



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESPIDO EN EL  
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

**T E S I S**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE**

**LICENCIADA EN DERECHO**

**P R E S E N T A**

**MARÍA DE LOS ANGELES SÁNCHEZ DÍAZ**

**ASESORA: MTRA. DINORAH RAMÍREZ DE JESÚS**

**MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA**

**2008**



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 esta 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.

## **A G R A D E C I M I E N T O S**

**A DIOS, POR HABER ILUMINADO MI CAMINO, PARA DARME CUENTA DE LA NECESIDAD QUE TENGO DE APRENDER Y COMPRENDER QUE CUANDO MÁS APRENDO, MÁS DUDAS ME SURGEN.**

**A MIS AMIGAS Y AMIGOS, DE QUIENES HE RECIBIDO MUESTRAS DE CARIÑO Y SIEMPRE ME HAN DADO UNA PALABRA DE ALIENTO, DE FORTALEZA Y DE ADMIRACIÓN. GRACIAS, PORQUE HAN REPRESENTADO EL ALIMENTO DE MI ESPÍRITU EN LAS ADVERSIDADES DE LA VIDA.**

**A MI QUERIDO INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL; PARA QUIEN TRABAJE 27 AÑOS, PRIMERO COMO ENFERMERA Y DESPUÉS COMO ABOGADA. DONDE ME FORJÉ PROFESIONALMENTE Y ME PERMITIÓ SUPERARME, PARA LLEVAR EL SUSTENTO A MI FAMILIA Y HOY GOZAR DE UNA PENSIÓN DIGNA.**

**A LA VIDA MISMA, DE QUIEN HE APRENDIDO QUE NO IMPORTA LA EDAD, PARA LOGRAR LAS ASPIRACIONES SUEÑOS O ILUSIONES, PORQUE EL TIEMPO PASA, LO MISMO HAGA ALGO PROVECHOSO O NO LO HAGA. COMPRENDER, QUE, CUANDO UNO SE EMPEÑA EN ALGO, SE PUEDE ALCANZAR Y NO EXISTEN IMPOSIBLES.**

## **D E D I C A T O R I A**

**A MI MADRE (†):**

**PORQUE CON SU TRATO Y FORMA DE SER, FORMÓ EN MI UNA PERSONA CON CARÁCTER, CON HAMBRE DE APRENDER Y SUPERARME.**

**A MIS HERMANOS:**

**QUE SALIERON ADELANTE, SUPERANDO LAS ADVERSIDADES Y SIEMPRE ME HAN ALENTADO A SEGUIR ADELANTE, LOS QUIERO.**

**A MI HERMANO DANIEL:**

**DE QUIEN ADMIRO SU HABILIDAD EN LA PRAXIS JURÍDICA, Y QUIEN ME HA PERMITIDO APRENDER A SU LADO, GRACIAS.**

**A MI HIJA MARY JOSE:**

**A QUIEN QUIERO Y ADMIRO, PORQUE A SU TEMPRANA EDAD MUESTRA LA RESPONSABILIDAD QUE TIENE, EN SU DESARROLLO ESCOLAR, Y DE QUIEN HE APRENDIDO, QUE VALE LA PENA ESFORZARSE, PORQUE TAMBIÉN DE LOS HIJOS SE APRENDE, Y SE CONTAGIA SU FORTALEZA GRACIAS HIJA.**

**A MI ASESORA DE TESIS:**

**MAESTRA DINORAH RAMÍREZ, POR SU PACIENCIA, ORIENTACIÓN, DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN PARA EL PRESENTE TRABAJO DE TESIS Y PORQUE HACE POSIBLE MI TITULACIÓN PROFESIONAL; GRACIAS.**

# LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESPIDO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (ACTA ADMINISTRATIVA)

## Í N D I C E

	<b>Página</b>
Introducción	I

### **CAPÍTULO I CONCEPTO Y GENERALIDADES**

1.1 Derecho Laboral	1
1.2 Patrón	6
1.3 Trabajador	9
1.4 Relación Laboral	12
1.5 Contrato de Trabajo	14
1.6 Contrato Colectivo de Trabajo	18
1.7 Formas de terminar la Relación Laboral	20
1.8 Instituto Mexicano del Seguro Social	22
1.9 Acta Administrativa	23
1.10 Responsabilidad	25
1.11 Queja	27

