasta por quince días.

Esta última fracción sólo es aplicable al secretario y demás empleados del tribunal que imponga la corrección.

Código Federal

de Procedimientos Penales

Artículo 33.- Los tribunales tienen el deber de mantener el buen orden y de exigir que se les guarde, tanto a ellos como a las demás autoridades, el respeto y la consideración debidos, aplicando en el acto, por las faltas que se cometan, las correcciones disciplinarias que este Código señala.

Artículo 42. Son correcciones disciplinarias:

I.- Apercibimiento;

II.- Multa por el equivalente a entre uno y quince días de salario mínimo, vigente en el momento y lugar en que se cometa la falta que amerite corrección. Tratándose de jornaleros, obreros y trabajadores la multa no deberá exceder de un día de salario y tratándose de trabajadores no asalariados el de un día de ingreso; la multa no deberá exceder de un día de salario y tratándose de trabajadores no asalariados el de un día de ingreso;

III.- Arresto hasta de treinta y seis horas, y

IV.- Suspensión.

La suspensión sólo se podrá aplicar a servidores públicos, con la duración prevista por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

Artículo 43. *Contra cualquiera providencia en que se imponga alguna corrección disciplinaria, se oirá al interesado, si lo solicita dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que tenga conocimiento de ella.*

En vista de lo que manifieste el interesado, el funcionario que la hubiere impuesto resolverá desde luego lo que estime procedente.

Como se observa, los artículos en mención establecen el deber de los jueces de Distrito y magistrados de Circuito de mantener el buen orden y de exigir que se guarde el respeto y consideración debidos, facultándolos para sancionar inmediatamente, con correcciones disciplinarias, cualquier acto que contravenga esos preceptos; medidas contingentes que

constituyen una sanción por la infracción a las normas y que, tratándose de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, podrían hacerse consistir en apercibimiento, multa y suspensión; y que resultan equiparables a las sanciones administrativas previstas en los artículos 135, fracciones I, III y IV, y 13, fracciones I, II y IV, de la Ley Orgánica y de la Ley Federal de Responsabilidades, respectivamente.

Sin embargo, debe tenerse presente que el procedimiento disciplinario administrativo que se instruye a los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación a petición de los titulares de juzgados de Distrito y tribunales de Circuito a los que estén adscritos, otorga y respeta de manera más amplia los derechos de audiencia, debido proceso y defensa a favor de las partes involucradas, lo que debe atenderse al tenor de la reforma constitucional en materia de protección de los derechos humanos.

Al respecto, el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece lo siguiente:

Artículo 1º. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir,

investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

[...]

En relación con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que en términos del artículo 1º de la Constitución Federal, todas las autoridades del País se encuentran obligadas a velar por los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal y en los instrumentos internacionales firmados por el Estado Mexicano, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, adoptando siempre la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate, lo que se entiende en la doctrina como principio *pro persona*. Criterio que se encuentra contenido en la tesis LXVII/2011, del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Libro III, Diciembre de 2011, Tomo 1, página 535, que indica:

CONTROL **DE**
CONVENCIONALIDAD EX OFFICIO

**EN UN MODELO DE CONTROL
DIFUSO DE
CONSTITUCIONALIDAD.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las autoridades del país, dentro del ámbito de sus competencias, se encuentran obligadas a velar no sólo por los derechos humanos contenidos en la Constitución Federal, sino también por aquellos contenidos en los instrumentos internacionales celebrados por el Estado Mexicano, adoptando la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate, lo que se conoce en la doctrina como principio pro persona. Estos mandatos contenidos en el artículo 1o. constitucional, reformado mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de 10 de junio de 2011, deben interpretarse junto con lo establecido por el diverso 133 para determinar el marco dentro del que debe realizarse el control de convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos a cargo del Poder Judicial, el que deberá adecuarse al modelo

de control de constitucionalidad existente en nuestro país. Es en la función jurisdiccional, como está indicado en la última parte del artículo 133 en relación con el artículo 1o. constitucionales, en donde los jueces están obligados a preferir los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados internacionales, aun a pesar de las disposiciones en contrario que se encuentren en cualquier norma inferior. Si bien los jueces no pueden hacer una declaración general sobre la invalidez o expulsar del orden jurídico las normas que consideren contrarias a los derechos humanos contenidos en la Constitución y en los tratados (como sí sucede en las vías de control directas establecidas expresamente en los artículos 103, 105 y 107 de la Constitución), sí están obligados a dejar de aplicar las normas inferiores dando preferencia a las contenidas en la Constitución y en los tratados en la materia.

Ahora bien, atento a que las referidas correcciones disciplinarias se impondrán a los servidores públicos, en el supuesto del Código

Federal de Procedimientos Penales **en el acto que se sancione**, mientras que conforme al Código Federal de Procedimientos Civiles se realizará **de manera inmediata**, esto es, que se aplicarán sin mediar trámite alguno, salta a la vista que el trámite y las prerrogativas previstas en el Acuerdo de Responsabilidades, que tienen origen en el contenido del artículo 134 de la Ley Orgánica, conforman un procedimiento que garantiza una protección más amplia a los servidores públicos, toda vez que previo a imponerse una sanción disciplinaria se respetan los derechos de audiencia, debido proceso y defensa.

