

601  
24

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

ANALISIS JURIDICO DE LAS CAUSAS DE RESCISION  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES  
TESIS PROFESIONAL  
Que para obtener el Titulo de  
LICENCIADO EN DERECHO  
presenta  
MANUEL GUILLERMO OROPEZA GARZON

Agosto de 1987.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ANALISIS JURIDICO DE LAS CAUSAS DE RESCISION  
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
U.N.A.M.

CAPITULO I

	pág.
Antecedentes laborales de las causas de rescisión en la Legislación Mexicana.....	1
1. El problema terminológico.....	1
2. Naturaleza jurídica del despido.....	5
3. Concepto y definición.....	12
4. Antecedentes históricos del despido.....	15
5. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	22
6. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	24
7. Reforma Procesal de 1980.....	28

CAPITULO II

Primeros ordenamientos laborales que regularon las causas de rescisión del personal administrativo de la UNAM .....	31
1. Estatuto del Personal Administrativo, al servicio de la UNAM (20 de diciembre de 1965) .....	31
2. Reglamento Interior de Trabajo del personal Administrativo al Servicio de la UNAM (2 de enero de 1968).....	36

CAPITULO III

Evolución jurídica de las causas de rescisión en los diversos Convenios y Contratos Colectivos de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M. ....	40
1. Convenio Colectivo de Trabajo 1975.....	40
2. Convenio Colectivo de Trabajo 1974-1976.....	48
3. Convenio Colectivo de Trabajo 1976-1978.....	49
4. Convenio Colectivo de Trabajo 1978-1980.....	50
5. Contrato Colectivo de Trabajo 1980-1982.....	51
6. Contrato Colectivo de Trabajo 1982-1984.....	54
7. Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986.....	55

## CAPITULO IV

Análisis jurídico de las causas de rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M. (1986-1988) .....	56
1. Engaño del trabajador, exhibiendo certificados o referencias falsas.....	57
2. Faltas de probidad u honradez.....	61
3. Ocasionar perjuicios materiales .....	70
4. Cometer actos por imprudencia o descuido inexcusable.....	72
5. Cometer actos inmorales.....	75
6. Revelar asuntos confidenciales.....	78
7. Faltar injustificadamente a las labores.....	80
8. Desobediencia reiterada e injustificada.....	85
9. Estado de ebriedad o bajo influencia de algún narcótico o droga enervante.....	86
10. Sentencia ejecutoriada, que imponga pena de prisión e impida el cumplimiento de la relación de trabajo.....	90
CONCLUSIONES .....	94
BIBLIOGRAFIA .....	100

## C A P I T U L O I

### Antecedentes laborales de las causas de rescisión en la Legislación Mexicana

#### 1. El problema terminológico.

La Ley Federal del Trabajo, utiliza la palabra rescisión en su artículo 47, el cual puede tener diferentes sentidos, no es lo mismo que el patrón rescinda la relación laboral, a que lo haga el trabajador. Cuando se da un supuesto de rescisión imputable al trabajador se habla de que existe un despido, en cambio si existe una causa de rescisión imputable al patrón se habla de un retiro, dichos conceptos son utilizados por el artículo 123 fracción XXII de la Constitución<sup>1/</sup>.

En México la doctrina se divide por cuanto hace al uso del término rescisión que es utilizado por la Ley, terminología seguida entre otros autores por Mario de la Cueva, comentarios al uso de ese vocablo se declaran los Drs. Trueban Urbina y Néstor de Buen, tomando como fundamento las expresiones del artículo 123 Constitucional.

El Maestro Mario de la Cueva sostiene que: "El artí

<sup>1/</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, 6ta. Edición, Editorial Porrúa -- S.A., México 1985, p. 77-78.

culo 46 de la Ley Federal del Trabajo, previene que el trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causas justificadas, sin incurrir en responsabilidad. De ahí brota el principio de que cualquiera de los sujetos de la relación puede decidir la rescisión, ya que uno u otro pueden incumplir sus obligaciones. La Ley consideró en preceptos separados las causas, ya en el trabajador, bien en el patrón, y no es necesario insistir en que las causas o son de naturaleza distinta o están expresadas en forma diferente<sup>2/</sup>.

Señala el maestro Trueba Urbina "El vocablo 'rescisión' es de abolengo civilista. La terminología laboral del artículo 123 apartado "A", fr. XXII, cuando se trata de rescisión de la relación de trabajo por parte del patrón, utiliza la palabra despido, por lo que es conveniente que en las reformas posteriores se sustituya el término rescisión por el de despido. Asimismo debió sustituirse en el artículo 51 la palabra 'rescisión' por la de retiro que es la correcta en Derecho del trabajo"<sup>3/</sup>.

También el maestro Néstor de Buen Lozano, señala: "La Ley utiliza, a propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral la expresión rescisión"<sup>4/</sup>.

2/ De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A. 6a. -- Edición. México 1980, p. 242.  
 3/ Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge: Ley Federal del Trabajo de 1970, conentada. Editorial Porrúa S.A. 48ª Edición, México 1980, p. 42.  
 4/ De Buen Lozano, Néstor. Op. cit. Tomo II pp. 77 y 78.

Hasta ahora la Ley ha soslayado esta polémica doctrinal y sigue emplenado el término rescisión para significar despido o retiro<sup>5/</sup>.

En las relaciones de producción y en general en las relaciones laborales, que comprenden no sólo a los obreros, empleados, jornaleros etc., sino a todos los prestadores de servicio inclusive a los profesionales, la falta de cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y patrones en dichas relaciones originan lo que en la técnica civilista de nuestra legislación se denomina rescisión de las relaciones de trabajo con todas sus consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la Ley Federal Laboral. Es inexplicable que aún subsistan en una Legislación nueva conceptos netamente civilistas, no obstante que nuestro Derecho del Trabajo em plea la auténtica terminología laboral en razón de la función revolucionaria del precepto, por lo que usaremos la terminología de despido y retiro como lo hemos ya citado anteriormente, tal y como lo denomina la fracción XXII del apartado A del art. 123 Constitucional que a la letra dice:

"El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio

5/ Dávalos Morales, José: Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa S.A. México 1985, p. 147.

por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él" 6/.

El significado del término rescisión, nos conduce por el término de revocación de las resoluciones judiciales. La rescisión se define como el acto mediante el cual se priva de eficacia a un acto precedente a casuas de su injusticia, la rescisión supone que el acto es válido esto es, que produce efectos legales pero que es injusto intrínsecamente. Si no es válido no procede su rescisión sino su anulación.

Ahora bien, el significado de despido según el Diccionario Jurídico Mexicano Tomo III, Editado por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., México 1985, nos dice: Que es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte del patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las obligaciones del trabajador. El sistema adoptado en la Ley para determinar las causales de despido, consiste por una parte, en la enumeración limitativa de las causas más comunes fijadas expresamente en las primeras 14 fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. Por la otra es la posibilidad de que los Tribunales de Trabajo resuelvan casuísticamente, facultándose a las Juntas para que a su juicio, contemplen situaciones similares igualmente graves a las anteriores, fracción XV del referido precepto.

6/ Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, 5ª Edición, Editorial Porrúa S.A., México 1980, pp. 300.

## 2. NATURALEZA JURIDICA DEL DESPIDO

El despido es catalogado por la Ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. La rescisión patronal no termina por si misma con la relación de trabajo; en todo caso estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales, de ahí que no deba confundirse el derecho a dar por terminada la relación mediante el despido con la terminación misma. Hay pues, un condicionante procesal. De hecho, entre el despido patronal y su confirmación transcurre un lapso de suspensión de la relación de trabajo. Si el tribunal de trabajo confirma la justificación del despido, el laudo operará como cumplimiento de una condición resolutoria de la relación laboral, si por el contrario declara procedente la acción de cumplimiento, todos los derechos del trabajador se actualizarán, (reinstalación, pago de salarios vencidos, mejoras ocurridas en el puesto, antigüedad, etc.) En ese caso el laudo definitivo realizará una condición suspensiva de la que depende el reactivamiento de la relación.<sup>7/</sup>

Lo anterior se produce en los casos en que el trabajador, en ejercicio del derecho que le otorga el art. 123 apartado A fracción XXII de la Constitución, reclama el cum-

<sup>7/</sup> De Buen Lozano, Néstor: Op. Cit. Tomo II, pp. 77 y 78.

plimiento del contrato de trabajo, pero si, por el contrario, exige la indemnización, con ello confirma la conclusión de la relación de trabajo, poniendo sólo en juego la determinación de la responsabilidad.

Según Mario de la Cueva el despido ha sido definido por la doctrina como "el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo". <sup>8/</sup>

El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipará al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo, o que se rehuse a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido.

No basta que el patrón acredite cesó en sus actividades el centro de trabajo, por ejemplo, un embargo de maquinaria, con motivo de adeudos que tenía, pues para que, en este caso el cierre de la empresa sea con apego a derecho, es necesario que se ajuste al procedimiento que establece la Ley, relativo a los conflictos de orden económico; por lo que ese

<sup>8/</sup> De la Cueva Mario: Op cit. p. 251

cierre importa despido injustificado que hace procedente el pago de la indemnización constitucional reclamado.

El despido, no implica la extinción de la relación laboral, pues esa extinción está condicionada a que la autoridad laboral confirme la validez de dicho despido; mientras es to sucede se abre un compás de espera que es en realidad una suspensión de la relación laboral.

Una vez que la autoridad laboral confirma la justificación del despido o sea, que lo considera apegado a derecho, la relación laboral se extingue. Pero si lo considera injustificado la relación laboral no termina, y se debe reanudar, con la reinstalación del trabajador y todas las consecuencias legales que traen consigo, como pago de salarios vencidos, respeto del derecho de antigüedad etc. Esto es en caso de que el trabajador haya ejercido la acción de cumplimiento de contrato; si el trabajador ejerció la acción de indemnización, la relación laboral se dará por concluida con el pago de la indemnización y demás prestaciones exigidas.<sup>9/</sup>

El tema de despido es sumamente interesante porque afecta al Derecho del Trabajo, en su modalidad de conservar el empleo (estabilidad en el mismo); es un mal que debe permitirse si en verdad el despido es justificado, porque aunque -

---

<sup>9/</sup> Cabanellas, Guillermo: Contrato de Trabajo, Tono II, Bibliografica Omeba, Buenos Aires, p. 691.

constituye un derecho del trabajador, tiene ciertos límites, contenidos principalmente en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Es muy importante fijar esos límites, para que el trabajador no se vea afectado en su derecho a trabajar en forma injustificada y pierda así el medio fundamental para su subsistencia y la de sus familiares.

Es necesario y a la vez conveniente dar algunas definiciones acerca de lo que se debe entender por despido.

Así el Dr. Guillermo Cabanellas, que reza así: "Se entiende una declaración de voluntad unilateral, por la cual el patrono expresa y concreta su propósito de extinguir el vínculo jurídico que lo une al trabajador a su servicio" <sup>10/</sup>

A su vez, Manuel Alonso García afirma: "es el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo". <sup>11/</sup>

Francisco Ramírez Fonseca escribe: "llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en causa justa por voluntad unilateral del empresario". <sup>12/</sup>

El fundamento legal del despido se encuentra en el art. 123, apartado "A" fracción XXII que reza: "El patrono --

<sup>10/</sup> Cabanellas, Guillermo: Contrato de Trabajo, Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, p. 691.

<sup>11/</sup> Alfonso García, Manuel: Curso de Derecho del Trabajo: Edit. Ariel, 5a. Edición, Barcelona 1975, p. 601.

<sup>12/</sup> Ramírez Fonseca, Francisco: El Despido, Publicaciones Administrativas y Contables S.A. 3a. Edición, México 1981, p. 49.

que despida a un obrero..." y en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo". Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón..."

Existen diversos sistemas legales para establecer cuál es la justa causa que puede originar el despido, distinguiéndose 3 sistemas principalmente:

- a) Enumeración de las justas causas vgr. (El sistema de Brasil).
- b) Existencia de la norma de carácter general, que debe ser interpretada por el juzgador, vgr. (El sistema italiano).
- c) Existencia de una norma general y, además en determinados ordenamientos se incluyen las justas causas vgr. (El sistema argentino).

El Derecho Mexicano adopta el primer caso, con algunas reservas, debido a que acepta la analogía en las causas.

Las características del despido se pueden concretar en los incisos siguientes:

- a) Acto unilateral
- b) Acto potestativo
- c) Acto formal (art. 47 de la Ley Federal del Trabajo in fine)
- d) Basado en causa grave (art. 161 del referido ordena-

miento legal).

- e) Incumplimiento de obligaciones art. 134 y 135 así como otros artículos dispersos de la Ley Federal del Trabajo.
- f) Anterior a la vigencia prevista.
- g) Prescripción de la acción (art. 517 fr. I de la Ley Laboral).

El despido es unilateral y potestativo, porque depende de la voluntad de una de las partes de la relación laboral; el patrón; manifestación de voluntad que puede ser expresa o tácita, entendiéndose por la última aquella que resulta de hechos o actos que lo propongan o que autoricen a presumirlo, tales como suspender las labores sin previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje; la suspensión indefinida; impedir que el obrero ejercite el derecho que le da el Contrato Colectivo de Trabajo; no abrir el centro de trabajo por un tiempo más o menos largo cuando debiéndose prorrogar el Contrato de Trabajo, no lo hace el patrón.

El despido es un acto formal, pues el patrón debe dar al trabajador aviso por escrito de la fecha y causa que motivaron la suspensión o rescisión.

Según Néstor de Buen las causales de despido consignadas en el art. 47 de la Ley Federal del Trabajo se pueden calificar o clasificar de la siguiente manera:

#### I. Dolo

- II. Faltas de probidad genérica.
- III. Faltas de probidad específica.
- IV. Analogía.

Del estudio y análisis de las diversas causales que ya hemos citado en el art. 47 de la Ley Federal del Trabajo, se puede sintetizar, que realmente las causas de despido se reducen a faltas de probidad, por las razones que a continuación se señalan:

En la fracción I se trata de nulidad por vicios del consentimiento, en que en realidad no hay despido; de la fracción II a la XIV se dispone en el fondo de la falta de probidad, y en la fracción XV se trata de analogía a las anteriores fracciones, tendrá que hallarse en alguno de los supuestos:

- a) Nulidad (ya se vio que aquí no hay despido)
- b) Falta de probidad.

Según Cabanellas, justa causa de despido es: "todo motivo suficiente, moral y legítimo para obrar" y añade:

"Para que pueda calificarse de justa causa la de un despido, tiene que estar concretamente prevista en el ordenamiento positivo o ajustarse a la interpretación que la doctrina y los Tribunales le otorgan a las causas formuladas ambiguamente por el legislador... con enfoque práctico, justa causa del despido, es la reconocida por la jurisprudencia basándose en normas imperativas de aplicación". <sup>13/</sup>

<sup>13/</sup> Cabanellas, Guillermo: Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Ediciones Argentina. Buenos Aires 1968.