### **CAPÍTULO 2 ANTECEDENTES Y FUNCIONAMIENTO DEL SEGURO SOCIAL**

2.1 Seguridad Social	32
2.2 Instituto Mexicano del Seguro Social	37
2.3 Acontecimientos históricos que motivaron la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social	39
2.4 Fundamento Legal del Instituto Mexicano del Seguro Social	46

2.5 Funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social	49
2.6 Objetivos del Instituto Mexicano del Seguro Social	52
2.7 Atribuciones del Instituto Mexicano del Seguro Social	54
2.8 Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social	56

### **CAPÍTULO 3**

#### **MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	69
3.2 Ley Federal de Trabajo (análisis de los artículos 46, 47, 134 y 135)	74
3.2.1 Análisis del artículo 46 de la ley Federal de Trabajo	75
3.2.2 Análisis del artículo 47 de la ley Federal de Trabajo	77
3.2.3 Análisis del artículo 134 de la ley Federal de Trabajo	82
3.2.4 Análisis del artículo 135 de la ley Federal de Trabajo	85
3.3 Reforma del 2001 a la Ley del Seguro Social	87
3.4 El Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (IMSS-SNTSS), vigencia del 2007-2009	89
3.5 Análisis de las Cláusulas 55 y 55 Bis, del Contrato Colectivo de Trabajo	91
3.6 Análisis del Reglamento Interior de Trabajo del Contrato Colectivo de Trabajo	94
3.7 Análisis de la Jurisprudencia de la 2ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	101
3.8 Prescripción Laboral	105
3.9 Resoluciones que se emiten como resultado de la Investigación Administrativa	113

**CAPÍTULO 4**  
**EL ACTA Y LA RESOLUCIÓN EN LA INVESTIGACIÓN INTERNA**

4.1 Concepto de Acta Administrativa	128
4.2 Elementos indispensables que debe contener el Acta Administrativa	137
4.3 La importancia del Acta en la Investigación Laboral	146
4.4 Propuesta del valor probatorio que debe tener el Acta Administrativa dentro del despido justificado o injustificado	151
4.5 El Acta Administrativa ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	155
Conclusiones	166
Bibliografía	170

## INTRODUCCIÓN

Durante mi desarrollo profesional en el Instituto Mexicano del Seguro Social, trabajé como investigadora, en la sección de “Investigaciones Laborales”; que originalmente pertenecía al área administrativa y posteriormente se reubicó en la Dirección Jurídica. Tuve la oportunidad de involucrarme en la investigación administrativa-laboral, para conocer el procedimiento que tiene establecido la Institución, para poder disciplinar las faltas de sus trabajadores, por conductas atípicas laborales de los mismos, que van desde la más leve hasta la más grave como lo es, el despido sin responsabilidad para el patrón. Conocí que la investigación se refleja en el acta administrativa. En el trabajo que desempeñe, adquirí conocimientos y experiencia, pero también me surgieron dudas respecto a la fundamentación jurídica de la investigación, razón por la cual elegí este interesante tema para mi Tesis.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, es un Organismo Público Descentralizado, que tiene una doble función. Actúa como autoridad, cuando emite actos de carácter fiscal, como patrón en la relación laboral que existe entre sus trabajadores. Tratándose de la investigación administrativa, su actuación es como patrón, para disciplinar las faltas de sus trabajadores, derivadas de hechos o actos en que incurrieron los trabajadores de la Institución, que da origen al reporte que realizan los Directores de las Unidad Médicas y Administrativas, por alguna conducta que pueda ser sancionable en materia laboral, y que se clasifican dentro de una o varias de las hipótesis que se establecen en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo.

Por lo tanto, la investigación tiene como finalidad determinar si el acto o hecho reportado cuenta con elementos de carácter jurídico demostrables en el proceso laboral, con los cuales se pruebe la responsabilidad laboral grave o leve

del o los trabajadores, misma que dio origen al reporte, o se les exonere. También puede surgir alguna responsabilidad de los trabajadores que no fueron originalmente reportados; sin embargo, de las declaraciones de los testigos o de la entrega de algún documento, se desglosa la responsabilidad.