En otro sentido, imponer directamente a los **servidores públicos** las medidas disciplinarias previstas en los artículos 54 y 55 del Código Federal de Procedimientos Civiles, así como en los numerales 33 y 42 del Código Federal de Procedimientos Penales, **podría interpretarse como una limitación al derecho fundamental a la administración de justicia**, consagrado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en el diverso 8 de la Convención Americana sobre

Derechos Humanos, relativo a las garantías judiciales, específicamente en lo relativo al derecho a la tutela jurisdiccional, que se define¹⁷ como el derecho público subjetivo que

¹⁷ Dicha definición se observa de la tesis de jurisprudencia 1ª./J. 42/2007 sustentada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXV, Abril de 2007, página, que indica: “GARANTÍA A LA TUTELA JURISDICCIONAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. SUS ALCANCES. *La garantía a la tutela jurisdiccional puede definirse como el derecho público subjetivo que toda persona tiene, dentro de los plazos y términos que fijen las leyes, para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o a defenderse de ella, con el fin de que a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión. Ahora bien, si se atiende a que la prevención de que los órganos jurisdiccionales estén expeditos -desembarazados, libres de todo estorbo- para impartir justicia en los plazos y términos que fijen las leyes, significa que el poder público -en cualquiera de sus manifestaciones: Ejecutivo, Legislativo o Judicial- no puede supeditar el acceso a los tribunales a condición alguna, pues de establecer cualquiera, ésta constituiría un obstáculo entre los gobernados y los tribunales, por lo que es indudable que el derecho a la tutela judicial puede conculcarse por normas que impongan requisitos impositivos u obstaculizadores del acceso a la jurisdicción, si tales trabas resultan innecesarias, excesivas y carentes de*

toda persona tiene para acceder de manera expedita a tribunales independientes e imparciales, a plantear una pretensión o defenderse de ella, con el fin de que a través de un proceso en el que se respeten ciertas formalidades, se decida sobre la pretensión o la defensa y, en su caso, se ejecute esa decisión, **toda vez que derivan de una decisión de naturaleza imperativa y unilateral.**

Por tanto, resulta más protector de los derechos fundamentales el trámite contenido en el Acuerdo de Responsabilidades, pues incluso este tiene sustento en lo establecido en el artículo 134 de la Ley Orgánica.

razonabilidad o proporcionalidad respecto de los fines que lícitamente puede perseguir el legislador. Sin embargo, no todos los requisitos para el acceso al proceso pueden considerarse inconstitucionales, como ocurre con aquellos que, respetando el contenido de ese derecho fundamental, están enderezados a preservar otros derechos, bienes o intereses constitucionalmente protegidos y guardan la adecuada proporcionalidad con la finalidad perseguida, como es el caso del cumplimiento de los plazos legales, el de agotar los recursos ordinarios previos antes de ejercer cierto tipo de acciones o el de la previa consignación de fianzas o depósitos.”

Ello se robustece con lo sostenido por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la facultad de atracción 1/2003, y con lo determinado por la Segunda Sala de ese Alto Tribunal en la jurisprudencia 87/2008, en el sentido de que los magistrados de Circuito y jueces de Distrito carecen de competencia legal para conocer de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos cuyo nombramiento les compete, pues únicamente recae en el Consejo de la Judicatura Federal¹⁸.

¹⁸ Consideraciones que se observan en la tesis de jurisprudencia 2ª./J. 87/2008 publicada en la Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXVII, Mayo de 2008, Página 154, de rubro y texto siguientes: *“RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS TRIBUNALES DE CIRCUITO Y JUZGADOS DE DISTRITO. LA FACULTAD CONFERIDA AL CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL PARA DETERMINAR SU EXISTENCIA Y APLICAR SANCIONES, SÓLO PUEDE EJERCERSE POR SU PLENO O POR LA COMISIÓN QUE ÉSTE DETERMINE Y NO DELEGARSE A LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES. Del análisis armónico de los artículos 81, fracciones XII y XXXVI, 82 y 133, fracciones III y IV, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, se advierte que entre las atribuciones que en materia disciplinaria confiere el artículo 94, segundo párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos*

Además de que en términos del artículo 11 de la Ley Federal de Responsabilidades, los procedimientos que deben seguirse para identificar, investigar y determinar las responsabilidades de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación, derivados del incumplimiento de sus obligaciones

Mexicanos al Consejo de la Judicatura Federal, se encuentra la relativa a la investigación y determinación de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos del propio Consejo, de los Tribunales de Circuito y Juzgados de Distrito, así como la aplicación de las sanciones correspondientes, y que dicha facultad únicamente puede ejercerla el Pleno o la Comisión que éste determine y, en ciertos supuestos, la Contraloría del Poder Judicial de la Federación. Es importante precisar que lo dispuesto en la fracción IV del indicado artículo 133, en el sentido de que será competente para conocer de tales aspectos "el órgano colegiado que determine el Consejo", no puede dar lugar a estimar que dicha atribución puede delegarse a los órganos jurisdiccionales, ya que el Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la solicitud de ejercicio de la facultad prevista en la fracción IX del artículo 11 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación 1/2003, expresamente señaló que los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito carecen de competencia legal para conocer de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos cuyo nombramiento les compete, dado que la facultad que les confiere el artículo 97 constitucional para nombrar y remover a su personal únicamente opera en el ámbito laboral."

administrativas, así como los criterios de valoración que, en su caso, deben aplicarse para individualizar la sanción respectiva, serán los previstos en la Ley Orgánica y, los que conforme a ésta se establecen en el Acuerdo de Responsabilidades.