### 3. CONCEPTO Y DEFINICION

La Ley de 1931 dividió las causas justificadas de disolución de las relaciones individuales de trabajo en causas de rescisión y causas de terminación. En la exposición de motivos -- del proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, antecedente inmediato de la Ley de 1931 se lee que "esas denominaciones no son del todo apropiadas", pero la doctrina y la jurisprudencia lo convirtieron en el principio técnico de clasificación de las causas disolventes de las relaciones de trabajo. La Ley nueva adoptó los principios y la terminología de su antepasada.<sup>14/</sup>

Del párrafo anterior podemos observar que la Ley La boral escondía en el principio civilista de la rescisión, el propio del despido y aún otros como el del retiro, toda vez que de conformidad con la Legislación Civil la rescisión según el art. 1949 del Código Civil vigente, es "La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe".

Así se entendía en el campo laboral que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de los sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. Según esta definición, la rescisión, el despi-

<sup>14/</sup> De la Cueva Mario: El Nuevo Derecho Mexicano. p. 241.

do, o el retiro actualmente, son el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación en caso de que el otro incumpla gravemente sus obligaciones.

Ahora bien, a pesar de que es notoria la errónea -- terminología usada en el párrafo anterior para conceptualizar la rescisión laboral, que técnicamente es el despido o el retiro, también del mismo se desprende la idea esencial de ambos toda vez que se da por terminada la relación de trabajo por virtud de un acto potestativo, como ya lo hemos citado en páginas anteriores, del cual como por sí mismo explica, se puede o no hacer uso, pero ese acto potestativo debe estar precedido por otras circunstancias que como en el subtema de naturaleza jurídica del despido ya hemos citado como fueron definidas todas y cada una de las partes que integran el despido.

#### Definición de Rescisión

- 1.- La acción y efecto de extinguir un contrato normalmente de ejecución continuada o sucesiva por causas supervinientes a su perfeccionamiento y con referencia sólo hacia el futuro.
- 2.- En sentido estricto, nulidad por causa de lesión.
- 3.- Impropiamente resolución.

Etimología. Neologismo del Latín rescisionis de -- igual significado, nome acciones del verbo rescindo, eve ---

supino rescissium, rescindir, compuesto de re, que denota rechazo (ep. rehusar, rechazar, recusar, etc.) y de scindio-ere (rajar, romper, escindir) y más tarde también, separar, dividir e interrumpir. Traducción al francés resiciation; italia no rescissione; portugués rescisae; alemán aufloerung, ruck -- gangig-machung, Annullie rung.

Las definiciones aludidas, nos dan una clara idea del significado del vocablo rescisión, que repetimos, utiliza nuestra Ley Federal del Trabajo, al reglamentar la fracción XXII del art. 123 de la Constitución General de la República.

Al crear, el Constituyente de Querétaro el Derecho del Trabajo en el artículo 123, lo hizo con el propósito de que el trabajador goce de seguridad jurídica en la relación de trabajo, pero si ésta se hace insostenible por causas imputables al patrón o al trabajador les da el derecho de disolverla, según lo prevé la citada fr. XXII del art. 123 Constitucional.

Del análisis de la referida fracción, podemos concluir que se establece claramente el principio de estabilidad en el trabajo, pues si el patrón despidie injustificadamente al trabajador, estará obligado a la elección de éste, a indemnizarlo o reinstalarlo, por lo que la disolución de la relación de trabajo, sólo será posible por causas justificadas ya que nuestra Ley Laboral, reglamenta la disolución de la relación laboral ya sea por causas imputables al patrón o al tra-

bajador.

De lo observado, podemos afirmar que la rescisión es una sanción, que el agraviado puede hacer recaer en el infractor, y que es disolver de pleno Derecho la relación de trabajo existente entre ambos.

Comentario: - El vocablo "rescisión" es un abo- lengo civilista, la terminología laboral del art. 123 apartado A fr. XXII, nos refiere terminantemente despido, por lo que se sugiere que en reformas posteriores se sustituya el término de rescisión por el de despido. Asimismo, deberá sustituirse en el art. 51 la palabra rescisión por el de retiro, que es la correcta en Derecho Laboral.

#### 4.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DESPIDO

Para tratar esta figura jurídica, antes debemos referirnos a la aparición del art. 123 de nuestra Carta Magna de 1917, por ser el primero que hace referencia del despido.

A este respecto en la sesión del 26 de diciembre de 1916 los diputados: Heriberto Jara y Héctor Victoria de Veracruz y Yucatán respectivamente, presentaron iniciativas de proyecto del artículo 5º Constitucional en favor de los trabajadores, y entre dichas iniciativas estaban: que la jornada de trabajo se hubiese impuesto mediante sentencia judicial; que los conflictos entre el capital y el trabajo fueran re-

sueltos por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; que los trabajadores fueran indemnizados por los riesgos que sufrieran en el trabajo; la fijación de salarios mínimos; el descanso semanal; la higienización de los talleres, fábricas y minas; seguro para los casos de vejez; la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores etc.

De todas estas iniciativas, la Comisión Dictaminadora de dicha sesión, sólo tomó en cuenta: la jornada máxima de trabajo, el descanso semanal y la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y menores.

Sin embargo, todas las iniciativas propuestas por dichos Diputados, posteriormente fueron tomadas en cuenta en el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917.

Gracias a que dichos Diputados fueron apoyados por Von Versen cuando manifestó, que la clase obrera debía tener todo tipo de garantías y tener asegurado su porvenir, previendo el Constituyente de Querétaro, que no tuviera miedo a lo que decía Don Fernando Lizardi, que en dicha Constitución no podía establecerse ningún precepto reglamentario.

Estos Diputados también fueron apoyados por Don Froylán C. Manjarrez, cuando manifestó que era conveniente retirar del artículo 5º, todas las cuestiones obreras dedicándose a ellas un título en nuestra Constitución de 1917. <sup>15/</sup>

<sup>15/</sup> Dávalos Morales, José. Op. cit. pp. 63 y 64.

Esta idea fue ratificada por Don Alfonso Cravioto - cuando manifestó que "así como Francia después de su resolución tuvo el honor de consagrar en su Constitución los derechos del hombre, así la Revolución Mexicana tendrá el orgullo de consagrar, por primera vez en una Constitución, los derechos de los trabajadores".<sup>16/</sup>

Esta idea también fue apoyada por Don José Natividad Macías, quien hizo un proyecto de dicho título, mismo que contenía las bases de los derechos de los trabajadores.

Este proyecto posteriormente fue turnado a la Comisión redactora, y de ahí a la Comisión del Congreso Constituyente de Querétaro, comisión que posteriormente lo presentó ante el Congreso llevado a cabo en Querétaro en el teatro Iturbide, en su sesión del 23 de enero de 1917, por unanimidad de 163 votos de los diputados que estuvieron presentes en dicho Congreso.

Después fue entregado por Don Venustiano Carranza al Supremo Parlamento de la Revolución, es así que dicho proyecto quedó plasmado en el artículo 123 de nuestra Constitución General de la República Mexicana del 5 de febrero de 1917 formando el título sexto.

En este título sexto, por considerar que el tema de estudio son los antecedentes históricos del despido, a continuación transcribo la fracción XXII del art. 123 del ordena-

<sup>16/</sup> Dávalos Morales, José: Op. cit. p. 65.

miento máximo en nuestro país, del 5 de febrero de 1917.

"El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación -- cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad -- de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él". 17/

De esta transcripción podemos observar, que es hasta entonces cuando por primera vez se habla de despido injustificado pero de una manera muy breve toda vez que el Legislador no se ocupó siquiera por dar un concepto genérico del despido a pesar de ser útil en los juicios laborales.

Posteriormente, de 1917 a 1928, todos los Estados de la República expidieron leyes locales sobre el trabajo mismas que en 1928 fueron compiladas por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, bajo el título de Legislación del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos. 18/

Durante este lapso de tiempo, las Legislaturas de los Estados tampoco se ocuparon por dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, lo que obviamente traía como consecuencia que las autoridades del trabajo resolvieran los conflictos pero con suma dificultad, precisamente por la falta de elementos procesales y reglamentación laboral.

Después tomando como fundamento el preámbulo del -- art. 123 Constitucional de la Reforma de 1929, el Congreso de la Unión expidió la Ley Federal del Trabajo que fue promulga-

17/ Dávalos Morales, José: Op. cit. pp. 66, 67 y 68.

18/ Trueba Urbina, Alberto: Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, 6ª Edición, Edit. Porrúa S. A., México 1981, p. 157-160.

da el 18 de agosto de 1951 por Don Pascual Ortíz Rubio, presidente de la República Mexicana, y publicada en el Diario Oficial el 28 del mismo mes y año, constituyendo esta Ley la unificación de todas las leyes laborales de los estados, misma que estuvo en vigencia hasta el 30 de abril de 1970, que tampoco contiene algún tipo de despido. Y a pesar de que la Constitución de 1917 sufre otra reforma y es publicada en el Diario Oficial del 5 de diciembre del mismo año, su fracción XXII del apartado "A" quedó idéntica a la de 1917. 19/

De esta reforma, debemos concluir que el legislador tampoco se ocupó por dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, ya que sólo se siguió refiriendo al despido injustificado pero sin hacerle un estudio minucioso.

Posteriormente en 1962, la comisión nombrada por Don Adolfo López Mateos e integrada por el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la Lic. María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Lic. Ramiro Lozano, Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y el ilustre Maestro Mario de la Cueva, presentaron un anteproyecto de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, en la que exigían que fueran reformadas las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. 20/

19/ Trueba Urbina, Alberto: Op. Cit. pp. 167-180.

20/ Dávalos Morales, José: Op. cit. p. 73.

Estas fracciones fueron reformadas por Decreto del 20 de noviembre de 1962, mismo que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 del mismo mes y año. Y a pesar de que a la fracción XXII se le adicionó una leyenda intermedia que dice "la Ley determinará los casos, en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización"<sup>21/</sup>

Como es de observarse, el legislador tampoco se ocupó por dar un concepto jurídico de algún tipo de despido, y sólo se siguió refiriendo al despido injustificado pero sin profundizarlo pues, esta leyenda sólo vino a cambiar la forma de prosperar la reinstalación e indemnización de una manera diferente a la de 1917.

Estas reformas fueron reglamentadas de acuerdo al Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1962.<sup>22/</sup>

Posteriormente en 1968, una segunda comisión nombrada por Don Gustavo Díaz Ordaz, e integrada por las mismas personas que integraron la comisión del 1962 y agregándose a ella el Lic. Adolfo López Aparicio, presentaron un segundo anteproyecto del Ejecutivo, fue divulgado entre los sectores interesados para que dieran sus opiniones sobre este anteproyecto.

<sup>21/</sup> Trueba Urbina, Alberto: Op. Cit. pp. 185 y 186.  
<sup>22/</sup> Idez. p. 188

Y en diciembre de ese mismo año, cuando los sectores interesados emitieron sus opiniones, el Ejecutivo Federal todavía realizó una discusión con los representantes de las clases sociales sobre este anteproyecto. Y posteriormente dicho Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados la iniciativa de la "Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970", sin embargo, el Congreso de la Unión todavía invitó a la comisión redactora para hacer algún cambio de impresión a esta iniciativa, sin haber efectuado ninguno.

Es así que la Nueva Ley Federal del Trabajo fue aprobada y publicada en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970, entrando en vigor el 1º de mayo de ese mismo año.

Por lo que el párrafo segundo de la fracción XV del artículo 47 de esta Ley dice: "que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión".

Gracias a esta disposición Roberto Muñoz Ramón, nos pudo definir el despido como la manifestación unilateral de la voluntad del patrón por medio del cual, le comunica al trabajador por escrito, que por determinadas causas previstas en la Ley, y a partir de cierta fecha, deja de prestarle sus servicios. <sup>23/</sup>

---

23/ Muñoz Ramón, Roberto: Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa S.A. México 1983, p. 353.

## 5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

El 15 de noviembre de 1928, antes de la Reforma Constitucional al artículo 73, fracción X y párrafo introductorio del -- 123, se reunió en la Ciudad de México, una asamblea obrero-patronal, a la que le fue presentado, por la Secretaría de Gobernación, para su estudio, un proyecto de Código Federal del Trabajo, que es el primer antecedente de la Ley de 1931.

En el año de 1929 el Presidente Emilio Portes Gil, una vez publicada la Reforma Constitucional, envió al Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue duramente atacado por el movimiento obrero y encontró fuerte oposición en el Congreso, por contener el principio de sindicalización única y debido a que asentaba la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, también llamado arbitraje semiobligatorio; aunque las Juntas debían arbitrar el conflicto, los trabajadores podían negarse a aceptar el laudo.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, redactó un nuevo proyecto al que se le dió el nombre de Ley Federal del Trabajo, el que después de un número importante de modificaciones, fue aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931.<sup>24/</sup>

<sup>24/</sup> Dávalos Morales, José: Op. cit. p. 72.

En la Ley de 1931 en su artículo 121, se incrustó - las causas de rescisión sin responsabilidad para el patrón, - incluyendo así XVI fracciones como causas de rescisión siendo la última fracción "Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves, y de consecuencia semejante en lo que al trabajo se refiere". Ahí mismo el art. 122 señala "El patrón que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas a que se refiere el artículo anterior ni incurrirá en responsabilidad.

Si posteriormente no se comprueba la causa del despido, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha en que presente su reclamación, hasta que termine el plazo que esta Ley señala a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que pronuncie su resolución definitiva, sin perjuicio de las demás acciones que le competan por haber sido despedido sin causa justificada".

Es evidente que esta Ley utiliza indistintamente -- los términos rescisión a despido aplicándolos ambos para el caso que el patrón decida concluir la relación obrero-patronal.

Esta Ley rigió en todo el territorio nacional, - unificando todas las legislaciones estatales ya avanzadas como las de Yucatán y Veracruz en este aspecto. El método de - codificación utilizado en esta Ley Federal del Trabajo, fue -

de catalogar en 11 títulos, la materia laboral de la manera siguiente: 1º Disposiciones Generales, 2º Del Contrato de Trabajo, 3º Del Contrato de Aprendizaje, 4º De los Sindicatos, 5º De las Coaliciones Huelgas y Paros, 6º De los Riesgos Profesionales, 7º De las Prescripciones, 8º De las Autoridades del Trabajo y su Competencia, 9º Del Procedimiento ante las Juntas, 10º De las Responsabilidades y 11º De las Sanciones.

