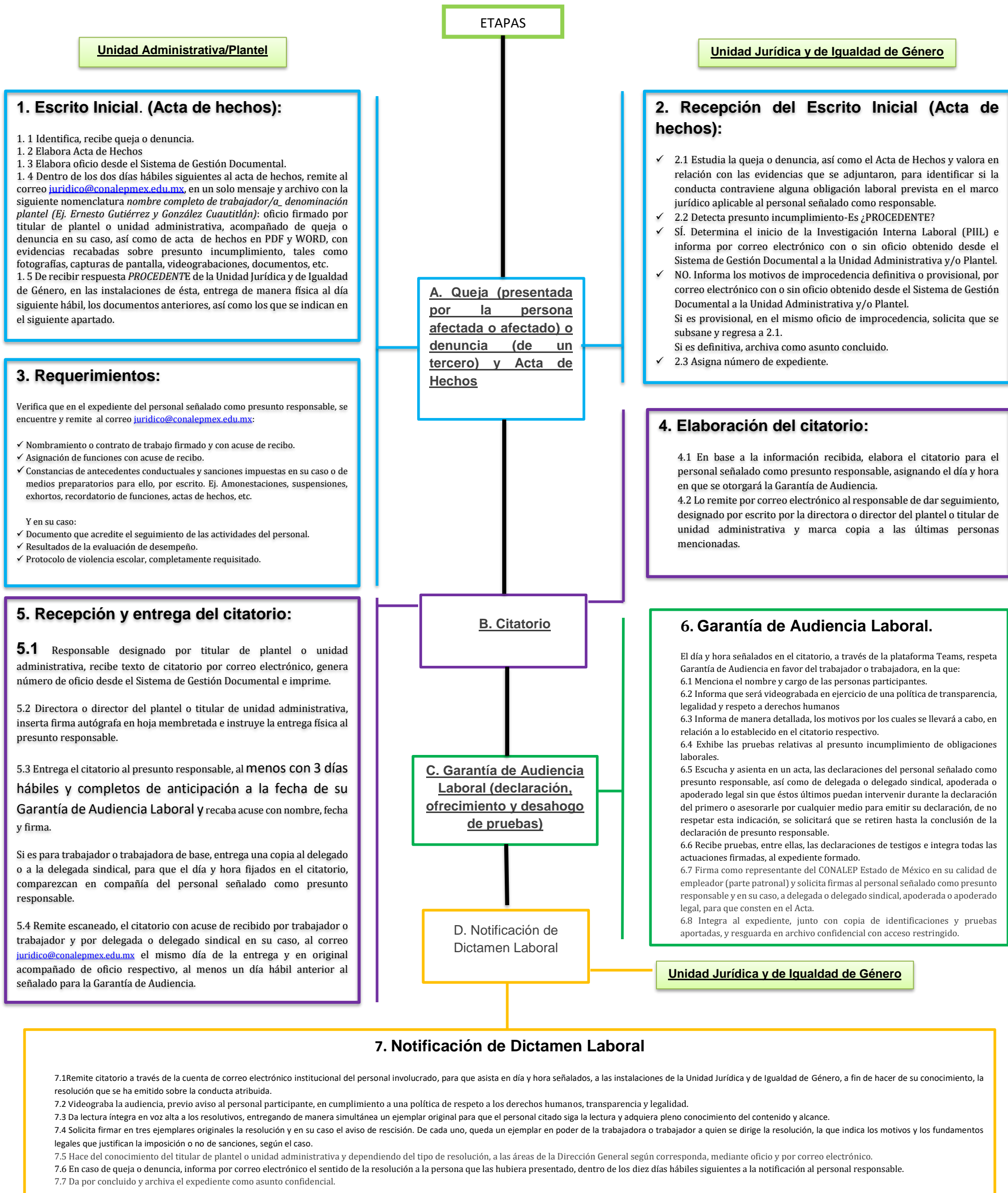


INVESTIGACIÓN INTERNA LABORAL (IIL)

La Investigación Interna Laboral es aplicable a todo el personal, docente o administrativo de base o de confianza, que incumpla las funciones encomendadas y/o las obligaciones que deriven del nombramiento otorgado o el contrato celebrado, o incurra en conductas que se encuentren prohibidas en el marco regulatorio del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de México, quien actúa en su calidad de empleador (parte patronal).

