

**SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE  
BACHILLERATO DEL ESTADO DE OAXACA**

**COMISION DE HONOR Y JUSTICIA**

**LA UNIDAD SINDICAL SE FORTALECE CON JUSTICIA, DIÁLOGO, LEGALIDAD Y  
RESPECTO.**

**PERIODO DE POSTULACIÓN: 01 DE ENERO DEL 2027 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2030**

**INTEGRANTES DE LA PLANILLA DE LA COMISION DE HONOR Y JUSTICIA**

| <b>NOMBRE<br/>COMPLETO</b>                | <b>CARGO DE<br/>POSTULACION</b> | <b>DELEGACION<br/>SINDICAL</b> | <b>PERFIL PROFESIONAL</b>                                  |
|-------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <b>Néstor Orozco<br/>Cruz</b>             | <b>Presidente</b>               | <b>Papaloapan<br/>Oriente</b>  | <b>Lic. Derecho/Mtro.<br/>Educación<br/>Administrativa</b> |
| <b>Citlalli Gladis<br/>González López</b> | <b>Secretaria</b>               | <b>Costa</b>                   | <b>Lic. en Contaduría</b>                                  |
| <b>Rocío Cancino<br/>Hernández</b>        | <b>Vocal</b>                    | <b>Sierra Norte</b>            | <b>Lic. Ciencias de la<br/>Educación</b>                   |

**FECHA: 31 DE AGOSTO DEL 2026**

# PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE BACHILLERATO DEL ESTADO DE OAXACA

## PRESENTACIÓN

El presente Protocolo establece las bases y criterios que deberá observar la Comisión de Honor y Justicia del Sindicato Único de Trabajadores del Instituto de Estudios de Bachillerato del Estado de Oaxaca en el ejercicio de sus funciones. Su finalidad es garantizar una actuación ordenada, imparcial, objetiva y transparente, respetando los derechos de las personas involucradas y promoviendo la unidad y convivencia sindical.

Con fundamento en los artículos 29, 70 y 76 de los Estatutos sindicales, 358, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, este instrumento es de carácter complementario y no crea nuevas faltas, obligaciones o sanciones. Su aplicación deberá sujetarse a los Estatutos, la legislación laboral vigente y los principios de legalidad, debido proceso, audiencia, defensa, imparcialidad, objetividad y respeto a la dignidad humana.

## I. OBJETIVO GENERAL DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objetivo establecer un procedimiento claro y uniforme para que la **Comisión de Honor y Justicia** pueda recibir, analizar, investigar, conciliar y, en su caso, resolver los asuntos relacionados con presuntas faltas cometidas por integrantes del Sindicato, siempre dentro del ámbito de sus facultades estatutarias.

Son objetivos específicos:

1. Garantizar el **debido proceso**, así como el derecho de audiencia y defensa de las personas involucradas.
2. Establecer reglas claras para la recepción, registro, investigación, valoración de pruebas y resolución de los asuntos.
3. Evitar decisiones arbitrarias, discriminatorias o basadas únicamente en rumores, presunciones o señalamientos.
4. Garantizar la imparcialidad de los integrantes de la Comisión y prevenir conflictos de interés.
5. Procurar, cuando la naturaleza del asunto lo permita, la **conciliación y solución pacífica de los conflictos**.
6. Salvaguardar la dignidad, derechos y seguridad de las personas involucradas.
7. Preservar la unidad, estabilidad y convivencia interna del Sindicato.
8. Garantizar que ninguna persona sea sancionada por una conducta que no esté previamente contemplada como falta en los Estatutos.
9. Fortalecer la confianza de los socios en los órganos de justicia y disciplina sindical.

La Comisión deberá actuar únicamente dentro de su competencia. Cuando los hechos pudieran constituir una responsabilidad laboral, administrativa, civil o penal cuya atención corresponda a una autoridad externa, se respetarán las atribuciones de dicha autoridad y se dejarán a salvo los derechos de las personas involucradas.

## II. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La Comisión de Honor y Justicia deberá observar los siguientes principios durante todas las etapas de su intervención:



## **1. Legalidad**

Todas las actuaciones deberán sujetarse a los Estatutos sindicales y a las disposiciones legales aplicables. La Comisión no podrá crear faltas o sanciones que no estén previamente establecidas.

## **2. Debido proceso**

Ninguna persona podrá ser sancionada sin haber tenido conocimiento de los hechos que se le atribuyen y sin haber contado con una oportunidad efectiva para defenderse.

## **3. Presunción de no responsabilidad**

Toda persona señalada será considerada no responsable mientras no exista una determinación emitida conforme a los Estatutos y al presente Protocolo.

La presentación de una denuncia o señalamiento no constituye, por sí misma, prueba de responsabilidad.