No puede negarse, a pesar de que fue objeto de múltiples críticas, que durante su vigencia, 28 de agosto de 1931 al 30 de abril de 1970, esta Ley reguló exitosamente las relaciones obrero patronales; cumplió ampliamente su cometido y promovió eficazmente el desarrollo del Derecho del Trabajo en México. 25/

## 6. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

La vigente Ley del Trabajo, tiene 2 anteproyectos como antecedente de su creación: una de 1962, resultado del trabajo que durante 2 años realizó la Comisión nombrada por el C. Presidente Adolfo López Mateos, la cual fue integrada como ya lo hemos citado por los Lics. Salomón González Blanco, Ma. Cristina Salmorán de Tamayo, Ramiro Lozano y Mario de la Cueva. Este anteproyecto exigía para su adopción una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del aparta

25/ Roberto Muñoz, Ramón: Derecho del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa S.A. México 1976, p. 204.

do A del artículo 123 Constitucional, para que estuviera acorde con la elevación a 14 años de la edad mínima de admisión al trabajo; una más justa y eficaz reglamentación del establecimiento de los salarios mínimos; un procedimiento aplicable para determinar el porcentaje de los trabajadores en las utilidades en las empresas; la corrección de la interpretación equivocada de las fracciones XXI y XXII sobre la estabilidad de los trabajadores en el empleo y la definición de la competencia de las autoridades federales y locales del trabajo.

En noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales antes citadas. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue el concluido en 1969, un año antes la nueva comisión, nombrada por el Presidente -- Gustavo Díaz Ordáz, integrada por la misma comisión más el -- profesor Alfonso López Aparicio.

A propuesta del Ejecutivo el citado anteproyecto -- fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El 1º de mayo del mismo -- año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombraran representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto. Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968; el ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de Nueva Ley Federal del --

Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones.

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión Redactora. Al cabo de la misma, se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, y entró en vigor el 1º de mayo del mismo año. <sup>26/</sup>

La Ley Federal del Trabajo de 1970, originalmente estaba formada por dieciseis títulos, setenta y cuatro capítulos y novecientos dos artículos, de los cuales doce son transitorios.

La Comisión redactora de 1968, aprovechó las conclusiones de la doctrina y de la jurisprudencia, adoptaron una estructura más sistemática y más técnica que la Ley anterior. De acuerdo con estas enseñanzas doctrinales y jurisprudenciales la dividieron lógicamente en ocho partes.

La primera contiene los principales generales y los procedimientos y factores de producción y aplicación de las normas laborales (arts. 1º a 19).

La segunda regula las relaciones individuales del trabajo, formación, duración, suspensión, rescisión y termina

ción; las condiciones de trabajo, jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas protectoras y privilegios del salario, participación de utilidades; derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones; las habitaciones para trabajadores; derecho de preferencia, antigüedad y ascenso; invenciones de los trabajadores; el trabajo de las mujeres y los menores: los trabajadores especiales, trabajadores específicos (arts. 181 al 353).

La tercera parte norma las relaciones colectivas y se integra confederaciones, contratación colectiva, reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas y huelgas (arts. 354 al 471).

La cuarta parte esta reservada a la reglamentación de los riesgos de trabajo: accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo y en ocasión de su trabajo (arts. 472 al 515).

La quinta consigna las reglas conceptuales a las prescripciones de las acciones de trabajo (arts. 516 al 522).

La sexta se refiere a las autoridades de trabajo; organismos estatales destinados a la vigilancia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo (arts. 523 al 684).

La séptima comprende el derecho procesal del trabajo (arts. 685 al 875).

Y por último la octava contiene las bases para determinar los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y fija las sanciones aplicables (arts. 876 al 890).<sup>27/</sup>

#### 7. REFORMA PROCESAL DE 1980

Por iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 18 de diciembre de 1979, la Ley Federal del Trabajo tuvo importantes reformas en los títulos catorce, quince y dieciseis; también se hicieron modificaciones al procedimiento de huelga y se adicionó el artículo 47 con dos párrafos finales.

Las reformas fueron publicadas en el Diario Oficial el 4 de enero de 1980, y entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año. Desde entonces, el procedimiento laboral es un derecho social de clase.

En las leyes de 1931 y 1970 no se reflejó, por lo que hace al procedimiento laboral, la mística clasista y social que quisieron imprimirle los diputados obreros.

Lo mantuvieron alejado de la antorcha de justicia social que ilumina las reivindicaciones proletarias de los tiempos nuevos. Se mantuvo al procedimiento bajo las luces opacas y confusas de la igualdad formal de las partes en el proceso.

<sup>27/</sup> Roberto Nuñez, Ramón: Op. Cit. p. 205 y 206.

El procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes, lo que lo convertía en un procedimiento lento y costoso en perjuicio de los trabajadores. Entre más se prolongaba el procedimiento, mayor beneficio obtenía el patrón.

Las reformas tuvieron por objeto subsanar tales deficiencias y cumplir con el principio de justicia social que tiene asignado el derecho del trabajo, en el supuesto de que es un derecho de clase.

Ahora en la Ley se asienta con una unidad el derecho colectivo, el derecho individual y las normas procesales. Los tres aparecen como una unidad indisoluble que se asienta en el artículo 123 Constitucional. En las normas procesales al fin se ha dado coherencia a la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al decidir los conflictos entre el trabajo y el capital de conformidad con los principios de justicia social.

Así pues, imbuidas de ese espíritu social fueron plasmadas las reformas al procedimiento laboral, entre las que destacan los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de resolución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga; y la participación inmediata de las autoridades en be

neficio de la verdad y de los trabajadores.<sup>28/</sup>

---

<sup>28/</sup> Dávalos Morales, José: Op. Cit. p. 74. in fine.

## C A P I T U L O   I I

### Primeros ordenamientos laborales que regularon las causas de rescisión del personal administrativo de la UNAM

#### 1. Estatuto del Personal Administrativo, al servicio de la -- U.N.A.M.

Antes de entrar al estudio del presente estatuto, es conve--  
niente referirnos a algunos instrumentos legales, que rigie--  
ron condiciones de trabajo del personal administrativo en la  
U.N.A.M., sin que específicamente señalaran causas de resc--  
sión o despido.

A fines de los años 20, los empleados y trabajadores  
de la Universidad, tenían una serie de derechos; estos eran --  
los que les había otorgado la Ley General de Pensiones Civi--  
les y de Retiro, a todos los empleados públicos y federales,  
dicha Ley, fue reformada por decreto el 31 de diciembre de --  
1925, bajo la presidencia de Plutarco Elías Calles. La Ley --  
de Pensiones Civiles y de Retiro, atiende ciertos aspectos la  
borales con relación a los servidores públicos del gobierno --  
federal y sus trabajadores. Ahora bien, desde el punto de --  
vista del Derecho Laboral, no va a estar claramente definida  
la situación de los trabajadores universitarios. La propia --

Ley Federal del Trabajo de 1931 no habrá de resolver el problema de los trabajadores al servicio del Estado<sup>29/</sup>.

En 1929, se concede la Autonomía Universitaria. Con dicha autonomía, la Universidad va a dejar de depender de la Secretaría de Educación Pública y por ende va a establecerse como un ente descentralizado. Los trabajadores, profesores y empleados de la Universidad temen que las ventajas que tenían en la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro van a dejar de ser les inmediatamente extensivas, creándose una laguna jurídica, al dejar de ser considerados como empleados federales. Esta indefición jurídica va a ser uno de las grandes y primeros impulsos a la agrupación laboral de estos trabajadores, que van a tratar en un primer momento, de no perder las reducidas ventajas que habían obtenido de la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro.

La Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de 1929, establece en su artículo 51. "Los empleados de la Universidad, de cualquier índole o categoría, no serán considerados como empleados federales a partir de la promulgación de esta Ley, pero por razones de equidad y estando ellos encargados de un servicio público, continuarán gozando de los beneficios que la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro les concede, quedando sujetos a las obligaciones y derechos de la misma Ley. A partir de 1930 el Consejo Universitario podrá --

<sup>29/</sup> Ley General de Pensiones Civiles y Retiro, reformado por decreto el 31 de diciembre de 1925, Diario Oficial 1926. Secretaría de Gobernación.

resolver lo que estime conveniente sobre la situación de los empleados de la Unviersidad en relación con la Ley de Pensiones Civiles y de Retiro"<sup>30/</sup>.

Para 1932, se crea la Unión de Empleados de la Universidad Nacional Autónoma, dicha Unión a fines de ese mismo año se convierte en Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma, emitiendo sus estatutos el 5 de noviembre de 1932. Estos estatutos poseen un sentido de desarrollo de la conciencia obrera, con interés de defender a sus agremiados y procurar un mejoramiento moral, intelectual y económico<sup>31/</sup>.

En enero de 1933 se expide el Reglamento Interior de las oficinas administrativas de la Universidad Nacional Autónoma, donde dice, referente a la situación de los empleados de la Universidad:

Artículo 1º.- El Rector de la Universidad es el Jefe de las Oficinas de la misma Institución y del Personal que presta sus servicios.

Artículo 3º.- El Rector de la Universidad está facultado, con la limitación que le señala la Ley Orgánica de la Universidad y los reglamentos derivados de ella, para nombrar, conceder licencias, disponer cambios y expedir ceses y contratar los servicios personales de los empleados de la Universidad que presten sus servicios en las Oficinas Administrativas, ya sea transitoria o permanentemente así como fijar las horas de trabajo de las mismas oficinas<sup>32/</sup>.

La Unión de empleados de la Universidad Nacional Autónoma, es la primera agrupación sindical en la Universidad, -- junto con la Sociedad de Profesores de 1929, los cuales se -- acentúan con la Ley Orgánica de 1933.

<sup>30/</sup> Ley Orgánica de la Unviersidad Nacional Autónoma de 1929, p. 14. Hemeroteca Nacional, CESU.

<sup>31/</sup> Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma, 5 de noviembre 1932. AHUNAM, Fondo Rafael Carrasco y Puente, Sec. Sindicato Universitario. Sa la 3. CESU.

<sup>32/</sup> Reglamento de las Oficinas Administrativas de la Unviersidad Nacional Autónoma: 10 de enero de 1933. A.H. UNAM. CESU.

Posteriormente hacia fines de 1953, se constituye el Sindicato de Empleados y Obreros de la Universidad Nacional - Autónoma de México (SEOUNAM), misma que tampoco trató lo relacionado con el despido de los trabajadores universitarios.

Así surgen algunas agrupaciones gremiales como el Sindicato de Trabajadores de la Imprenta Universitaria, quienes procuran mejores condiciones de trabajo, es así como llegamos a 1945 con la nueva Ley Orgánica de la UNAM, a partir de esta fecha se intentaron algunos registros de sindicatos ante la Junta Central, pero aún seguía vigente el Estatuto Gremial del 45, la facultad del Rector para decidir las cuestiones laborales de los trabajadores universitarios.

El Consejo Universitario, en su sesión del 20 de diciembre de 1965, aprueba el Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M.

El referido Estatuto contiene en su capítulo sexto, denominado "Terminación de los efectos del nombramiento o contrato de los trabajadores", artículo 42 que reza así:

Los trabajadores al servicio de la Universidad únicamente podrán, ser separados o despedidos de sus trabajos, sin responsabilidad para la Universidad, en los siguientes casos:

I.- Por engaño del trabajador, consistente en presentar certificados falsos o referencias en las que se le atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios.

II.- Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de su jefe inmediato y de los familiares de éste o en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad.

III.- Por cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

IV.- Por cometer el trabajador, fuera del servicio, cualquier acto de los actos a que se refiere la fracción II de este artículo, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la obligación de trabajo.

V.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellos en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.

VI.- Por ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior, siempre que éstos sean graves y resulten de negligencia tal que, aunque no haya dolo, ésta sea la causa única del daño.

VII.- Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste su servicio o la seguridad de las personas que se encuentran en ellos.

VIII.- Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde se desempeñen los servicios.

IX.- Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación pueda causar perjuicio grave a la Universidad.

X.- Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas a su trabajo o más de cinco no consecutivas en un periodo de 30 días.

XI.- Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificada mente las órdenes que reciba de sus superiores o dejar de ejecutar con eficiencia sus labores, como consecuencia de una actitud dolosa.

XII.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, si, amonestado por primera vez, reincide; o cuando provoque escándalos que cause daños o ponga en situación de sufridos a otras personas.

XIII.- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de su trabajo.

Cuando el trabajador falte a sus labores debido a un arresto judicial o administrativo o por que sufra prisión preventiva por causas distintas a las señaladas en este artículo, se suspenderá la vigencia del nombramiento o contrato de trabajo. Para que se restablezca plenamente dicha vigencia, el trabajador deberá reanudar sus labores inmediatamente después de que recupere su libertad. De no hacerlo así incurrirá en la falta prevista en la fracción X de este artículo.

La Universidad no está obligada al pago de los salarios del trabajador durante el lapso que dure la suspensión 33/.

El artículo anterior y sus fracciones, demuestran un avance, hacia el establecimiento de causas de rescisión del personal administrativo al servicio de la U.N.A.M., sin responsabilidad para la Institución. Pero en mi concepto, el Consejo Universitario de la U.N.A.M. al haber aprobado dicho estatuto, consideró que el reglamentar lo relativo al despido

33/ Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M., (aprobado por el Consejo Universitario el 20 de diciembre de 1965).

o causas de rescisión del personal administrativo al servicio de la UNAM, sin responsabilidad para ésta, era una forma de evitar injusticias laborales, pero tomando en cuenta que la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual estaba vigente en el año de 1965, en su artículo 121 señalaba XV causas específicas de rescisión sin responsabilidad para el patrón más una fracción que era elemento favorable al patrón, ya que se refería a la figura de analogía, misma que daba un marco mucho más amplio, para que el patrón pudiera rescindir un contrato individual, cabe señalar que no pretendo inclinarme hacia el lado patronal, pero más adelante en el IV capítulo, trataremos más a fondo las repercusiones obrero-patronales, con la creación del Sindicato denominado STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de México).

Vemos que para 1965, ya existía una reglamentación específica entre la UNAM y su personal administrativo, tocante a las condiciones de trabajo y en particular a las causas de rescisión del contrato individual de trabajo, sin responsabilidad para la Institución.

## 2. Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M.

Para principios de 1968, la ATAUNAM, (Asociación de Trabajadores Administrativos de la UNAM, grupo gremial que se había creado antes, logró la firma bilateral con el entonces Rector

Ing. Javier Barros Sierra, del Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M., el cual vino a reforzar ampliamente las relaciones laborales de los empleados administrativos al servicio de la Institución. Incluyéndose en dicho Reglamento, creado a la luz de la Ley Federal del Trabajo un capítulo VI denominado "Suspensión y Separación", el cual contiene tres rubros dedicados a las causas de suspensión, terminación y rescisión; el artículo reza así:

Art. 66.- La rescisión del nombramiento o contrato de trabajo puede ser:

a) Por la Universidad sin ninguna responsabilidad, de acuerdo con el Estatuto y este Reglamento, por cualquiera de las siguientes causas:

I.- Por engaño del trabajador o, en su caso, de la Asociación que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador aptitud o capacidad de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez.

III.- Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de sus jefes o compañeros.

IV.- Por cometer el trabajador contra algún miembro de la comunidad universitaria, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.

V.- Por cometer el trabajador fuera del servicio, - contra las autoridades y sus jefes, o los familiares de ellos, alguno de los actos a que se refiere la fracción III de este inciso, si son de tal manera graves que afecten seriamente el cumplimiento de la relación de trabajo.