Cuando me refiero a la investigación administrativa y el despido en la Institución, es porque la Ley Federal de Trabajo establece la rescisión del Contrato de Trabajo sin responsabilidad para el patrón y el Contrato Colectivo de Trabajo, que rige las relaciones de trabajo entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, en su Cláusula 55 obliga a la Institución a realizarla, estableciendo que ningún caso se podrá sustituirse con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo, de tal manera que por virtud del propio Contrato Colectivo de Trabajo, se lleva a cabo la investigación laboral, cuando se pretende disciplinar sus faltas, siendo la sanción mas grave la rescisión del contrato de trabajo.

Sin embargo, cuando se lleva a cabo la multicitada investigación, no sólo arroja una rescisión de contrato, porque para que ésta exista, debe probarse con elementos jurídicos objetivos demostrables, que el trabajador incurrió en responsabilidad laboral grave, motivo por el cual se le sanciona con la rescisión de su contrato de trabajo. También tenemos que tratándose de trabajadores de confianza, la resolución puede ser la pérdida de la confianza, la rescisión con la perdida de la confianza; o bien otro tipo de sanciones como son: de carácter administrativo o económico.

Es importante señalar que el propio Contrato Colectivo de Trabajo establece una limitante a la rescisión de Contrato, bien sea por antigüedad (mínimo 15 años de servicio) o por desempeñar algún cargo sindical; esta figura se denomina Cláusula 43, porque se encuentra especificada en la misma, dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, todos estos temas lo desarrollo en la presente tesis.

Es importante señalar que de toda investigación que se practica, debe quedar antecedentes documentales de la misma, para probar la responsabilidad de los trabajadores, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; es aquí donde surge el acta administrativa, como el documento, donde se asienta la comparecencia de los trabajadores involucrados, denominada "Acta Administrativa", motivo por el cual hago una breve semblanza de la misma para dar a conocer la importancia que tiene este documento en materia laboral.

El presente trabajo de tesis tiene por objeto explicar que toda investigación que realiza el Instituto Mexicano del Seguro Social, debe quedar asentada en el documento denominado acta administrativa, que tiene una valoración jurídica para permitir presumir por parte de las autoridades jurisdiccionales si la investigación practicada fue siguiendo los lineamientos legales establecidos en las normas vigentes y por tal motivo se aplica la rescisión de contrato es sin responsabilidad para el patrón, o por el contrario, se encontraron elementos para presumir que la indagatoria está afectada de vicios y, se estaría frente a un despido injustificado por parte del patrón. De ahí la importancia tanto de la investigación, como la elaboración de las actas administrativas, mismas que deben contar con ciertos elementos esenciales para poder tener pleno valor probatorio.

Aspectos que sin lugar a duda, resultan interesantes, para quienes se encuentran involucrados en el campo del Derecho Laboral, porque el documento es probatorio bien sea de una rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón, como lo establece la Ley Federal de Trabajo o de un despido injustificado, porque no se cumplieron con las formalidades jurídicas del procedimiento de la investigación laboral, como se demuestra con las propias actas administrativas, o bien sea porque se encontraron vicios de procedimiento, lo anterior es valorado en el litigio laboral, por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

## **CAPITULO 1**

### **CONCEPTO Y GENERALIDADES**

El presente capítulo tiene como objeto referirnos a las generalidades del derecho laboral, y en forma breve enumerar los conceptos básicos referentes al derecho del trabajo, los sujetos que intervienen en toda relación de trabajo que son el trabajador y el patrón; definir lo que es un contrato de trabajo y la relación laboral, su definición semántica y jurídica, citar que con motivo de la relación de trabajo, se tiene el contrato de trabajo, definir el mismo y; la diferencia que existe entre un contrato individual de trabajo y un contrato colectivo, conocer cuales son las formas de terminar una relación laboral; explicar que una, es la seguridad social y otro el Instituto Mexicano del Seguro Social, quien otorga la seguridad social; saber cual es la queja y la responsabilidad, la relación que existe con el tema que desarrollo consistente en la investigación Administrativa y el despido en el Instituto Mexicano del Seguro Social