## **4. Derecho de audiencia y defensa**

La persona señalada tendrá derecho a conocer los hechos que se le atribuyen, presentar pruebas, formular manifestaciones, ofrecer testigos y expresar lo que a su derecho convenga.

## **5. Imparcialidad**

Los integrantes de la Comisión deberán actuar sin favorecer o perjudicar a ninguna de las partes.

Cuando alguno tenga interés personal, relación directa con las partes, haya participado en los hechos o exista cualquier circunstancia que pueda afectar su objetividad, deberá excusarse.

## **6. Objetividad**

La Comisión deberá investigar tanto los elementos que puedan acreditar una falta como aquellos que favorezcan a la persona señalada.

## **7. Igualdad procesal**

Las personas involucradas deberán contar con oportunidades razonables para presentar argumentos, pruebas y observaciones.

## **8. Valoración integral de las pruebas**

Las pruebas deberán analizarse de manera conjunta, objetiva y racional. Ninguna prueba deberá considerarse suficiente de manera automática sin valorar su relación con los demás elementos del expediente.

Los rumores o comentarios de terceros no serán suficientes, por sí mismos, para establecer responsabilidad.

## **9. Confidencialidad**

La información de los procedimientos deberá manejarse con la debida reserva y utilizarse únicamente para los fines relacionados con el asunto.

#### **10. Respeto a la dignidad y no discriminación**

Durante el procedimiento deberá evitarse cualquier forma de intimidación, amenaza, humillación, discriminación, hostigamiento o exposición innecesaria de información personal.

#### **11. Conciliación**

Cuando la naturaleza del conflicto lo permita, la Comisión procurará la conciliación entre las partes, siempre que ésta sea voluntaria y compatible con los Estatutos y la legislación aplicable.

#### **12. Proporcionalidad**

Cuando proceda una sanción, ésta deberá corresponder a las previstas expresamente en los Estatutos y guardar relación con la gravedad y circunstancias de la conducta acreditada.

#### **13. Congruencia**

La Comisión deberá resolver únicamente respecto de los hechos que hayan sido materia del procedimiento y que hayan sido comunicados oportunamente a la persona señalada.

#### **14. Unidad sindical**

Las actuaciones deberán procurar la solución responsable de los conflictos, fortaleciendo la unidad, convivencia y respeto entre los integrantes del Sindicato.

### **III. PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN**

La Comisión desarrollará sus actuaciones, de manera general, conforme a las siguientes etapas:

#### **1. RECEPCIÓN Y REGISTRO**

Los asuntos podrán llegar a la Comisión por remisión de la **Comisión Autónoma de Vigilancia**, por petición de parte, por iniciativa de la propia Comisión cuando los Estatutos lo permitan o por conocimiento de hechos que pudieran constituir una falta sindical.

Todo asunto deberá registrarse mediante un número de expediente, señalando fecha de recepción, personas involucradas, materia del asunto y estado que guarda el procedimiento.

La denuncia o señalamiento deberá contener, en la medida de lo posible, una descripción clara de los hechos, fecha y lugar aproximados, personas involucradas y elementos de prueba disponibles.

La falta de algún dato no implicará automáticamente el rechazo del asunto; la Comisión podrá solicitar la información necesaria para aclararlo.

#### **2. REVISIÓN DE COMPETENCIA Y PROCEDENCIA**

Recibido el asunto, la Comisión determinará:



- Si tiene competencia para conocerlo.
- Si los hechos pueden constituir una falta prevista en los Estatutos.
- Si existen elementos mínimos para iniciar una investigación.
- Si existe alguna causa de improcedencia.
- Si existe conflicto de interés de alguno de sus integrantes.
- Si resulta procedente la conciliación.

La Comisión podrá admitir el asunto, solicitar información adicional, remitirlo a la instancia competente, iniciar investigación, convocar a conciliación o determinar su improcedencia mediante acuerdo fundado y motivado.

### 3. NOTIFICACIÓN

Cuando exista una imputación concreta, deberá notificarse a la persona señalada.

La notificación deberá indicar, de manera clara, los hechos que se le atribuyen, la disposición estatutaria relacionada, el número de expediente y, en su caso, la fecha de comparecencia.

También deberá informarse su derecho a presentar pruebas y manifestaciones.

### 4. AUDIENCIA Y DEFENSA

La persona señalada tendrá oportunidad de:

- Exponer su versión de los hechos.
- Contestar las imputaciones.
- Presentar documentos.
- Ofrecer testigos.
- Formular aclaraciones y observaciones.
- Señalar inconsistencias.
- Presentar los argumentos que considere pertinentes.

La comparecencia deberá asentarse en un acta que se integrará al expediente.