VI.- Por ocasionar el trabajador intencionalmente -- perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o -- con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, -- instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

VII.- Por ocasionar el trabajador los perjuicios de -- que habla la fracción anterior, siempre que sean graves, sin -- dolo, pero con negligencia tal que sean la causa única del -- perjuicio.

VIII.- Por comprometer el trabajador, por imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o -- de las personas que se encuentran en él.

IX.- Por cometer el trabajador actos inmorales en -- el establecimiento o lugar de trabajo.

X.- Por dar a conocer el trabajador asuntos de carácter reservado con perjuicio de la Universidad.

XI.- Por tener el trabajador más de tres faltas consecutivas en su trabajo o más de cinco no consecutivas, en un período de treinta días, sin permiso autorizado o sin causa justificada.

XII.- Por desobedecer el trabajador a las autoridades o a sus jefes, sin causa justificada, siempre que se trate de las atribuciones inherentes al puesto.

XIII.- Por negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIV.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

XV.- Por sentencia ejecutoria que imponga al trabajador una pena de prisión y que le impida el cumplimiento del nombramiento o contrato de trabajo.

XVI.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

b) Por el trabajador, por cualquiera de las causas siguientes:

I.- Por engañarlo las autoridades o sus representantes respecto a las condiciones del nombramiento o contrato de trabajo. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

II.- Por no recibir el salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados.

III.- Por incurrir las autoridades o sus representantes y dentro del servicio en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, o su cónyuge, padres, hijos o hermanos.

IV.- Por incurrir las autoridades o sus representantes y fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que afecten seriamente el cumplimiento de la relación de trabajo.

V.- Por sufrir perjuicios causados con mala fe por las autoridades o sus representantes, en sus herramientas o útiles de trabajo.

VI.- Por existir peligro grave por la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, o por que no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

VII.- Por comprometer las autoridades o sus representantes, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad de las personas que se encuentran en el taller o dependencia.

VIII.- Por reducir la Universidad el salario al trabajador, a menos que medie decisión de la autoridad del trabajo competente.

IX.- Por causas análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere 34/.

De la transcripción del artículo anterior, podemos observar, que a escasos 2 años y días de la aprobación, por parte del Consejo Universitario del Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M., se avanza rápidamente hacia la reglamentación de las relaciones entre la UNAM y su personal administrativo, y en el caso particular del tema que nos ocupa, podemos distinguir que entre el Estatuto del Personal Administrativo y el Reglamento del mismo personal hay grandes diferencias, las cuales podemos comparar, rápidamente. En el Reglamento encontramos un artículo que regula las causas de rescisión sin responsabilidad tanto para la UNAM, como para los propios trabajadores, pero hay que resaltar que el Estatuto solo consideró a XIII causales de rescisión y el Reglamento reguló a XV causales y lo más importante, incluyó una más por causas análogas a las fracciones anteriores, lo que da una gama mucho más amplia a la Institución como patrón pero en este mismo Reglamento, la U.N.A.M., acepta que los trabajadores incluyan en el mismo capítulo las causas de rescisión sin responsabilidad para el mismo trabajador, incluyen así IX causales de rescisión, contando también con una causal análoga. Hasta este momento podemos apreciar un gran avance el cual comentaremos en el capítulo IV donde analizaremos causal por causal.

### C A P I T U L O III

#### Evolución Jurídica de las causas de rescisión en los diversos Convenios y Contratos Colectivos de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M.

##### 1. Convenio Colectivo de Trabajo 1973.

Para 1973 existía ya un interés mayoritario de parte de los trabajadores administrativos al servicio de la U.N.A.M., representados por una organización gremial denominada STEUNAM, Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México, quien obtuvo su registro como sindicato y el cual suscribió conjuntamente con las autoridades universitarias, el primer convenio colectivo de trabajo, a la luz del artículo 123 Constitucional y artículo 13 de la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1945. Dicho convenio fue aprobado por ambas partes y el cual entró en vigor a partir del 16 de enero de 1973.

Dicho Convenio en su Cláusula XXXV estableció:

Los trabajadores al servicio de la Institución únicamente podrán ser separados o despedidos de sus labores, previa investigación de la falta cometida en los términos de la cláusula II de este Convenio, en los siguientes casos:

1.- Por engañar al trabajador presentándole certificados falsos o referencias, en las que se atribuya capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios.

2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

3.- Por ocasionar el trabajador, intencionalmente - perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.

4.- Por comprometer el trabajador, por su impudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.

5.- Por cometer el trabajador actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde se desempeñen los servicios.

6.- Por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación pueda causar perjuicio grave a la Universidad.

7.- Por tener sin causa justificada o sin permiso - más de tres faltas consecutivas de asistencia en su trabajo o más de cinco no consecutivas en un periodo de treinta días.

8.- Por desobedecer el trabajador reiteradamente e injustificadamente las órdenes que reciba de los representantes de la institución, siempre que se trate del trabajo contratado.

9.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, si amonestado por primera vez reincide; o cuando provoque escándalos o cause daños.

10.- Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo 35/.

Con firma de este Convenio, la UNAM y sus trabajadores, precisan las bases y condiciones de trabajo, pero en el tema que nos ocupa, analizaremos que a la suscripción de este Convenio, la UNAM, limita las causas de rescisión que ya se habían aprobado en el Reglamento Interior de Trabajo, toda vez que en dicho Reglamento, como ya lo hemos citado existían 16 causales de rescisión, sin responsabilidad para la institución; y este convenio regula únicamente diez.

A continuación, a manera comparativa entre el Esta-

tuto de 1968 y el convenio de 1973, distinguiré las ventajas y desventajas que sufrieron con dicha transición tanto la --- UNAM, como los propios trabajadores.

La fracción I del artículo 66, inciso A del Reglamento 1968, contenía una parte donde no sólo se hace responsable al trabajador por haber exhibido certificados o referencias falsas, sino que también era imputable para la Asociación que lo hubiese propuesto: el convenio en su cláusula XXXV omitió esta parte de su numeral uno, dejando únicamente, como responsable al trabajador por haber exhibido certificados o referencias falsas. Comentario: considero que en el convenio se debió haber quedado la parte relativa a que también era procedente la rescisión por haber propuesto el sindicato, a candidatos que exhibían documentación falsa, toda vez que se pudiera dar el caso de que la UNAM al darse cuenta de la falsedad de un documento, y al intentar hacer valer dicha circunstancia, el trabajador podría argumentar que el Sindicato que lo propuso fue quien le proporcionó documentación falsa, y que el trabajador no supo de esa referencia falsa, que exhibió el Sindicato en su favor.

Las fracciones II y III del Reglamento, están contenidas tácitamente en el numeral 2 del Convenio, excepto que en su parte final se agregó la frase "salvo que obre provocación o que obre en defensa propia". Con lo anterior se da una excepción a dicha causal en favor del trabajador. Pero lo más

importante es que en el Reglamento, existía una fracción únicamente para faltas de probidad u honradez y en el Convenio se conjuga con actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos. Yo considero que al juntar todas estas causas se pierde la esencia de las faltas de probidad u honradez, y lejos de unificar como lo hizo el Convenio, vinieron un serie de confusiones de interpretación entre si una falta de probidad podría ser una injuria; reitero, a mi leal entender confundió el Convenio para efectos de interpretación y por ende a la UNAM, como patrón, la posibilidad de una clara interpretación y mayor posibilidad de echar mano tanto de una como de otra parte por separado, para rescindir un contrato individual, teniendo una más fácil gama de causales.

La fracción IV del Reglamento, desaparición del Convenio. Comentario: creo que la anulación de la fracción IV es correcta, toda vez que la relación de trabajo es trabajador--patrón, para el caso que nos ocupa empleado administrativo--funcionario o personal directivo de la UNAM, y al considerar la fracción IV, a cualquier miembro de la comunidad universitaria; considero que se sale de la relación laboral y pertenece a la esfera común, lo que es correcto, toda vez que si algún empleado se ve involucrado en X circunstancia con un --alumno, esto pertenece a otro campo pero no al laboral, aún cuando se trate de que se tiene que dar cualquiera de los su puestos de las fracciones II y III del Reglamento o Numeral 2 del Convenio.

La fracción V del Reglamento, también desapareció - en el convenio. Comentario: aquí si considero que no debió quitarse esta fracción toda vez que la propia Ley Federal del Trabajo de 1970, incluso la misma Ley de 1931, si consideraron esta condición, como causa de rescisión, ya que se refiere estrechamente a la relación de trabajo, y por ninguna circunstancia el trabajador puede cometer fuera del servicio -- cualquier acto en contra de sus jefes o familiares de estos - actos relacionados con la fracción III del Reglamento, amagos, injurias etc., toda vez que es una garantía del equilibrio de la relación de trabajo, que ni en horas de trabajo, ni fuera de estas, se den conflictos entre los miembros de dicha relación, lo que en pocas palabras, si el trabajador realiza dichas conductas fuera de las horas de servicio no es condición para rescindir la relación laboral.

La fracción VI del Reglamento, se transcribió igual al numeral 3, a excepción de que en este numeral se agregó la palabra maquinaria. Comentario: al ser casi transcrito todo el texto del Reglamento al Convenio, no hay mucho que comentar, salvo que las necesidades para 1973 eran distintas y la maquinaria en la UNAM, ya formaba parte importante en el patrimonio de la Institución, considero que ese fue uno de los motivos por los que se adecuó de esta manera el numeral 3 del Convenio.

La fracción VII y VIII del Reglamento, se complementaron para crear el numeral 4 del Convenio. Comentario: aquí debemos resaltar que la fracción VII del Reglamento habla de dolo y negligencia, expresamente dice "sin dolo, pero con negligencia", por lo que debemos resaltar que ambas no se podían dar, pero en el texto del Convenio, quedan suprimidas ambas, lo que me parece correcto ya que es difícil por la naturaleza propia del dolo y la negligencia, distinguir cuando se dan esas condiciones, lo que podría crear discrepancias entre las juntas por ser un concepto ajeno al campo laboral.

La fracción IX del Reglamento, pasó con algunas modificaciones a ser el numeral 5 del Convenio. El Convenio -- agrega al texto original durante el trabajo, esto es, realizar actos inmorales en el lugar donde se desempeñen los servicios. Comentario: creo que es cuestión de interpretación, y como a mi no me toca esa parte, solo puedo comentar que el -- texto Convenio, no es del todo completo, puesto que si el trabajador fuera de su horario laboral y en otra área de la destinada para realizar sus servicios, pero dentro de la misma -- institución, comete actos inmorales se puede aplicar en es--- tricto derecho la condición que señala el numeral 5 del Convenio, a mi parecer si, pero esta circunstancia tal vez solamente se daría hasta que la autoridad laboral así lo señalara, -- pero internamente entre las partes de la relación laboral se me hace confusa y compleja la parte interpretativa por extensión.

La fracción X del Reglamento, pasó a ser el numeral 6 del Convenio, con algunas adecuaciones a este último ya que aquí hablando de revelación de asuntos, se adicionó el párrafo "por revelar el trabajador los asuntos reservados de que tuviere conocimiento". Comentario: aquí distinguimos una pre ci s i ó n del concepto en el numeral 6 de Convenio que especifica asuntos reservados, cuya divulgación causen perjuicio a la Universidad. Creo que es correcto la aplicación de estos tér mi nos.

La fracción XI del Reglamento, pasó íntegramente a ser el numeral 7 del Convenio.

La fracción XII del Reglamento, pasó al numeral 8 del Convenio, con modificaciones. Aquí distinguimos una con di ci ó n específica, se habla en el Convenio que el trabajador des o b e d e z c a al representante de la Institución en forma re i te r a d a e i n j u s t i f i c a d a m e n t e lo que viene a ser una i n n o v a c i ó n en el ámbito específico de la UNAM porque dadas las con d i c i o n e s m o n ó t o n a s de labores es común en la Institución que se de m á s f á c i l esta situación de reiterada e i n j u s t i f i c a d a la d e s o b e d e n c i a l i a d e s o u t i l i z ó.

La fracción XIII del Reglamento, desapareció en el Convenio de 1973.

La fracción XIV del Reglamento pasó en esencia al numeral 9 del Convenio. Pero aquí tenemos circunstancias es-

pecíficas, hablando de concurrir o laborar en estado de embriaguez o ebriedad, lo más importante es que en el Convenio no se puede rescindir el contrato, por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad, sino que necesario, para que la Institución rescinda un contrato, que el trabajador haya sido amonestado anteriormente por dicha conducta esto es que reincida. Comentario: a mi parecer creo que aquí la UNAM no debió haber incluido esta condición de reincidente, porque o se viene a trabajar y se cumple con todas las obligaciones inherentes al trabajo, o bien se va a estar de contemplaciones con los trabajadores ebrios o con esas costumbres de beber, no creo que haya sido positivo aceptar esa circunstancia toda vez que la gente sea responsable y cuide de su trabajo, se da pie a que tengan oportunidades, y el concurrir a laborar ebrio es injustificable.

La fracción XV del Reglamento, pasó a ser el numeral 10 del Convenio, salvo que en este numeral se cambió la redacción, en lugar de contrato o nombramiento se adecuó relación de trabajo. Comentario: al hablar de rescisión por sentencia ejecutoriada, que impida al trabajador continuar con la relación de trabajo, por purgar una pena de prisión; es conveniente referirnos a que en ambos ordenamientos legales, se a manejado la tesis de que si el trabajador es detenido, la relación de trabajo únicamente se suspende, creo que lo más interesante es que no señala lapso de tiempo por dicha

suspensión, solo hasta que se dicte la sentencia ejecutoriada por supuesto y que imponga una pena de prisión.

## 2. Convenio Colectivo de Trabajo 1974-1976.

En obvio de repeticiones, señalaré que los Convenios y Contratos que se relacionan en este capítulo son muy parecidos en cuanto al despido o rescisión, me concretaré a resaltar las diferencias que fueron evolucionando conforme a cada uno de dichos Convenios y Contratos.

En este Convenio de 1974, el cual fue publicado en la Gaceta UNAM del 9 de Diciembre de 1974, podemos observar que este Convenio, es idéntico al de 1973, con 2 pequeñas excepciones, las cuales en forma comparativa señalaré:

### Texto Convenio 1973 Cláusula XXXV

- 2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del personal directivo o funcionario de la Universidad, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.
- 10.- Por sentencia ejecutoriada -- que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo.

### Texto Convenio 1974 Cláusula XXXVII

- 2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores en faltas de probidad o de honradez en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en -- contra del personal directivo o funcionario de la UNAM, salvo que medie provocación o -- que obre en defensa propia.
- 10.- Por sentencia ejecutoriada, -- que imponga al trabajador, -- una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que el último párrafo de la Cláusula XII del presente Convenio.

A continuación se transcribe el último párrafo de la cláusula XII del Convenio de 1974, que reza así.