#### **1.1 Derecho laboral**

Considero que para poder referirse a la materia Laboral, es necesario introducir algunos breves antecedentes del Derecho del Trabajo en la historia, sin olvidar que el derecho continuamente se actualiza, en especial el derecho del trabajo, mismo que ha evolucionado gracias a la lucha de los hombres en grupo, lo que originó en muchos de los casos, reclamos de grupos que fueron creciendo hasta trasformarse en convulsiones sociales, evolucionando, para traer el cambio; por lo tanto es necesario saber en que momento nace la regulación del Derecho del Trabajo en la antigüedad y que importancia tiene para el tema a tratar, por lo que me permito citar brevemente los siguientes antecedentes:

En Babilonia surge el primer documentos importante, con el Código de Hamurabí, de 2000 años A.C. donde se reglamentaban algunos aspectos del trabajo, como es el salario mínimo, el aprendizaje y las formas de ejecutar algunas labores, se determinó los jornales de los obreros, dedicados a la fabricación de ladrillos, de los maestros, carpinteros y pastores, por mencionar algunos.

En Grecia Teséo y Solón introdujeron el principio del trabajo en la Constitución ateniense.

En Roma el trabajo lo consideraban como *Res* (cosa) y se le identificaba como mercancía, tanto para el que la ejecutaba, como para el resultado de la misma, sin embargo ya en el Derecho Romano se hace una distinción entre “*Locatio Conductio operarum y la locatio Conductio operis*” para diferenciar el contrato que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad <sup>1</sup>

En Israel. El pueblo consagró en la Biblia, en el libro de Pentateuco y Deuteronomio reglas sobre el pago de salario oportuno y los descansos en festividades religiosas <sup>2</sup>

En Inglaterra. Se encuentra el Acta de 1802, donde se prohibía que los niños trabajaran jornadas mayores de 12 horas, en las hilaturas textiles, que laboraran de noche.

---

<sup>1</sup> Cfr. GURERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Octava edición, Porrúa, México 1994 , P.16

<sup>2</sup> Ibidem P. 16

España tiene tres etapas: la legislación laboral: la primera la Ley del 24 de julio de 1873 que termina en 1903 con la creación del Instituto de Reformas Sociales, la segunda es la Legislación protectora que termina en 1920 con la instauración por Real Decreto del 24 de abril de ese año y la primera institución paritaria llamada “Comisión Mixta de Trabajo”, la última etapa fue la Organización Jurídica de las Relaciones de Trabajo<sup>3</sup>

En Francia, la Revolución Francesa destruye el régimen corporativo y da un cambio total, dando nacimiento a una organización Jurídica individualista, surgiendo de esta manera la relación Obrero-Patronal que da origen a otro tipo de regulación jurídica dentro del derecho civil, en donde se tenía el concepto de alquiler de servicios para referirse al alquiler de la fuerza de trabajo del hombre, definición errónea para los juristas, porque consideraban que no era una “alquiler” la fuerza de trabajo, de ahí la necesidad de que apareciera una rama del derecho distinta que rigiera las relaciones Obrero-Patronales, que hoy conocemos como Derecho del Trabajo. <sup>4</sup>

En Alemania. El primer Ministro Otto Bismark en 1862-1890 expide una legislación del Trabajo en donde incluye el Seguro Social para los trabajadores superando el individualismo liberal que imperaba entonces, lo cual viene a fortalecer la moderna doctrina del intervencionismo del Estado.

En México los antecedentes del Derecho del Trabajo lo encontramos en Las leyes de Indias de 1561 a 1769 en donde existen prevenciones que limitaban la jornada de trabajo, se refiere al salario mínimo, se señala una protección del trabajo a las mujeres y las niñas; sin embargo después de 1810 no existió

---

<sup>3</sup> BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis y Jurisprudencia del Derecho Mexicano, Quinta edición, Sista, México 1996, P.9

<sup>4</sup> GURRERERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Octava edición, Porrúa, México 1994 P.17

ninguna legislación del trabajo y es hasta la Constitución de 1857 cuando se redactan los artículos 4º. y 5º Constitucionales.