La falta de comparecencia no deberá considerarse, por sí misma, como aceptación de responsabilidad.

### 5. INVESTIGACIÓN Y PRUEBAS

Cuando sea necesario, la Comisión realizará las investigaciones correspondientes dentro de sus facultades estatutarias.

Podrán analizarse documentos, testimonios, informes, actas, comunicaciones, elementos digitales y demás pruebas obtenidas legalmente.

La investigación deberá ser objetiva y buscar establecer:

- Qué ocurrió.
- Cuándo y dónde ocurrió.
- Quiénes participaron.
- Qué disposición estatutaria pudiera estar relacionada.
- Qué pruebas existen.

- Qué argumentos existen a favor y en contra de la imputación.

Las pruebas obtenidas mediante violencia, amenazas, coacción o medios ilícitos no deberán ser consideradas.

## 6. CONCILIACIÓN

Cuando el asunto lo permita, la Comisión podrá promover una solución conciliatoria.

La conciliación deberá ser voluntaria, imparcial y respetuosa de los derechos de las partes.

Cuando exista acuerdo, éste deberá constar por escrito, señalando los compromisos asumidos y la forma y plazo para su cumplimiento.

La conciliación no podrá utilizarse para obligar a una persona a reconocer hechos que no acepta, renunciar a derechos o impedirle acudir a las autoridades competentes.

## 7. CIERRE Y VALORACIÓN

Una vez concluida la investigación, la Comisión verificará que el expediente se encuentre debidamente integrado y que la persona señalada haya tenido oportunidad efectiva de ejercer su defensa.

Las pruebas serán valoradas de manera integral y objetiva.

La Comisión deberá distinguir entre hechos acreditados, hechos no acreditados y hechos respecto de los cuales no existan elementos suficientes.

Cuando no existan pruebas suficientes para acreditar responsabilidad, deberá evitarse una determinación basada únicamente en sospechas o presunciones.

## 8. RESOLUCIÓN

La determinación deberá emitirse por escrito y estar debidamente fundada y motivada.

Deberá señalar, como mínimo:

- Número de expediente.
- Antecedentes.
- Hechos analizados.
- Disposición estatutaria aplicable.
- Pruebas consideradas.
- Valoración de las pruebas.
- Argumentos de las partes.
- Hechos acreditados y no acreditados.
- Fundamentación y motivación.
- Determinación final.
- En su caso, sanción prevista expresamente en los Estatutos.
- Medios de impugnación, cuando estén previstos.





La Comisión no podrá imponer sanciones por hechos distintos de aquellos que fueron comunicados oportunamente a la persona involucrada.

## **9. NOTIFICACIÓN Y ARCHIVO**

La resolución deberá notificarse a las partes por un medio que permita acreditar su recepción.

Cuando corresponda, deberá indicarse el plazo y forma de cumplimiento, así como los medios de impugnación previstos en los Estatutos.

Concluido el procedimiento, el expediente será archivado garantizando su integridad y confidencialidad.

## **IV. CRITERIOS DE ACTUACIÓN**

Para lograr una aplicación uniforme y responsable del presente Protocolo, la Comisión deberá observar los siguientes criterios:

### **PRIMERO. Competencia**

La Comisión únicamente conocerá asuntos que se encuentren dentro de sus atribuciones estatutarias.

No deberá sustituir a las autoridades laborales, administrativas, civiles o penales.

### **SEGUNDO. Imparcialidad y conflicto de interés**

Los integrantes deberán abstenerse de participar cuando exista interés personal, relación directa con las partes, participación previa en los hechos o cualquier circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad.

### **TERCERO. Prohibición de prejuzgar**

Ningún integrante de la Comisión deberá declarar públicamente que una persona es responsable antes de que exista una resolución.

### **CUARTO. Prohibición de sancionar por rumores**

Los rumores, comentarios, opiniones o señalamientos generales no serán suficientes para imponer una sanción.

Toda determinación deberá sustentarse en elementos objetivos y razonablemente verificables.

### **QUINTO. Anonimato**

Los señalamientos anónimos podrán ser considerados únicamente como información inicial para orientar una investigación cuando resulte procedente, pero no deberán constituir por sí mismos fundamento suficiente para sancionar.

### **SEXTO. Valoración de testimonios**

Los testimonios deberán analizarse considerando la forma en que el testigo conoció los hechos, la precisión de su declaración, su coherencia, su relación con otras pruebas y cualquier circunstancia que pudiera afectar su objetividad.

#### **SÉPTIMO. Proporcionalidad de las sanciones**

Cuando exista responsabilidad acreditada, únicamente podrán aplicarse las sanciones previstas en los Estatutos.