"En los casos en que el trabajador se encuentre sujeto a un proceso penal que le impida cumplir con su relación individual de trabajo, la Institución, previo aviso del Sindicato, suspenderá temporalmente dicha relación. Cuando la sentencia sea ejecutoriada y se le imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, la UNAM podrá rescindirle su contrato individual de trabajo. Cuando el trabajador obtenga su libertad, las relaciones de trabajo se reanudarán de inmediato. En caso de duda se observarán los precedentes, usos y costumbres que sean más favorables al trabajador" <sup>36/</sup>.

Estas 2 modificaciones, son la primera únicamente de redacción en lugar de decir tratamientos, contrajo la palabra a tratos y Universidad por UNAM, la segunda es más profunda al agregar la parte final del numeral 10, refiriéndose a otra parte del mismo Convenio, relativo a la suspensión temporal, a fin de reforzar dicha fracción.

### 3. Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM 1976-1978.

Dicho Convenio fue publicado en la Gaceta UNAM del 5 de noviembre de 1976, aquí no hubo ninguna modificación, incluso la redacción es la misma, salvo que en el numeral 1 de este convenio, a la segunda palabra se le quita la última sílaba, el texto anterior decía "por engañarla", el texto de 1976 ---

<sup>36/</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Gaceta UNAM, 9 de diciembre de 1974.

dice "por engañar", salvo esta pequeña modificación es la misma incluso, el numeral 10, también remite a la cláusula XII, como coincidencia<sup>37/</sup>.

#### 4. Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM 1978-1980.

Este Convenio fue publicado en la Gaceta UNAM del 10 de noviembre de 1978.

Aquí podemos mencionar que la redacción es igual al Convenio anterior, salvo 2 pequeños agregados a los numerales 7 y 10, el primero de ellos, relativo a tener sin permiso ni causa justificada más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o seis no consecutivas en un período de treinta días. La palabra subrayada es la única modificación a este numeral ya que el texto anterior y los demás anteriores, siempre se habían considerado cinco días no consecutivos en un período de treinta días, lo que nos lleva a pensar, que incluso ni la Ley Federal del Trabajo de 1970, señalaba esta causa como condición, pero considero que no es criticable que se halla modificado un día en lugar de 5, tienen que ser 6 -- las faltas no consecutivas en un período de treinta días toda vez que aún con un día más el trabajador se encuentra en desventaja ya que según la costumbre en la UNAM, los treinta días se comienzan a contar desde la 1ª falta sin importar el día calendario que sea, esto es, el representante puede comen

<sup>37/</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Gaceta UNAM, 3 de noviembre de 1976.

zar a computar las faltas el día que quiera, o bien como ya dijimos cuando el trabajador cometa la primer flata de asistencia.

El otro numeral modificado fue el 10, en su parte final, en donde ya no remite a la cláusula XII como los 2 últimos convenios 1974, 1976, sino que en forma genérica remite a "lo que dispone el presente Convenio". Lo cual en general no varía en nada la esencia misma de dicha causa, ya que habla sobre disposiciones comunes que regulan la suspensión temporal de la relación de trabajo por detención o sentencia ejecutoria da que imponga al trabajador una pena corporal <sup>38/</sup>.

Por último es conveniente señalar que la suscripción de este Convenio, se celebró entre la UNAM, y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), quien obtuvo la titularidad del Contrato, al haber acreditado ser el representante del interés mayoritario de los trabajadores administrativos, desapareciendo el STEUNAM.

5. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM 1980-1982.

Dicho Contrato, el primero en su género fue suscrito entre representantes de la UNAM, y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, el 1º de noviembre de 1980, publicado en la Gaceta UNAM el 1º de diciembre de 1980.

<sup>38/</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM. Gaceta UNAM, 10 de noviembre de 1978.

En el caso que nos ocupa sobre las causas de rescisión o despido, en este Contrato, encontramos algunas diferencias con los anteriores, las cuales se analizarán a continuación, pero lo más importante es que se integra a la cláusula 13 un capítulo denominado "son causas de rescisión por falta de probidad u honradez":

- a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro -- trabajador.
- b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes, - los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en - el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
- c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a la que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.
- d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
- e) Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos 39/.

Es importantísimo resaltar que la UNAM y el STUNAM, hayan pactado, plasmar en el Contrato Colectivo, una relación de faltas de probidad u honradez, como causales de rescisión - lo que sale de la esfera limitativa y genérica que contiene a la fecha la Ley Federal del Trabajo, incluso con la Reforma - procesal de 1980, en su artículo 47 fracción II, la cual contiene una amplia gama de condiciones que a la letra dice:

"Art. 47. Fracción II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del persona directivo o administrativo de la empresa o establecimiento salvo que medie provocación o que obre en defensa propia".

Como podemos observar, la propia Ley Fedral del -- Trabajo únicamente señala faltas de probidad u honradez, sin

39/ Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, Gaceta UNAM, 1° de diciembre de 1980.

señalar cuáles son cada una, por eso es plausible el avance - que realizaron la UNAM y el STUNAM, en este Contrato, ya que viene a especificar cuales son esas faltas de probidad u honradez, en mi concepto, lejos de que la UNAM como patrón, tenga una posibilidad más amplia de rescindir un contrato por -- cualquier falta no prevista, como falta de probidad u honra- dez, lo que implica un procedimiento delicado de interpreta- ción. De acuerdo a las necesidades y tipo de relaciones labo- rales que se dan en la UNAM, con su personal administrativo, clarifica para ambas partes contratantes, cuáles son las fal- tas de probidad u honradez, lo que se transcribe en una ágil, tramitación de rescisión de contratos y si no se comete esta falta especifica será otra, pero no como falta de probidad u honradez.

Otras modificaciones que sufre este Contrato, son -- aquéllas enumeradas en los numerales 2, 5 y 9, mismas que en forma comparativa señalaré a continuación:

Texto Convenio 1978  
Cláusula XXXIX

- 2.- Por incurrir el trabajador durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de vio- lencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal di- rectivo y funcionarios de la UNAM, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia.
- 5.- Por cometer el trabajador actos in- morales durante el trabajo y en el lugar donde se desempeñen los ser- vicios.

Texto Contrato 1980  
Cláusula 13

- 2.- Incurrir durante sus labores en fal- tas de probidad u honradez. .... etc. Iden.  
Y señale cuales son las 5 faltas de probidad u honradez, que en renglo- nes anteriores ya se mencionaron.
- 5.- Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desem- peña los servicios.

9.- Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, si amonestado por primera vez reincide o cuando provoque escándalos o cause daños graves.

9.- Por incurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad, si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.

Aquí podemos apreciar un gran avance en el numeral 2 que ya comentamos, en el 5 que cambia la redacción una y por una o y que sustancialmente modifica el sentido de la causal y lo más interesante es la 9 que limita al estado de ebriedad no sólo a que sea amonestado anteriormente y reincida, ahora aunque no haya sido amonestado pero cause daños o provoque escándalos podrá ser rescindido, y en la segunda parte, se abre la posibilidad a que si existe prescripción médica, no sea rescindido, lo que anteriormente no existía VGR. Si un empleado esta bajo tratamiento psiquiátrico y necesita para su rehabilitación una cantidad X de somníferos etc., no es condición ésta, suficiente para que se le rescinda su contrato, puesto que está en el caso de la excepción.

6.- Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1982-1984.

Dicho contrato fue publicado en la Gaceta UNAM, el 25 de febrero de 1983. En este Contrato no hubo una sola modificación su redacción fue exactamente igual al Contrato Colectivo de 1980. Salvo que no quedó en la misma cláusula, quedó comprendido en el título Segundo, capítulo tercero <sup>40/</sup>.

<sup>40/</sup> Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, Gaceta UNAM, 25 de Febrero de 1983.

7. Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México de 1984-1986.

Este Contrato al igual que el anterior no tuvo ninguna modificación, quedaron exactamente igual todas y cada una de las causas de rescisión, únicamente quedo este capítulo en la cláusula 20<sup>41/</sup>.

---

<sup>41/</sup> Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, vigente del 1º de noviembre de 1974 al 31 de octubre de 1976.

## C A P I T U L O   I V

**Análisis Jurídico de las causas de rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M. (1986-1988).**

A continuación se transcribe la cláusula no. 20 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM, cuya vigencia es del 1° de noviembre de 1986 al 31 de octubre de 1988.

### Causales de rescisión

Los trabajadores al servicio de la Institución, únicamente podrán ser parados o despedidos de sus labores previa investigación de faltas cometidas, en los términos de la cláusula 21 de este Contrato Colectivo de Trabajo por las siguientes causas:

1. Por engañar al trabajador a la Universidad, presentándole certificados falsos o referencias en las que se le atribuyen capacidades, aptitudes o facultades de que carezcan. Deja de tener efecto a los treinta días de prestar sus servicios.
2. Incurrir, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo o funcionarios de la Universidad, salvo que medie provocación o que obra en defensa propia.

Son faltas de probidad u honradez:

- a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
- c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esta circunstancia.
- d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
- e) Que insinúe, solicite o acepte del público, gratificaciones o obsequios por dar preferencia en el despacho o trámite de los asuntos.

3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
5. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.
6. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad.
7. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, o seis no consecutivas en un periodo de 30 días.
8. Por desobedecer al trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado.
9. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad - si amonestado por primera vez reincide, o cuando provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.
10. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, debiendo estarse para este efecto a lo que dispone el presente Contrato<sup>42/</sup>.

1. Engaño del trabajador, exhibiendo certificados o referencias falsas.

Esta disposición legal contempla un problema de nulidad de contrato, y no un supuesto de despido, al respecto el doctor Nestor de Buen Lozano, manifiesta: "En realidad, se trata de un problema de nulidad por dolo, mal planteado. En efecto, lo que sanciona es la existencia de un engaño, esto es, una maquinación o artificio que servirá para dar nacimiento a la relación de trabajo, ésta nació viciada"<sup>43/</sup>.

Debe existir un engaño por parte del trabajador, o bien aunque el numeral 1 de la cláusula 20 no la diga, pero

<sup>42/</sup> Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la UNAM (1986-1988).

<sup>43/</sup> De Buen Lozano, Nestor; Derecho del Trabajo: Tono II, pág. 83

lo contempla la Ley Federal del Trabajo art. 47 fracc. I, o de su organismo sindical, mediante la exhibición de documentos falsos o afirmaciones de hechos que se ajustan a la realidad, se pretende hacer creer a la institución, que el candidato reúne las características que exige el puesto, cuando no es cierto<sup>44/</sup>.

En cuanto al término de treinta días para ejercitar el despido, considero es suficiente, sin embargo, lo que considero injusto es el sistema que indica a partir de cuando comienza a computarse. El término razonable en cuanto a su duración, coincide, además, con el señalado en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo que determina que prescriben en un mes, entre otras. "Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios". Lo que constituye un rompimiento con el orden jurídico establecido en torno a la prescripción, es lo relativo a la fecha que debe ser punto de partida para que corra el término correspondiente <sup>45/</sup>.

Para poder probar el engaño se requiere, que el patrón lo acredite con las cartas de recomendación que los trabajadores le hubiesen presentado al solicitar el empleo, o bien corroborar la legítima autenticidad de los certificados,

44/ Morales S. Hugo I. La Estabilidad en el empleo, Editorial Trillas, México 1987.

45/ Ramírez Fonseca, Francisco; El Despido Comentarios y Jurisprudencia, Editorial PAC. 7a. Edición. México 1985.

ante las instituciones de educación que los hallan expedido, y donde se manifieste fehacientemente, las cualidades, capacidades y autenticidad, en los casos de certificados, para desempeñar el trabajo solicitado.

De esta manera, si el trabajador no es capaz, con estas cartas o certificados se prueba el engaño, causal de rescisión o despido justificado, haciendo la aclaración que coincidimos con la tesis del Dr. Néstor De Buen, de que se trata de un caso de nulidad por dolo, mal planteado.

También se puede probar el engaño, si en el contrato que se celebre se estipula una cláusula en donde el trabajador manifieste, bajo protesta de decir verdad, que posee la capacidad y los conocimientos necesarios para desempeñar el trabajo pactado, lo que no sucede en la Universidad Nacional Autónoma de México, toda vez que se lleva en lugar de contrato, un nombramiento pero, al parecer en las solicitudes de empleo que proporciona el Sindicato, si existe esa cláusula, lo que pone en desventaja a la institución relativamente, para hacer valer el engaño por esta circunstancia.

Cabe resaltar que en el caso de certificados falsos, la carga de la prueba de la falsedad, corresponde indiscutiblemente al patrón que la alegue o la objete<sup>46/</sup>. En el caso -

<sup>46/</sup> Cavazos Flores, Baltasar; Causales de Despido, Editorial Trillas, Segunda Edición, México 1983, pág. 34.

de empleados de la U.N.A.M., que hayan exhibido certificados expedidos por la institución el obvio que no se requieren 30 días para comprobar su falsedad, pero cuando se trata de otras instituciones educativas, considero que aún en este caso no se requiere de dicho periodo para comprobar la falsedad, lo anterior debido a que la U.N.A.M., por ser una institución educativa, tiene los suficientes nexos, con todo el sistema educativo nacional, para acreditar la falsedad.

En esta fracción o numeral se puede apreciar que aún cuando establece una causal de rescisión imputable al trabajador, en la que se encuentra una falta total de probidad u honradez en mi concepto, si el patrón o en este caso la Universidad no hace valer la rescisión o despido, en el término que señala la Ley, el trabajador recibe una especie de perdón legal, lo que confirma de manera indubitable el carácter proteccionista del Derecho Laboral Mexicano, lo que repetimos en modo alguno criticamos, pero lo que si reprobamos es que el trabajador abuse, pues es muy poco lo que el Derecho Laboral exige; obrar con integridad u honradez, para ser cabal beneficiario de dicha protección.

Por último debemos resaltar que la Universidad a través de su personal directivo o funcionario, se puede percatar de la carencia de capacidad, aptitudes o facultades del trabajador, por ser un hecho objetivo y notorio que se puede perca-

tar el patrón, por simple observancia durante los primeros -- días, por lo que en este orden de ideas si es coincidente la Ley, respecto de si en treinta días se percata de esta situación se puede rescindir el contrato sin responsabilidad. Pero en el caso de los certificados, consideramos que el término debería comenzar a correr a partir de que el patrón tenga conocimiento de la falsedad del o de los documentos, pero la Ley no distingue, dicha circunstancia, sino únicamente señala al término de 30 días.

## 2. Faltas de Probidad, Actos de Violencia, Amagos, Injurias o Malos Tratos.

En virtud de que esta fracción, contiene varios supuestos y nos marca en particular, cuáles son las faltas de probidad u honradez, comenzaremos esta exposición, respecto a los actos de violencia y al último explicaremos esas cinco faltas de probidad u honradez.

### Actos de Violencia

La violencia, como causa de rescisión o despido, puede ser física o moral, en el primer caso consiste en una agresión directa empleando la fuerza, en el segundo en amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad o una parte considerable de los bienes <sup>47/</sup>.