Derecho Laboral. La denominación del derecho laboral depende del tiempo, lugar, País y la época de su estudio, así tenemos que en Alemania se denomina Derecho Social, en Francia se llama Legislación Industrial, y en otros países Derecho Obrero, en México de acuerdo con la definición de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se denomina Derecho del Trabajo.

“La regulación de cada Estado sobre el derecho del trabajo, junto con la vigencia real de las normas representa el avance o retroceso de sus trabajadores en el sistema político en el que viven; en algunos casos los sistemas jurídicos se muestran respetuosos de los derechos de los trabajadores, como son el derecho a la huelga, que se consagra a nivel Constitucional, en otros Países, no sólo se niega a los trabajadores estos derechos a través de presión, sino que se les prohíbe el primario derecho de asociarse en sindicatos, es decir existen problemas de técnica jurídica que han de afrontar en la solución de conflictos espaciales de las leyes, así como de la propia estructura social”<sup>5</sup>

El derecho del trabajo se engloba dentro de lo que se denomina el Derecho Social, este derecho es el resultado de la lucha de la clase más desprotegida, (el trabajador), es un derecho proteccionista de los trabajadores, porque dentro de los factores de la producción, los trabajadores son los más débiles, teniendo los patrones a su favor un poder económico, de tal manera que el derecho laboral tiene como finalidad equilibrar las fuerzas de la producción a través de una regulación jurídica específica, con reglas claras y precisas de la

---

<sup>5</sup> CORREA MEYER, Gilda Maciel. Derecho Internacional Privado del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Serie G, No. 74, México 1978, P.15

relación laboral y con un procedimiento establecido en la ley Federal de Trabajo, para lograr el equilibrio y la Justicia Social.

El Derecho del Trabajo tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, incluyendo su salud como derecho dinámico, toma en cuenta la producción, la transición de los países, la globalización mundial entre otros aspectos, su función es regular los factores de la producción que son el capital y el trabajo, dividiendo a la Ley en principios y generalidades, en las relaciones individuales de trabajo se establecen derechos y obligaciones, la regulación de grupos y trabajos especiales, también esta reglamentada las relaciones colectivas de trabajo.

Derecho del Trabajo o Derecho Laboral: Como definición considero que es el conjunto de normas jurídicas tuteladas por el Estado, por lo tanto tiene el rango de orden público, que regulan la relación laboral entre los factores de la producción que son: los trabajadores y patrones, tiene como objetivo conseguir un equilibrio, en las fuerzas de la producción, sin olvidar que es un derecho proteccionista de la clase trabajadora, por que de esta manera se equilibra la fuerza de la producción; recapitulando tan es un derecho proteccionista del trabajador, que en Alemania se denomina Derecho Social. La relación que tiene con mi tema, primero que no puedo referirme a la Investigación Administrativa y el Despido en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sin antes dar a conocer los principios del derecho del trabajo y la evolución que ha tenido en la historia, gracias a la lucha de los obreros, quienes ha conquistado logros, en ocasiones a precios muy altos porque es con su propia vida

## **1.2 Patrón**

A continuación nos permitimos introducir algunas definiciones sobre la palabra patrón, desde las más simples hasta aquéllas que se emplean en el lenguaje jurídico para referirse a uno de los sujetos de la relación laboral, esta palabra

tiene varias definiciones, desde el lenguaje sencillo meramente semántico, pasando por el latín, para finalmente definirlo jurídicamente conforme a la Ley de la materia, siendo importante saber que significa para el derecho del trabajo el patrón, así como diferenciar la definición jurídica de la simple y llana.

Patrón.- Para el Diccionario de la Lengua Española lo define como *“protector, defensor, el que tiene derecho del patronato. Protector especial de una nación, ciudad, profesión. Amo señor. En México y Guatemala tratamiento popular y afectuoso que se da al superior. Persona que emplea obreros”* <sup>6</sup>

Patrón, viene de *patrono del latín patronus*. El patrón representa a uno de los sujetos primarios de la relación jurídica en el empleo, puede ser persona física o moral, aunque se le asocia más con la primera, como jefe de la empresa, se le reconoce su jerarquía y de él depende la subordinación que deben tener los trabajadores.

