

OPINIÓN PARTICULAR QUE FORMULA EL COMISIONADO JAVIER MARTÍNEZ CRUZ EN RELACIÓN CON LA RESOLUCIÓN DICTADA POR EL PLENO DEL INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS, EN LA VIGÉSIMA SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA DEL CATORCE DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTE, EN EL RECURSO DE REVISIÓN 03308/INFOEM/IP/RR/2020.

El Pleno del Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de México y Municipios, aprobó por unanimidad **modificar** la respuesta dada por el Ayuntamiento de Santo Tomás, a fin de ordenar la entrega **Altas y bajas de personal; y, Causas de la Terminación de la Relación Laboral.**

Al respecto, se comparten los términos en que fue resuelto el recurso de revisión, sin embargo, considero necesario hacer algunas precisiones, basado en que considero que debió ordenarse los documentos que motivaron la terminación de la relación.

Toda vez que, para efectos de nuestra materia, el derecho de acceso a la información constituye una prerrogativa de acceder a documentación en poder de los Sujetos Obligados, dicho de otro modo, en términos del artículo 12 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de México y Municipios, los sujetos obligados sólo proporcionarán la información pública que se les requiera y que obre en sus archivos.

Es así que, ordenar las causas de terminación de relación laboral, en estricto sentido se colmaría con indicar la fracción del artículo 89 y/o 93 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios que, si bien ya fueron transcritos en la resolución que es materia, para mayor referencia se insertan enseguida:

“ARTÍCULO 89. Son causas de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para las instituciones públicas:

- I. La renuncia del servidor público;*
- II. El mutuo consentimiento de las partes;*
- III. El vencimiento del término o conclusión de la obra determinantes de la contratación;*
- IV. El término o conclusión de la administración en la cual fue contratado el servidor público a que se refiere el artículo 8 de ésta Ley;*
- V. La muerte del servidor público; y*
- VI. La incapacidad permanente del servidor público que le impida el desempeño de sus labores.*

ARTÍCULO 93. Son causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para las instituciones públicas:

- I. Engañar el servidor público con documentación o referencias falsas que le atribuyan capacidad, aptitudes o grados académicos de los que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días naturales de conocido el hecho;*
- II. Tener asignada más de una plaza en la misma o en diferentes instituciones públicas o dependencias, con las excepciones que esta ley señala, o bien cobrar un sueldo sin desempeñar funciones;*
- III. Incurrir durante sus labores en faltas de probidad u honradez, o bien en actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos en contra de sus superiores, compañeros o familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio, salvo que obre en defensa propia;*
- IV. Incurrir en cuatro o más faltas de asistencia a sus labores sin causa justificada, dentro de un lapso de treinta días;*
- V. Abandonar las labores sin autorización previa o razón plenamente justificada, en contravención a lo establecido en las condiciones generales de trabajo;*

VI. *Causar daños intencionalmente a edificios, obras, equipo, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, o por sustraerlos en beneficio propio;*

VII. *Cometer actos inmorales durante el trabajo;*

VIII. *Revelar los asuntos confidenciales o reservados así calificados por la institución pública o dependencia donde labore, de los cuales tuviese conocimiento con motivo de su trabajo;*

IX. *Comprometer por su imprudencia, descuido o negligencia, la seguridad del taller, oficina o dependencia donde preste sus servicios o de las personas que ahí se encuentren;*

X. *Desobedecer sin justificación, las órdenes que reciba de sus superiores, en relación al trabajo que desempeñe;*

XI. *Concurrir al trabajo en estado de embriaguez, o bien bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en éste último caso, exista prescripción médica, la que deberá presentar al superior jerárquico antes de iniciar las labores;*

XII. *Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija;*

XIII. *Suspender las labores en el caso previsto en el artículo 176 de esta ley o suspenderlas sin la debida autorización;*

XIV. *Incumplir reiteradamente disposiciones establecidas en las condiciones generales de trabajo de la institución pública o dependencia respectiva que constituyan faltas graves;*

XV. *Ser condenado a prisión como resultado de una sentencia ejecutoriada, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.*

XVI. *Portar y hacer uso de credenciales de identificación no autorizadas por la autoridad competente;*

XVII. *Sustraer tarjetas o listas de puntualidad y asistencia del lugar destinado para ello, ya sea la del propio servidor público o la de otro, utilizar o registrar asistencia con gafetecredencial o tarjeta distinto al suyo o alterar en cualquier forma los registros de control de puntualidad y asistencia; siempre y cuando no sea resultado de un error involuntario;*

XVIII. *Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere; e*

XIX. *Incurrir en actos de violencia laboral, entendiéndose por éstos los relativos a discriminación, acoso u hostigamiento sexual y acoso laboral.*

Para los efectos de la presente fracción se entiende por:

A. Acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y

B. Hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales o no verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

C. Acoso laboral, la conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con el fin de excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, en contra de algún empleado o del jefe mismo; así como la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, y cualquier otra conducta similar o análoga que atente contra la dignidad del trabajador.

XX. La falta de requisitos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses."

Como se advierte de los artículos transcritos las relaciones laborales pueden extinguirse por terminación o por rescisión, con lo que se produce la terminación del vínculo laboral existente entre la entidad pública y el trabajador.

De modo, que las causas son una forma de extinguir la relación laboral, que se demuestran mediante documentos públicos o privados, entendidos estos, como:

“Artículo 57.- Son documentos públicos aquéllos cuya formulación está encomendada por ley, dentro de los límites de sus facultades, a las personas dotadas de fe pública y los expedidos por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

La calidad de públicos se demuestra por la existencia regular, sobre los documentos, de sellos, firmas u otros signos exteriores que, en su caso, prevengan las leyes, salvo prueba en contrario.

Artículo 58.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas para los documentos públicos.”

Lo anterior en términos del Código de Procedimientos Administrativos del Estado de México de aplicación supletoria en nuestra materia. Mientras que en términos de los artículos 220 I de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de México y Municipios, son *documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la ley a un funcionario investido de fe pública; así como los que expida en ejercicio de sus funciones. Son documentos privados los que no reúnan las condiciones previstas en el párrafo anterior.*

Ahora bien, para ejecutar las causas de terminación o rescisión es necesario que se realice el procedimiento correspondiente, mediante la documentación que compruebe la acción.

En ese sentido, si el particular solicitó las razones por las que causaron baja servidores públicos en el año 2019, debió cobrar aplicación en la resolución el criterio 16/17 de los emitidos por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, que es del texto y rubro siguiente:

“Expresión documental. Cuando los particulares presenten solicitudes de acceso a la información sin identificar de forma precisa la documentación que pudiera contener la información de su interés, o bien, la solicitud constituya una consulta, pero la respuesta pudiera obrar en algún documento en poder de los sujetos obligados, éstos deben dar a dichas solicitudes una interpretación que les otorgue una expresión documental.”

Por lo tanto, si es un deber de los Sujetos Obligados realizar una interpretación a la solicitud para determinar en qué documentos obra la información en su poder, lo ordenado mediante la resolución no debió ser tan ambiguo, en virtud de que el

derecho de acceso a la información constituye una prerrogativa a acceder a documentación, por tanto, el derecho en cuestión se satisface con entregar el soporte documental en el que conste lo solicitado.

Por ello, considero que debió ordenarse la expresión documental, o bien los documentos en los que constan Causas de la Terminación de la Relación Laboral.

Ante las consideraciones expuestas, emito opinión particular con la única finalidad de profundizar el estudio planteado por la Comisionada Ponente.

Javier Martínez Cruz
Comisionado
(Rúbrica)