<sup>47/</sup> Ramírez Fonseca, Francisco; Op. Cit. pág. 73.

En cuanto a la violencia, la Suprema Corte de Justicia de la nación, se ha ocupado del problema para decirnos -- que "ordenar, aconsejar o intervenir en la ejecución de un paro ilegal en contra de la empresa, constituye sin duda algún acto de violencia en contra de ella, pues implica una presión fuera de la Ley". Independientemente de que también esto -- constituye una falta de probidad, porque un trabajador tiene la obligación de guardar los intereses de la empresa en que trabaja, a fin de que ésta no sufra quebrantos ni perjuicios económicos en forma indebida.

### Amagos

Los amagos debemos considerarlos como sinónimos de amenazas, pero al respecto tenemos nuestras dudas, no consideramos que todo amago amerite el despido justificado, ya que hay de amagos a amagos. Según el diccionario de sinónimos de la lengua castellana, amenaza y amagos son la misma cosa, lo mismo que intimidación, reto y ultimatum.

No obstante lo anterior, consideramos indispensable analizar por separado cada caso concreto, ya que mucho dudamos que un simple amago sea suficiente como causa de rescisión o despido justificado, sin derecho a indemnización alguna.

Para nosotros la amenaza es, sin duda, más grave --

que el amago, ya que implica cierta violencia a pesar de que se sostenga que son sinónimos.

La amenaza lleva implícita una intención de dañar; en cambio, los amagos sólo llevan la intención de asustar. Si el amago es grave, deja de serlo y se torna en amenaza <sup>48/</sup>.

### Injurias

La palabra injuria proviene del latín y significa "fuera de derecho". El artículo 348 del Código Penal para el D.F. estima que injuria es "toda expresión o toda acción ejecutada para manifestar desprecio a otro, con el fin de hacerle una --- ofensa". Por nuestra parte estimamos que el simple desprecio no es causal de rescisión, ya que de ser así, de hecho, todos los trabajadores estaríamos despedidos, sin derecho a ninguna prestación <sup>49/</sup>.

Las injurias tienen 2 elementos:

Aspecto objetivo.- Acto irregular contrario al Derecho susceptible de implicar un agravio para el interés del otro sujeto o de su familia.

Aspecto subjetivo.- La consideración del patrón en cuanto al acto que le agravia en forma intolerable <sup>50/</sup>.

<sup>49/</sup> Cavazos Flores, Baltasar; Op. Cit. pág. 36 y 37.

<sup>50/</sup> Cabanellas, Guillermo; Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Ediciones Argentina, Buenos Aires 1968.

Dentro de las injurias se comprenden las actitudes hostiles contra la empresa por parte del empleado, incumplimientos de órdenes, indisciplina, mala conducta, impuntualidad, desempeño irregular, etc. <sup>51/</sup>

### Malos Tratos

Estos pueden ser de palabra o de obra y se traducen en actos de vis absoluta, vis compulsiva, en injurias o cualquier otra forma de molestias. Por su esencia propia son muy difíciles de definir y mucho más difíciles de comprobar.

El patrón que aduzca para despedir sin responsabilidad legal, tendrá que contar, en primer lugar, con un magnífico abogado laboral, ya que en caso contrario, no se le garantizaría, cuando menos a primera vista, pingües ganancias en su juicio. Pensamos que para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos factibles de probar, como en, zarandeadas o empujones (en público) <sup>52/</sup>.

Los actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos, constituyen alteraciones a la disciplina y violación al respecto que se debe tener al patrón y a sus familiares y re-

<sup>51/</sup> Ruiz Berzunza, Carlos Antonio; Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido. Editorial Trillas, México 1985, pág. 130.

<sup>52/</sup> Cavazos Flores, Baltasar; Op. cit. pág. 37.

Dentro de las injurias se comprenden las actitudes hostiles contra la empresa por parte del empleado, incumplimientos de órdenes, indisciplina, mala conducta, impuntualidad, desempeño irregular, etc. <sup>51/</sup>

### Malos Tratos

Estos pueden ser de palabra o de obra y se traducen en actos de vis absoluta, vis compulsiva, en injurias o cualquier otra forma de molestias. Por su esencia propia son muy difíciles de definir y mucho más difíciles de comprobar.

El patrón que aduzca para despedir sin responsabilidad legal, tendrá que contar, en primer lugar, con un magnífico abogado laboral, ya que en caso contrario, no se le garantizaría, cuando menos a primera vista, pingües ganancias en su juicio. Pensamos que para que los malos tratamientos puedan ser en realidad motivo de rescisión, se requiere que en efecto sean malos tratamientos de verdad, y que los mismos se configuren en hechos factibles de probar, como en, zarandeadas o empujones (en público) <sup>52/</sup>

Los actos de violencia, amagos, injurias y malos tratos, constituyen alteraciones a la disciplina y violación al respecto que se debe tener al patrón y a sus familiares y re-

<sup>51/</sup> Ruiz Perzunza, Carlos Antonio; Circunstancias excluyentes de responsabilidad de los trabajadores en el despido. Editorial Trillas, México 1985, pág. 130.

<sup>52/</sup> Cavazos Flores, Baltasar; Op. cit. pág. 37

presentantes, durante el desarrollo de la jornada <sup>53/</sup>.

Finalmente conviene resaltar que todos los hechos - que se adecuan a estas circunstancias, son muy heterodoxos, - puede ser en contra del personal funcionario o directivo de - la U.N.A.M.

En tal virtud se hace necesario, además de probar la causal en sí, acreditar la existencia de la calidad del -- personal directivo o funcionario de la institución, lo cual - sólo podrá hacerse con los contratos o nombramientos respec- tivos, ya que en caso contrario, la UNAM podría ser irremedia- blemente condenada.

#### Faltas de Probidad u Honradez

a) Que el trabajador administrativo, marque la tarjeta de tiem- po correspondiente a otro trabajador.

El checar la tarjeta de asistencia de otro trabajador implica tácitamente en engaño al patrón, en este caso a la U.N.A.M., - por lo que el trabajador que se preste a realizar dicha conduc- ta, también incurre en el engaño a la UNAM, y se presume una - falta de honradez, ya que cada trabajador tiene la obligación, si así lo establece el Reglamento Interior de Trabajo, regis- trar su asistencia, por medio de tarjeta de control de asisten-

<sup>53/</sup> Morales S., Huco I. Op. cit. pág. 92.

cia, tanto a la entrada como a la salida, lo que implica que si un trabajador no registra su entrada o salida, implica una ausencia de éste; lo que traduce a que el trabajador que registra la tarjeta de otro, comete un acto contratio que implica tácitamente un despido justificado para el patrón, falta de probidad, checar la tarjeta de asistencia y ausentarse del lugar de prestación del servicio la constituye. No obra con probidad ni honradez el trabajador -- que, después de registrar su respectiva tarjeta de asistencia abandona, sin permiso ni justificación alguna, el lugar de -- prestación de servicios, dado que deja de poner a disposición del patrón la fuerza de trabajo, recibe indebidamente el pago de un salario por trabajos no desempeñados.

Amparo directo 3016/75.- Carlos Adrián Escamilla Gómez.- 7 de mayo de 1976.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente: -- Jorge Sánchez Alvarado.

Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Vol. 98, Quinta Parte, mayo de 1976, Cuarta Sala.- Pág. 15.

- b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraídos por otro trabajador.

La palabra probidad significa, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, pues bien cuando un

trabajador asume una conducta contraria a la rectitud de ánimo a la hombría de bien, a la integridad y a la honradez en el obrar, sin duda comete una falta de probidad u honradez, provocando así una causa de despido justificado. En el caso concreto, los trabajadores de una misma área, departamento, sección y en general de la misma institución, deben mutuo respeto entre si, tal es el caso de que si alguien extravía algún bien y otro trabajador lo encuentra debe, hacerlo del conocimiento de la autoridad, pero esta circunstancia es relativa, toda vez que para no incurrir en dicha causal, quien localice el bien extraviado, debería tener conocimiento previo de esa circunstancia, pero en el caso de que algún trabajador lo calice dentro de su área de trabajo algún bien y que no pertenezca a nadie de sus trabajadores, está obligado a devolverlo a las autoridades, evidentemente el no hacerlo no implica cometer la falta que nos ocupa. Por lo anterior consideramos que es difícil acreditar la falta de probidad u honradez en este sentido, ya que la autoridad deberá acreditar la pérdida de un bien de un trabajador y también acreditar que otro localizó el bien extraviado y no lo reportó a las autoridades ni lo devolvió, por la esencia misma del acto es difícil comprobar en nuestro concepto es inoperante esta causal y si el ánimo de las partes firmantes de este contrato es que subsista esta causa, debería tener algunas reformas a efecto de hacerla operante.

e) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esta circunstancia.

Los elementos de esta causal son notoriamente comprobatorios, la primera parte es clara, que el trabajador gestione una prestación a la que no tiene derecho, pero se necesita además el efecto, que la obtenga, esto es, que si un trabajador gestiona una prestación a la que no tiene derecho, pero no la obtiene, estaría fuera del supuesto, a nuestro parecer ya se cometió la falta de probidad u honradez por parte del trabajador. Por otro lado, se habla de que con posterioridad se descubra esta circunstancia, sin señalar término, aquí consideramos aplicable el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, que señala el término de 30 días para que los patrones en este caso el personal directivo o funcionario de la Universidad ejerciten las acciones para despedir a los trabajadores: como hemos señalados, cuando el trabajador se aparta del recto obrar y su conducta se traduzca en una lesión patrimonial para la institución, comete la falta de probidad u honradez, señalada en este inciso, pero consideramos que debería reformarse el texto y que no sea condición que obtenga la prestación, sino con el simple hecho de gestionarla sin tener derecho, ya incurrió en el supuesto de falta de probidad u honradez.

d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.

Cuando un trabajador, dispone de objetos, dinero o valores de su Institución, para otro fin distinto, que no sea para el -- que está autorizado, se comete una falta de probidad u honradez. De acuerdo al enorme patrimonio que posee la Universi-- dad, es frecuente que los trabajadores dispongan de parte del patrimonio de la Universidad, con el ánimo de obtener un bene-- ficio, ya sea material, económico o de cualquier otra espe-- cie.

Es conveniente resaltar que en la Universidad es -- muy común el robo de material de papelería etc., por lo que -- si realmente se aplicara en estricto sentido dicha causal, ha bría muchas rescisiones, pero es mucho más frecuente que se -- saque copias etc., para otro fin particular, incluso personal sindicalizado ha llegado a imprimir su propaganda sindical en maquinaria propiedad de la Institución, lo cual nos lleva a -- pensar que esta casual debería tener reformas o adecuaciones a efecto de hacerla práctica para poder echar mano de ella en este tipo de circunstancias.

e) Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios para dar preferencia en el despacho o trámite -- de asuntos.

Esta falta de probidad u honradez como causal esta inspirada en el principio de que la institución realiza con la población

estudiantil un sinnúmero de trámites escolares, motivo por el cual el personal de la Universidad que atiende esencialmente a alumnos y público en general es numeroso, por lo que se incluyó esta redacción. Cabe señalar que dicha causa es muy común en la Universidad, pero lamentablemente no se echa mano como debería ser; en nuestro concepto el trato y preferencia que tiene el empleado hacia el particular o público, no necesariamente surge o nace de él mismo, sino que, el público o estudiantes son los que incitan a dichos empleados a cometer este tipo de faltas. Es pertinente mencionar que el Estatuto General de la U.N.A.M. prevé estas conductas de los estudiantes. En síntesis, esta causa tiene varios elementos, los cuales no son supeditados unos a otros, sino que actúan en forma independiente, luego entonces es causa suficiente que un empleado tan solo insinue el hecho de dar preferencia en un trámite, para que su conducta se adecúe a dicha causa, lo cual es extremo que por una sola insinuación (difícil de comprobar), sea causa de rescisión o despido justificado.

3. Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.

Son varias las cuestiones que involucran este numeral, mismas que es preciso enunciar primero y posteriormente analizar.

Para este caso debemos señalar que la Suprema Corte no ha emitido suficientes criterios al respecto, tal vez, los podemos localizar en las Autoridades del trabajo. El trabajador, para incurrir en esta causal, debe ocasionar perjuicios materiales, ocasionados intencionalmente, durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas, y ocasionarlos en los edificios, obras, instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.

Perjuicios Materiales.- No podemos entender la causación de perjuicios (ganancia lícita dejada de percibir), en los objetos materiales, es el deterioro en los objetos señalados y deterioro que significa una lesión económica para la Institución.

Intencionalidad.- Elemento que por caer en el campo de los subjetivo es sumamente difícil detectar y mucho más de probar. El artículo 9º del Código Penal del D.F. conceptúa -- que "la intención delictuosa se presume, salvo prueba en contrario" y que "la presunción de que un delito es intencional no se destruirá aunque el acusado pruebe" y señala varios presupuestos. Aplicando estas ideas al derecho del trabajo, tendríamos que concluir que hemos citado, habría la presunción de intencionalidad salvo prueba en contrario por parte del trabajador <sup>54/</sup>

---

54/ Ramírez Fonseca, Francisco; Op. cit. pág. 82.

En el desempeño de las Labores.- Aquí encontramos una especie de válvula de escape que funciona en favor de la Institución.

Creemos que esta condición irrelevante ya que el -- perjuicio material es causa de rescisión, aunque no se ocasione una lesión, con tal de que haya una relación de causa y -- efecto o lo que es lo mismo que se ocasione con motivo del desempeño de las labores. Así, por ejemplo, si un trabajador -- ocasiona un perjuicio material en cualquier maquinaria, instrumento, etc., que esté colocado en el trayecto que sigue de la puerta de entrada del trabajo a su lugar de trabajo, estará ocasionando el perjuicio con motivo de sus labores, pudiéndose rescindir el contrato o nombramiento.

Objeto relacionado con el trabajo.- Cuando se hace mención a edificios, obras, instrumentos y maquinaria, de manera enunciativa y a título de ejemplo, se refiere a especies del género "objetos relacionados con el trabajo". Esto significa que el Contrato Colectivo inspirado en la Ley elude a -- cualquier material y objeto relacionado con el trabajo y no -- precisamente con los utilizados por el trabajador para realizarlo, sino con cualquier objeto con el que el trabajador pueda tener contacto en ocasión del trabajo.

4. Comprometer el trabajador por su imprudencia o descuido --

inexcusable, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.

Es indiscutible que esa hipótesis obedece a las mismas razones del numeral anterior, pero en este caso la conducta imprudente o irresponsable, del trabajador tiene mayores alcances ya que atenta contra la integridad física de la negociación y de las personas que en ella laboran<sup>55/</sup>.

En esta fracción, para que sea aplicable, se requiere que haya imprudencia o descuido inexcusable por parte del trabajador y, en consecuencia, será lo primero que habrá que probar, además de que se haya puesto en peligro la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él <sup>56/</sup>.