Las etapas de la Investigación Interna Laboral son las siguientes, hasta nueva disposición por escrito de la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género:



MARCO REGULATORIO APLICABLE

TRABAJADOR DE CONFIANZA

- ✓ Ley Federal del Trabajo
- ✓ Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el Sistema CONALEP, de manera supletoria

PERSONAL DE BASE

- ✓ Condiciones Generales de Trabajo vigentes en el Sistema CONALEP
- ✓ Ley Federal del Trabajo

PERSONAL DOCENTE

- ✓ Reglamento para el Ingreso y Evaluación de los Trabajadores Docentes del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de México
- ✓ Contrato Colectivo de Trabajo
- ✓ Contrato Individual de Trabajo
- ✓ Ley Federal de Trabajo

LEY FEDERAL DE TRABAJO

PLAZOS

- ✓ **Artículo 47.- Rescisión de la Relación de Trabajo**
Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón...
- ✓ **El aviso de rescisión** deberá hacerse del conocimiento a trabajadora o trabajador y en caso de que se negare a recibirlo, el patrón dentro de los **5 días** siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento a la autoridad laboral competente, para que sea esta quien le notifique.
- ✓ **Artículo 517.- Prescriben en un mes:**
Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios.
- ✓ **Artículo 991.- Paraprocesal.**
En los casos previstos por en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a solicitar se le notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta.

- ✓ **Acta de Hechos.** Se realiza en el momento que se tenga conocimiento de la presunta infracción cometida por el personal o a más tardar, dentro del tercer día siguiente a la conducta.
- ✓ **Queja, denuncia y acta de hechos.** Se turna a la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género en electrónico, dentro de los dos días hábiles siguientes al de su elaboración.
- ✓ **Citatorio.** Se entrega al personal presunto infractor, cuando menos 3 días hábiles y completos antes de la fecha de su Garantía de Audiencia Laboral.
- ✓ **Continuación de la Garantía de Audiencia Laboral.** Dentro de los 10 días hábiles siguientes al inicio de ésta, si así lo amerita el desahogo de las pruebas a juicio de la Unidad Jurídica y de Igualdad de Género.
- ✓ **Notificación del Dictamen Laboral.**
Al personal señalado como presunto responsable, dentro de los 30 días naturales, contados a partir de que se declare cerrada la investigación o la Garantía de Audiencia Laboral.
Al titular de plantel o de unidad administrativa y en su caso, a las áreas de la Dirección General que correspondan; el mismo día de la notificación al personal señalado como presunto responsable.
A la persona que hubiere presentado queja o denuncia, se informa el sentido de la resolución, por cualquier medio escrito, dentro de los diez días hábiles siguientes a la notificación al personal responsable.

Causas más comunes de improcedencia de IIL

- ✓ La conducta se conoce desde hace más de 30 días naturales y no se informó a la UJIG conforme a lo previsto en este documento.
- ✓ La conducta ya fue sancionada.
- ✓ No existe evidencia de que el personal señalado como presunto responsable, tenía conocimiento de las funciones asignadas.
- ✓ En la supervisión efectuada, no fue requerido para dar cumplimiento.
- ✓ La conducta puede ser sancionada en el ámbito de atribuciones del plantel o unidad administrativa, de acuerdo a lo previsto en el marco regulatorio aplicable al tipo de trabajador o trabajadora.
- ✓ La conducta se encuentra prevista dentro de las responsabilidades administrativas como personas servidoras públicas.
- ✓ No se trata de trabajador o trabajadora del CONALEP Estado de México.
- ✓ La conducta se encuentra consentida por superior inmediato, al haber continuado la labor sin el cumplimiento de lo requerido en su oportunidad.
- ✓ No existe evidencia de queja/denuncia o no se encuentra firmada.
- ✓ No se tienen completos y firmados, los formatos del protocolo de violencia escolar.