La Comisión deberá considerar la gravedad de la conducta, sus consecuencias, las circunstancias en que ocurrieron los hechos y demás elementos que sean jurídicamente relevantes.

#### **OCTAVO. Prohibición de doble sanción**

Ningún socio deberá ser sancionado dos veces por los mismos hechos y por la misma causa dentro del ámbito disciplinario sindical.

#### **NOVENO. Integrantes del Comité Ejecutivo**

Cuando el asunto involucre a integrantes del Comité Ejecutivo, deberán aplicarse los mismos principios y garantías que a cualquier otro socio.

El cargo que desempeñe una persona no deberá generar privilegios ni afectar su derecho de defensa.

#### **DÉCIMO. Confidencialidad**

Los integrantes de la Comisión deberán mantener reserva sobre la información de los expedientes y evitar la divulgación innecesaria de datos personales.

#### **DÉCIMO PRIMERO. Plazos**

Los procedimientos deberán desarrollarse con diligencia y sin retrasos innecesarios.

Los plazos establecidos en los Estatutos deberán observarse estrictamente. Cuando éstos no establezcan un plazo específico, la Comisión deberá fijar uno razonable que permita garantizar tanto la celeridad como el derecho de defensa.

#### **DÉCIMO SEGUNDO. Integridad de los expedientes**

Los expedientes deberán conservarse de manera ordenada y cronológica.

No podrán alterarse, eliminarse o sustituirse documentos sin dejar constancia de la actuación correspondiente.

#### **DÉCIMO TERCERO. Capacitación**

Los integrantes de la Comisión deberán procurar su capacitación y actualización en materia de derecho laboral, derecho sindical, derechos humanos, debido proceso, conciliación, investigación y valoración de pruebas.





#### **DÉCIMO CUARTO. Interpretación**

En caso de duda sobre la aplicación del presente Protocolo, deberá preferirse la interpretación que sea compatible con los Estatutos y que garantice de mejor manera los derechos de audiencia, defensa, imparcialidad y debido proceso.

#### **DÉCIMO QUINTO. Casos no previstos**

Los casos no previstos serán atendidos por la Comisión dentro del ámbito de sus facultades, aplicando los Estatutos y las disposiciones legales correspondientes, sin crear nuevas faltas o sanciones.

#### **DISPOSICIONES FINALES**

**PRIMERA.** El presente Protocolo es complementario de los Estatutos del Sindicato y no sustituye ni modifica sus disposiciones.

**SEGUNDA.** En caso de contradicción entre este Protocolo y los Estatutos, prevalecerán estos últimos.

**TERCERA.** El Protocolo podrá ser revisado y actualizado cuando las reformas legales, estatutarias o la experiencia de la Comisión así lo requieran.

**CUARTA.** Las modificaciones deberán darse a conocer a la Asamblea y sujetarse al procedimiento de aprobación establecido en los Estatutos.

**QUINTA.** El presente Protocolo entrará en vigor una vez aprobado por la instancia sindical competente.

#### **VERSIÓN RESUMIDA DE LA RUTA DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA:**

##### **RECEPCIÓN**

↓

##### **REGISTRO DEL EXPEDIENTE**

↓

##### **ANÁLISIS DE COMPETENCIA Y PROCEDENCIA**

↓

##### **INVESTIGACIÓN — ART. 29**

↓

##### **NOTIFICACIÓN AL SEÑALADO**

↓

##### **AUDIENCIA Y DERECHO DE DEFENSA**

↓

##### **PRUEBAS Y TESTIMONIOS**

↓

##### **CONCILIACIÓN, CUANDO PROCEDA**

↓

##### **CIERRE DE INVESTIGACIÓN**

↓

VALORACIÓN DE PRUEBAS



DELIBERACIÓN



DICTAMEN / RESOLUCIÓN FUNDADA Y MOTIVADA



¿RESPONSABILIDAD ACREDITADA?



NO



SÍ



Archivo / conclusión



Sanción prevista en Estatutos



NOTIFICACIÓN



CUMPLIMIENTO / IMPUGNACIÓN, SI PROCEDE



ARCHIVO DEL EXPEDIENTE

## PROPUESTA DE APROBACIÓN

El presente **PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN Y CRITERIOS DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS DE BACHILLERATO DEL ESTADO DE OAXACA** se presenta para conocimiento, discusión y, en su caso, aprobación de la Asamblea General del Sindicato, en ejercicio de las facultades previstas en los Estatutos sindicales.

**Lugar y fecha:** Oaxaca de Juárez, Oax., a 31 de agosto del 2026

**Por la planilla de la Comisión de Honor y Justicia**



Presidente(a): Nestor Orozco Cruz



Secretario(a): Citlalli Gladis González López



Vocal: Roció Cancino Hernández