Es obvio que no se trata de una causal que suponga la realización del daño. Basta solo que se produzca el peligro, esto es el riesgo o contingencia inminente de que suceda algún mal. En realidad entre la negligencia, la imprudencia y el descuido existe una íntima relación, aunque ciertamente haya también una importante diferencia de grado.

En cuanto al bien jurídico que se tutela, éste ata-

<sup>55/</sup> Morales S., Hugo I. Op. cit. pág. 94.

<sup>56/</sup> Cavazos Flores, Baltasar; Op. cit. pág. 42.

ne tanto al patrimonio como a la integridad física y a la vida de las personas. Por esto la Ley se refiere a la seguridad del establecimiento y/o de las personas que se encuentran en él.

Respecto al bien jurídico de carácter patrimonial - podemos advertir que, en el fondo, constituye una modalidad de las causales estudiadas en el numeral anterior. En efecto se presupone un perjuicio material ocasionado, respectivamente con intención o por negligencia. En la causal que analizamos, nace la misma al presentarse la simple expectativa de causar el perjuicio material.

Por lo que hace al bien jurídico relativo a la integridad física y a la vida de las personas, nótese que, al no distinguir la Ley la protección, se extiende a todas las personas que se encuentran en el establecimiento, es decir, al jefe, personal funcionario y directivo, a los compañeros de trabajo y en general a toda persona que por la circunstancia que sea se encuentre en el establecimiento, taller, oficina o dependencia.

En lo relativo a la conducta del trabajador, debe éste obedecer a impudencia o descuido inexcusable, o sea, a imprevisión, inercia, falta de atención o de reflexión, ya sea que dicha conducta asumida por el trabajador dentro o fue

ra de la jornada de trabajo y en actividades propias o ajenas al servicio contratado. Ahora bien, si la conducta del trabajador ocasiona el daño en su aspecto patrimonial, estamos en la hipótesis de la causal numeral 3 si hubo intención y si hubo negligencia. Más si produce un menoscabo en la salud o integridad física o provoca la muerte de personas que se encuentran en el local o establecimiento, estaremos por mayoría de razón, en la hipótesis de la causal que analizamos.

Sin embargo, es preciso distinguir, para los efectos de la relación laboral, si los sujetos pasivos de la conducta del trabajador son o no trabajadores al servicio del mismo personal funcionario o directivo, pues si lo son independientemente de la posibilidad de rescindir al trabajador imprudente, la Institución queda obligada a indemnizar a los sujetos pasivos al tenor del artículo 489 de la ley de la materia "no libera al patrón de responsabilidad... III.- Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona" <sup>57/</sup>.

5. Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.

Es fácil advertir que esta causal requiere la concurrencia de dos circunstancias a saber: la comisión de actos inmorales y que éstos se produzcan en el lugar de trabajo.

<sup>57/</sup> Ramírez Fonseca, Francisco; Op. cit. pág. 87, 88 y 89.

Actos Inmorales.- Ha sido definida la moral como la ciencia que enseña a conocer el bien y el mal o como la conducta que va de acuerdo con las buenas costumbres.

El maestro Nestor de Buen dice "el trabajador debe actuar moralmente. ¿Cuál es, sin embargo, la medida de su inmoralidad? El problema se advierte interesante si se piensa que hay trabajos que son, por sí mismos, contrarios a una regla moral (u. gr. el teatro o el cine), y que lícitamente podría dudarse de la moralidad de ciertas actividades económicas. En realidad la moralidad, lo mismo que el orden público son estándares jurídicos, cuya apreciación es siempre relativa y circunstancial y que, por lo mismo, pueden conducir a un peligroso subjetivismo".

Por lo demás, y en adición a la dificultad de establecer un concepto objetivo de moral, no podemos pasar por alto, para los efectos del tema que comentamos, que hay actos cuya moralidad dependen más bien de las circunstancias que lo rodean. Así por ejemplo, la desnudez en un centro de trabajo; la inmoralidad resultaría no tanto de la desnudez, sino de la presencia del personal femenino.

Ahora bien, independientemente de la validez que tiene lo ya mencionado, y más bien como un complemento, queremos señalar que la convicción de que la Ley, al hablar de ac-

tos inmorales, se quiere referir a los contrarios a las buenas costumbres, conducta que impone a los trabajadores la --- fracción VII del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo.

En última instancia, la calificación de in~~mor~~al respecto a un acto de algún trabajador, corresponde a la Junta - de Conciliación y Arbitraje competente.

Lugar donde se desempeña los servicios.- Bien hace la Ley en distinguir el establecimiento o lugar de trabajo, - pues bien puede suceder que este último no esté localizado dentro del establecimiento. Esto acontece frecuentemente en diversas dependencias, por ejemplo los oficiales de transportes que prestan servicio fuera de la dependencia de adscripción.

Así pues, es causa de rescisión o despido justificado, un acto in~~mor~~al, ya se cometa esto en el centro de trabajo o en cualquier otro lugar donde se preste el servicio, sin importar que sea dentro o fuera de la jornada de trabajo <sup>58/</sup>.

Se parte del principio de que el trabajador, entre sus obligaciones, la de comportarse con mor~~l~~idad en el desempeño de su trabajo y, consecuentemente dentro de la negociación, en horas de trabajo y aún fuera de la jornada, debe abstenerse de realizar actos que estén en contra de su buen or--

58/ Ramirez Fonseca, Francisco; Op. cit. pág. 90 y 91.

den, ya que en forma accesoria se esta incumpliendo el vínculo y causando un fuerte daño al patrón<sup>59/</sup>.

Rafael Mujica Rodriguez, escribe "la conducta inmoral es todo comportamiento momentáneo o habitual lesivo a las buenas costumbres o a la moral, cometido dentro del trabajo y que puede concretarse en faltas de respeto, atentados al pudor, vestirse de manera indecente etc." <sup>60/</sup>.

6. Por revelar asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo, cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad.

La causal que ahora nos toca analizar, se inspira precisamente en la falta de confianza, pues parte de la base de que ninguna seguridad puede tenerse en un trabajador que divulga asuntos de carácter reservados a la Universidad.

Los trabajadores, según la fracción XIII del artículo 134 de la Ley de la Materia, tienen la obligación de "guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos y reservados, cuya divulgación pueda causar perjui

<sup>59/</sup> Morales S. Hugo Italo. Op. cit. pág. 90-91.

<sup>60/</sup> Mujica Rodriguez, Rafael: Las obligaciones en el Contrato de Trabajo; 2a. Edición, Caracas 1968.

cio a la empresa". El incumplimiento de esta obligación, por parte del trabajador, trae entonces, aparejado el derecho de rescindir o despedir al trabajador sin responsabilidad.

La palabra revelar tiene muchas acepciones, pero en lo que interesa a nuestro trabajo, encontramos que revelar es publicar, descubrir, difundir, pregonar o divulgar; es decir dar a conocer cualquier conocimiento que se tenga de algo o alguien.

Asunto de carácter reservado.- Aquí encontramos -- una expresión más amplia. Los asuntos pueden referirse a los sistemas o métodos de producción a los de ventas, a las políticas laborales y, en general a todo lo relacionado con el patrón de lo que el trabajador tenga conocimiento por cualquier medio, aunque no sea en ocasión de su trabajo, en cuanto a -- los asuntos reservados, lo cual tocará calificar a la Junta -- de Conciliación y Arbitraje competente, es indudable que la -- Ley se refiere a lo que no conviene al patrón, en este caso a la Universidad que conozca un tercero o que se hagan del dominio público.

Perjuicios a la Universidad.- Perjuicio es toda ganancia lícita que deja de percibirse. Es indudable, de acuerdo con lo dicho por la Ley en este punto, no ha querido darle esa acepción. Debemos entender, entonces dado que la Ley no

distingue que se refiere a toda lesión en su significado general, o sea, a toda lesión patrimonial o no.

7. Por tener sin causa justificada o sin permiso más de 3 faltas consecutivas de asistencia a su trabajo, ó 6 no consecutivas en un período de 30 días.

La falta de asistencia debemos entenderla como inasistencia al trabajo, por ende, el trabajador que llegue después de la hora de entrada o de iniciación de la jornada no falta a su trabajo, para los efectos de cómputo a que se refiere esta causal de rescisión.

El personal funcionario o directivo de la Universidad no tiene la obligación de admitir en el trabajo a un trabajador que llegue tarde, ni de pagarle salario por un día no trabajado, pero no puede alegar que el trabajador haya incurrido en una inasistencia a su trabajo; el trabajador llega tarde, pero llega.

Conviene aclarar que corresponde a la Universidad la obligación procesal de probar las faltas del trabajador, y a éste su justificación. En este orden de ideas, la Institución podrá probar las faltas de asistencia con documentos idóneos, tales como talones de cheque, tarjetas de control de asistencia etc.

La expresión "más de tres faltas consecutivas ó 6 no consecutivas en un período de 30 días, es un imperativo legal confirmado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Como la fracción X del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, prevé como causa de despido el tener el trabajador más de 3 faltas de asistencia en un periodo de 30 días, para que la parte patronal que invoca esa causal pueda ser declarada sin responsabilidad en la rescisión del contrato, es necesario que al establecer la controversia en el juicio, se haya hecho valer precisamente que el trabajador tuvo más de tres faltas y no solamente tres, porque en ese caso -- configura la causal de despido en los términos previstos por la Ley.

Por lo que respecta a 6 no consecutivas en un período de treinta días, la UNAM y el STUNAM, pactaron bilateralmente dicha condición como causal, hemos de considerar que, de acuerdo al criterio de la Corte, en esta causal solamente se requieren 6 faltas de asistencia a las labores, y por lo que respecta al período de treinta días, tanto como por más de 3 faltas, el término no corre de mes a mes como muchos -- piensan, sino que es una facultad que posee la Universidad para tomar en cuenta los treinta días, a partir de que se cometió la primera falta v.gr. un empleado falta 6 ocasiones a su trabajo en forma no consecutiva y la primera inasistencia

la realiza el día 18 de x mes y la última, es decir la sexta la comete el día 15 del siguiente mes. Pues bien este término es extensible también para la primera condición de esta causal o sea, más de 3 faltas consecutivas en un período de 30 días v.gr. el mismo caso de un trabajador que falta 4 días consecutivos a sus labores, cometiendo la primera falta el día 30 de x mes y la última el día 3 del siguiente mes, pensando que doos estos días son laborables y para efecto del cómputo, ya se cometieron 4 faltas consecutivas.

En esta causal hemos analizado los 2 supuestos, pero además de las faltas de asistencia, se requiere otra condición, que sean sin permiso o causa justificada.

Si permiso es la autorización para hacer o decir algo, el permiso que da el personal funcionario o directivo al trabajador para que falte al trabajo es la autorización que dan para que deje de concurrir a sus labores. Esto parece de perogrullo, pero queremos dejar establecido, en forma clara y terminante, la idea de que no hay permiso si no hay autorización previa del personal funcionario o directivo <sup>61/</sup>.

En tal sentido se orienta la Jurisprudencia de la Corte cuando dice que "no basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar

<sup>61/</sup> Ramírez Fonseca, Francisco; Op. cit. pág. 127

a las labores, sino que se requiere la aprobación del personal funcionario o directivo de la institución, y si el trabajador falta a su trabajo sin esperar la concesión del permiso, el cese o despido es justificado.

8. Por desobedecer el trabajador reiterada e injustificadamente las órdenes que recibe del representante de la Institución siempre que se trate del trabajo contratado.

Lo que caracteriza al Contrato de Trabajo es el elemento de subordinación. Así lo previene el artículo 20 de la ley de la materia "Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

Ahora bien, el maestro Baltasar Cavazos Flores dice, si por subordinación entendemos "el poder de mando y el deber de obediencia", no tardamos en descubrir el motivo por el que es causa de rescisión del Contrato o relación de trabajo la desobediencia del trabajador. Y hemos de aclarar que la desobediencia se configura aunque no se trate de una orden recibida en el momento, pues "no siempre es necesario que se este ordenando reiteradamente, pero esta causal previene la conducta de desobediencia reiterada de lo que debe hacer el trabajador, como consecuencia de su trabajo ordinario o de las obligaciones derivadas del trabajo contratado, para que se inte-

gre la causal de desobediencia cuando no se cumple con lo ordenado, ya que conociendo el trabajador cuáles son sus labores diarias y periódicas, cuando sin causa justificada no las cumple, no sólo falta al cumplimiento de su contrato de trabajo, sino que además, incurre en desobediencia a las órdenes recibidas con anterioridad".

Incluso la Corte considera desobediencia la falta de cuidado en el desempeño del trabajo. "Incurre en la causal de rescisión del Contrato de Trabajo prevista por el artículo 47, fracción XI de la Ley Federal del Trabajo.

Representante de la Universidad.- En los términos del artículo 11 de la Ley "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento serán consideradas como representantes del patrón".

En una recta interpretación del artículo 11, encontramos que la Ley no señala como causal de despido la desobediencia a las órdenes del jefe inmediato, sino a las del patrón o sus representantes, siendo evidente que el jefe de personal o de unidad o secretario administrativo de la institución, por el carácter del mismo cargo son representantes de la Universidad por lo que los trabajadores están obligados a cumplir sus órdenes y si no lo hacen dan motivo a la resc---

sión.

Causa Justificada. - Ya vimos que el trabajador debe obedecer las órdenes recibidas; sin embargo hay que aceptar que no toda orden del representante conduce a la obligación de ser obedecida.

Una primera excepción al principio de "deber de obediencia", la encontramos en todo lo relativo a riesgos de trabajo. El no deber de obediencia se deriva de infinidad de artículos de la Ley que sería prolijo enumerar, y de los que se deduce que el trabajador queda relevado de cumplir con la obligación que venimos comentando si no cuenta con elementos que le brinden protección a la salud y a su vida, así como a la salud y a la vida de otras personas, según lo indica claramente la fracción I del artículo 135 de la Ley Laboral.

Otras excepciones las podemos encontrar en el estado físico del trabajador que le impida cumplir la orden en el momento mismo de recibirla.

En suma cualquier circunstancia real, ajena a la voluntad del trabajador, puede constituir una causa justificada para no obedecer una orden, es decir, cuando esté de por medio un caso fortuito o una fuerza mayor que imposibiliten al trabajador obedecer la orden recibida.

Trabajo Contratado.- Es lo mismo que obligaciones - pactadas en el Contrato de desempeñar el trabajo señalado. De ahí la importancia de celebrar contrato individual de trabajo aunque exista un Contrato Colectivo, y de ahí también la trascendencia de señalar el servicio o servicios que deban prestarse por el trabajador, determinándolos con la mayor precisión posible, pues ¿de qué otra manera se puede llegar a establecer una causal por desobediencia? Porque la desobediencia debe estar relacionada con el trabajo contratado <sup>62/</sup>.

9. Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de --- ebriedad si amonestado por primera vez reincide o cuando - provoque escándalos o cause daños graves, o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en el último caso, exista prescripción médica.