Circunstancias que originan que la aplicación de las sanciones disciplinarias a los servidores públicos a cargo del Consejo de la Judicatura Federal, a fin de sancionar conductas irregulares en que incurran durante su desempeño, competa única y exclusivamente a éste, previo la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario; interpretación que ha realizado el máximo tribunal del país.

Por último, debe precisarse que tratándose de conductas vinculadas con deficiencias en el desempeño laboral de los servidores públicos, corresponde a los titulares aplicar las medidas preventivas y correctivas que se estimen conducentes, entre ellas, las previstas en el artículo 64 de las Condiciones Generales de Trabajo; e incluso, de ser el caso, demandar la rescisión del nombramiento relativo a través

del procedimiento laboral, en los términos que prevé la Ley Burocrática.

DATOS DE LOS AUTORES:

ALFONSO PÉREZ DAZA

Realizó la licenciatura y el posgrado en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México; también estudió en la Universidad de Salamanca, en España, y en el Instituto Internacional de Derechos Humanos, en Estrasburgo, Francia. Obtuvo el grado de Doctor en Derecho con mención Honorífica en enero de 2001. Actualmente se desempeña como Consejero de la Judicatura Federal.

HÉCTOR DEL CASTILLO CHAGOYA MORENO

Licenciado en Derecho, por la Universidad Champagnat, de San Luis Potosí, SLP, con mención honorífica; Licenciado en Economía; Maestro en Administración de Impuestos, por la Universidad Autónoma de San Luis Potosí; Doctorando en Administración Pública por la Universidad Anáhuac, México Norte. Actualmente se desempeña como Secretario Técnico "A" de la Ponencia del Consejero Alfonso Pérez Daza, en el Consejo de la Judicatura Federal.

CARLOS MANUEL PADILLA PÉREZ VERTTI

Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, Especialidades en Derecho Civil, Procesal Civil y Mercantil, y Derecho Mercantil en la Universidad

Panamericana; Master Internacional de Derecho Civil y Familiar impartido por la Universidad Autónoma de Barcelona. Es coautor del libro *Ley de Concursos Mercantiles Comentada*, editado por Porrúa. El tres de junio de 2014, tomó protesta como Magistrado de Circuito y actualmente desempeña el cargo de Secretario Ejecutivo de Disciplina.

HERBERT TORRES COELLO

Licenciado en Derecho por la Universidad Veracruzana; Maestro en Administración Pública y Política Pública por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey; y actualmente cursa la Maestría en Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México. Se desempeña como Secretario Técnico “A” adscrito a la Secretaría Ejecutiva de Disciplina del Consejo de la Judicatura Federal.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
I. INTRODUCCIÓN	7
II. DEFINICIONES	15
III. ASPECTOS GENERALES	19
IV. MEDIDAS CORRECTIVAS DE ÍNDOLE LABORAL	29
V. PROCEDIMIENTO CONTENCIOSO LABORAL	37
i. Facultades de cese	37
ii. Causas de terminación de la relación laboral.	46
iii. El acta administrativa	58
iv. Formalidades a seguir para el levantamiento del acta administrativa	66
v. Citatorio previo al levantamiento del acta administrativa.....	73
vi. Interrupción temporal de los efectos del nombramiento.	77
vii. Procedimiento contencioso laboral.....	80
VI. PROCEDIMIENTO DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA..	
i. Legislación aplicable	87
ii. Autoridades competentes en materia de responsabilidades administrativas de servidores públicos adscritos a órganos jurisdiccionales	90

iii. Trámite del procedimiento	91
iv. Principales causas de improcedencia de las denuncias administrativas	94
v. Principales causas de responsabilidad administrativa	104
vi. Sanciones	118
VII. DIFERENCIAS ENTRE EL PROCEDIMIENTO DE RESPON- SABILIDAD ADMINISTRATIVA Y EL CONTENCIOSO LABORAL	121
VIII. CONSIDERACIONES AL MARGEN RESPECTO DE LAS CORRECCIONES DISCIPLINARIAS	127
Datos de los autores	143



MANUAL PARA INSTAR LOS PROCEDIMIENTOS DE
RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA Y LABORAL ANTE EL
CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL

coordinado por Alfonso Pérez Daza, es el número
uno de la Colección Estudios de la Judicatura,
publicada por el Instituto de la Judicatura Federal
- Escuela Judicial. Se terminó de editar en
octubre de 2014.