Esta causal tiene diversas proyecciones pues a través de su contenido quedan tuteladas, lo mismo el decoro y disciplina dentro del centro de trabajo, que el patrimonio de la Universidad y demás trabajadores y que, y esto es lo más importante, la salud y la vida de las personas. Por lo demás tiene relación con algunas otras causales ya estudiadas.

En nuestro afán de proceder en orden, vamos a establecer primero el concepto de embriaguez, para luego entrar -

---

62/ Ramírez Fonseca, Francisco. Op. cit. pág. 127.

al análisis de las demás cuestiones que involucra la fracción.

Embriaguez.- Es el estado en que se encuentra una persona, a cuya virtud, por efecto de la bebida alcohólica ingerida, tiene perturbados sus sentidos.

De aquí resulta, entonces, que la Ley castiga la embriaguez por las consecuencias que de ella pueden seguirse, pues es indudable la peligrosidad que representa, en todos sentidos, la merma importante en las facultades del individuo. Por lo mismo, al ocuparse la Suprema Corte de Justicia de este tema, señala que no es causa de rescisión el simple aliento alcohólico, sino que es necesario el estado de ebriedad.

Concurrir al Trabajo.- Significa juntarse en un mismo lugar y tiempo varias personas, cosas o sucesos, pero como concurrir es sinónimo de acudir, se entiende como ir a donde a uno le conviene o es llamado, para los efectos de nuestro análisis no es lícito pensar que la Ley se refiere tanto al hecho de llegar a trabajar como el de permanecer en él.

De este modo incurre en la causal de rescisión, tanto el trabajador que se presente a su trabajo en estado de ebriedad como el que adquiere ese estado dentro de las horas de trabajo.

Amonestado por primera vez.- Aquí encontramos una excepción a la causal fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que para que pueda rescindirse la relación laboral por esta causa es necesario que anteriormente haya incurrido en dicha causal, y a quien se le haya seguido el procedimiento administrativo de la UNAM (investigación administrativa) y sancionarlo con una amonestación por escrito, porque la causal de rescisión por embriaguez la configura la conducta reiterada del trabajador cuando previamente fue amonestado por esa misma causa. Cuando al estado de ebriedad se suman causales diferentes, no es necesaria la conducta reiterada para poder rescindir<sup>63/</sup>.

Provocar escándalos o causar daños graves.- Aquí podemos retomar lo ya mencionando en las faltas de probidad u honradez y el numeral 3, toda vez que es obvio que el provocar escándalos dentro del establecimiento de trabajo y en horas laborales es una falta de probidad y el causar daños, ya sea intencionalmente o por imprudencia también lo hemos analizado en el numeral 4 de este capítulo. Lo único que podemos resaltar de esta parte es que no es necesario la reincidencia para operar la rescisión en la primera ocasión de cometida la falta, con el estado de ebriedad, seguido de la provocación de escándalo o causar daños graves, como lo mencionamos

---

<sup>63/</sup> Manual de Procedimientos Jurídico-Laborales.- UNAM, México 1968, p. 44.

en renglones anteriores. (Cuando al estado de ebriedad se su man causales diferentes no es necesaria la conducta reiterada para poder rescindir).

Bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.- Para que constituya causal de rescisión de la relación de trabajo que, el trabajador haga uso de ellas durante las labores o en las horas inmediatas anteriores, de modo que la intoxicación se presente mientras trabaja; ya que el solo hecho de que un trabajador sea adicto a las drogas enervantes no es motivo justificado para rescindir su contrato de trabajo <sup>64/</sup>.

Las drogas enervantes-estupefacientes o psicotrópicos, consisten en cualquier sustancia mineral, vegetal o animal medicamentosa de efectos estimulantes, calmantes, depresivos o soporíferos que alteran el sistema nervioso.

Hay una gran variedad de drogas enervantes; marihuana, cocaína, opio y sus derivados, morfina, heroína y otros alcaloides, hongos alucinógenos, ololiuqui, peyote, lsd, pegamentos inhalantes, barbitúricos, bezendrina etc. Como en nuestro medio lo más frecuente entre los trabajadores toxicómanos es el consumo de la marihuana, por conseguirse fácilmente

---

<sup>64/</sup> Dávalos Morales, José. Op. cit. págs. 158 y 159.

te y a bajo costo, transcribimos un interesante párrafo "los efectos específicos de la misma, clínicamente sea la mucosa - de la nariz y garganta, congestiona la cara y conjuntiva, dilata las pupilas, las manos tiemblan y la incoordinación motora es manifiesta. Altera la mente de acuerdo con la personalidad del individuo y su estado emocional y afectivo. Disminuye o anula los tabues sociales, produce una falsa euforia y locuacidad, risa y mímica exagerada, se establece un complejo de superioridad también ficticio, que hace al marihuano sentirse por unos minutos, pérdida de la noción del tiempo<sup>65/</sup>.

Salvo que exista prescripción médica.- Hemos de -- considerar que algunos trabajadores que padecen algunas enfermedades, estén bajo tratamientos que impliquen la ingestión - de este tipo de medicamentos cuyos efectos simulen estados de drogadicción, nuevamente como excepción esta permitido, pero es obligación del trabajador antes de iniciar la jornada labo - ral, hacer del conocimiento de las autoridades dicha circuns - tancia.

10. Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la rela - ción de trabajo, debiendo estarse para tal efecto a lo -- que dispone el presente contrato.

Esta causal contempla una condición; que haya impedimento --

<sup>65/</sup> Prado Vertiz, Antonio y otros.- Las drogas y su Universo.- Boletín Médico del Hospi - tal Infantil de México, Suplemento No. 7. Julio de 1971. pág. 8

real para que el trabajador desempeñe su trabajo, pues en -- virtud de la sentencia ejecutoriada dictada en su contra, se le puede privar de la libertad, lo que lo imposibilita, para prestar sus servicios. De conformidad con el artículo 42 -- fracción II de la Ley, se entiende que la sentencia es condenatoria, la relación se rescinde; es causa de suspensión temporal; la prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absoluta. Sin embargo, esta idea queda desbaratada si se lee la fracción XIV del artículo 47 de la Ley. Es causa de rescisión sin responsabilidad para el patrón "la sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de -- prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo".

La sentencia ejecutoriada es aquella resolución -- dictada de manera definitiva que pone fin al proceso penal y que ya no es impugnabile por recurso o juicio de amparo alguno.

Lo normal es que el condenado a privación de la libertad por sentencia ejecutoriada, tenga que purgar la pena recluido en una cárcel o colonia penitenciaria que le impida cumplir con su obligación de prestar sus servicios, lo que -- origina el derecho de despido. Pero puede suceder que, aún cuando esté condenado a pena de prisión por sentencia ejecu-

torizada, se purgue la sentencia en la calle, por ejemplo; bajo libertad preparatoria y al gozar de esa libertad se encuentre en posibilidades de cumplir con sus obligaciones laborales. En ese supuesto el resultar condenado a pena de prisión por sentencia ejecutoriada, no constituye causal de rescisión. Lo que genera el derecho de despido no es salir condenado por sentencia ejecutoriada a pena de prisión sino que esta pena "le impida el cumplimiento de la relación de trabajo". El impedimento puede ser físico por encontrarse encarcelado o jurídico para seguir ejerciendo determinadas profesiones <sup>66/</sup>.

Así pues, para que una sentencia abra el camino a la rescisión de la relación o contrato de trabajo en forma no imputable a la Universidad, es necesario que cause ejecutoria y que imponiendo al trabajador una pena de privación de la libertad, haga imposible a éste el cumplimiento de la relación de trabajo.

Esta causal no se refiere a cualquier clase de sentencia sino solo a las ejecutadas, es decir, a las sentencias firmes por ministerio de Ley o que no fueron impugnadas en tiempo o que ya fueron pronunciadas, en última instancia

---

<sup>66/</sup> Muñoz Farión, Roberto. Op. cit. pág. 438.

por los Tribunales Colegiados o por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En consecuencia el simple arresto o detención administrativa del trabajador universitario no implica, por ese simple hecho, la posibilidad de la rescisión de su contrato o nombramiento de trabajo, sin responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Una sentencia condenatoria en contra del empleado universitario que no haya causado ejecutoria, sólo da lugar a la suspensión de la relación laboral, de acuerdo con las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo y cláusula 19 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, vigente a partir del 2 de noviembre de 1986 al 1° de noviembre de 1988.

## CONCLUSIONES

1. Las leyes reglamentarias del artículo 123, definen al patrón como la persona física, moral o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; y entienden por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios distinguiendo ésta del establecimiento que es una unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante de la propia empresa art. 10 y 16 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo tanto las escuelas, colegios, institutos, centros de alta cultura y universidades que utilizan trabajadores tienen el carácter de patrón.
2. Es cierto que el artículo 13 de la Ley Orgánica de la UNAM, dispone expresamente "las relaciones entre la UNAM y su personal de investigación docente y administrativo, se regirán -

por los estatutos especiales que dicte el Consejo Universitario", pero por encima de esta disposición está el artículo 123 Constitucional y las disposiciones reglamentarias de éste, que mejoren en prestaciones a dicho precepto constitucional, por lo que los estatutos que constituyen la Legislación Universitaria, se aplican en cuanto beneficien más a los trabajadores que las disposiciones constitucionales del trabajo y su Legislación Universitaria.

3. En estricto sentido las causales de rescisión se reducen a falta de probidad u honradez, a excepción del numeral 1 que contempla un problema de nulidad, lo que pone en desventaja a la U.N.A.M., ante sus trabajadores administrativos, toda vez que desde 1980 a la fecha solamente existen 5 casos específicos de falta de probidad u honradez, por lo que fuera de estos supuestos, la Institución no puede fundar como causa de rescisión sin responsabilidad la falta de probidad u honradez.

4. Concerniente al estado de obriedad en la UNAM no es causa de rescisión, sino hasta que se ha agotado la instancia de la investigación administrativa con una amonestación, esto es, si un empleado comete la conducta citada y no ha sido amonestado anteriormente por dicha causal no procede su rescisión, siendo el caso de que no se cometan escándalos; también consideramos que el aceptar esta condición, no genera beneficio a la Institución, sino que adopta una actitud proteccionista al convenir estas condiciones, siendo que el art. 47 de la Ley Federal del Trabajo en su fracción XIII, no considera contemplaciones, la conducta citada es causal de despido.

5. La UNAM, no considera la analogía como causal de rescisión esto es, se descarta cualquier otra conducta que no este expresamente pactada; incluso la Ley Federal del Trabajo contiene en su artículo 47 quince causales de rescisión; y en la UNAM, solo existen 10 causas de rescisión; por lo que consideramos que la con

tratación colectiva del personal administrativo en la UNAM, tiende a un proteccionismo excesivo.

6. Por lo que respecta a las faltas de asistencia, lejos de actuar en forma proteccionista la UNAM adiciona otro párrafo que señala que "más de 3 faltas consecutivas ó 6 no consecutivas en un período de 30 días", sin estar justificadas son causa de rescisión o despido. Aquí distinguimos una forma de contratación limitativa, esto es, en una sola causal de rescisión que señala la Ley, la UNAM incluye 2 posibles causas dentro del mismo rubro de faltas de asistencia.

7. La palabra rescisión, a la que se refiere la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47, no debemos tomarla con el sentido que le da la Legislación Civil, ya que la rescisión del contrato de trabajo es distinta a la rescisión de cualquier otro contrato civil, toda vez que por laboral se trata de una excepción

y por la civil el ejercicio de una acción que nace por diversas circunstancias tal y como lo ha sostenido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

8. Respecto a los casos de rescisión por actos inmorales, los Tribunales tienen la obligación de calificar la inmoralidad, pero debido a que existen diversas causas que originan la comisión de estos actos, se han dictado resoluciones en diferentes sentidos, generando así, una laguna jurídica referente a la definición de la moral.
  
9. Concluimos nuestro trabajo señalando que la Universidad Nacional Autónoma de México, a través de sus diversas contrataciones colectivas con el Sindicato que representa los intereses del personal administrativo de la misma, ha cedido terreno dentro de este ámbito, al aceptar diversas limitaciones a las causales de rescisión, estando así, en una situación desfavorable con respecto a las causales

de rescisión que regula la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFIA

### I. Doctrina

- Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, Barcelona 1975.
- Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo, parte general, - Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1963.
- Cabanellas, Guillermo. Compendio del Derecho de Trabajo, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.
- Carrillo Prieto, Ignacio y Barquín Manuel. La Regulación del Trabajo en las Instalaciones Autónomas de Educación Superior, UNAM, México 1980.
- Cavazos Flores, Baltasar. Causales de Despido, Editorial Trillas, México 1986.
- Dávalos Morales, José. Derecho del Trabajo I. Editorial Porrúa, México 1985.
- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa, México 1985.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, México 1980.
- González Oropeza, Manuel. Génesis de la Ley Orgánica de la U.N.A.M., México 1980.
- Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, México 1983.
- Henriquez Ureña, Pedro. Universidad y Educación, Publicaciones UNAM, México 1969.
- Morales Saldaña, Hugo Italo. La Estabilidad en el Empleo, - Editorial Trillas, México 1987.
- Mújica Rodríguez, Rafael. Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo, 2da. Edición, Caracas 1968.
- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo III, Editorial Porrúa, México 1983.
- Orozco Henriquez, J. de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas, Publicaciones UNAM, 1984.
- Prado Vértiz, Antonio. Las Drogas y su Universo, Boletín Médico Hospital Infantil de México, suplemento no. 7, 1971.

Ramírez Fonseca, Francisco. El Despido, Publicaciones Administrativas y Contables, 2a. Edición, México 1987.

Ruiz Berzunza, Carlos Antonio. Circunstancias Excluventes de Responsabilidad de los Trabajadores en el Despido, Editorial Trillas, México 1985.

Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980.

## II. Otras Fuentes

Bayad y Serrat, R. Diccionario Laboral, Revo S.A., Madrid -- 1968.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M., 1980.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M., 1982.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M., 1984.

Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de la U.N.A.M., 1986.

Convenio Colectivo de Trabajo de la U.N.A.M., 1975.

Convenio Colectivo de Trabajo de la U.N.A.M., 1974.

Convenio Colectivo de Trabajo de la U.N.A.M., 1976.

Convenio Colectivo de Trabajo de la U.N.A.M., 1978.

Estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma, Fondo Rafael Carrasco y Puente, Sala 3, Centro de Estudios sobre la Universidad.

Estatuto del Personal Administrativo de la U.N.A.M., 1965.

Manual de Procedimientos Jurídico-Laborales, Oficina del Abogado General, Publicaciones UNAM 1986.

Reglamento de las Oficinas Administrativas de la Universidad Nacional Autónoma, Archivo Histórico U.N.A.M., Centro de Estudios sobre la Universidad.

Reglamento Interior de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M., Publicaciones UNAM 1968.

### III. Legislación

Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, 76° Edición, Editorial Porrúa, México 1987.

Ley General de Pensiones Civiles y Retiro, México 1925.

Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de 1929 y -- 1945.