Considero que la definición adecuada es la jurídica, siendo el patrón uno de los sujetos de la relación laboral, por lo tanto nos referimos a él como persona, y ésta puede ser física o moral, es al patrón a quien el obrero vende su fuerza de trabajo, recibiendo como contraprestación un salario, por lo tanto existe una dependencia de subordinación del trabajador al patrón.

Para Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* manifiesta que: “para tener el carácter de patrono se requiere asimismo que la utilización de los servicios de una o varias personas se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los servicios de algunas

---

<sup>6</sup> RALUY POUDEVIDA, Antonio. *Diccionario Porrúa de la Lengua Española*, Sexta edición, Porrúa, México, 1994, P.554

personas mediante contratos de naturaleza civil, tales como el Mandato o la prestación de servicios profesionales”.<sup>7</sup>

Patrón. Definición Legislativa, patrono es uno de los elementos del Contrato de Trabajo, definiéndolo como negocio jurídico existente entre un patrono y un trabajador dirigido y regulado jurídicamente por el Estado, mediante el cual el trabajador cumple la prestación de servicio subordinado y el patrono paga un precio como retribución, de esta definición surgen los elementos del derecho del trabajo que son: 1) El trabajador-patrón, 2.) La relación laboral y 3.) Contrato de trabajo.

El Estado surge como garante del derecho del trabajo, consiste en que, las Leyes Laborales son de Orden Público que condicionan y regulan jurídicamente el hecho y por consiguiente los derechos y prerrogativas de los trabajadores los cuales son irrenunciables, salvo los casos expresados en la propia ley laboral.

Por lo que el patrón es la persona física o jurídica, que emplea los servicios de otra, en virtud de un contrato de trabajo, lo anterior bajo un concepto contractualista, porque la ley de trabajo de 1970, al patrono lo describe como la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, donde queda de manifiesto el trabajo subordinado<sup>8</sup>

Para Guillermo Cabanellas, *“patrono es toda persona tanto natural como jurídica, bajo cuya dependencia continua y por cuya cuenta se ejecuta la obra o se presta el servicio que ha sido materia.”*<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimaprimera edición, Porrúa, México 1993, P.153

<sup>8</sup> Ibidem, P. 159

<sup>9</sup> CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Tercera edición, Heliasta Argentina, P.307

La Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) define al patrón como empleadores o empresarios.

La Ley Federal de Trabajo, en su artículo 10 define al Patrón como “*la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*”. La doctrina señala que “el patrón representa uno de los sujetos primarios de la relación jurídica del empleo, su presencia como persona física es frecuente, pero no es regla, porque se le puede encontrar supervisando los servicios de los trabajadores o compartiendo con ellos las actividades laborales, actualmente se les encuentra en sociedades como personas morales, tradicionalmente se le conoce como jefe de la empresa, con poder de jerarquía, del que dependen subordinadamente los trabajadores; el patrón esta obligado al pago de los salarios de sus trabajadores, es un derecho insalvable e irrenunciable por disposición de la Ley; no siendo aceptable el vocablo de empleador o empresario, porque quien emplea a los trabajadores puede ser personal administrativo, respecto a empresario, no es exclusivo que se presta el trabajo en una empresa sino que depende de otros sectores, como ejemplo el trabajo domestico.”<sup>10</sup>

De las diversas definiciones jurídicas, podemos resumir que el Patrón puede ser una persona física o moral, a diferencia del trabajador que necesariamente debe ser persona física, por lo tanto una sociedad civil o mercantil también se considera como patrón, y se les identifica como empresario(s), e integran una de las partes de la relación laboral, tiene un poder económico importante, son dueños de las empresas, son factores de la producción, son generadores de empleo para los trabajadores, interviene en los procesos económicos de los Países e inciden en las economías de los Estados, porque proporcionan

---

<sup>10</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Sexta edición, Tomo P-Z, Instituto de Investigaciones Jurídicas Porrúa, México 1993, P.892

fuentes de empleo lo que repercuten en las economías mundiales, y por sus aportación económicas vía impuestos, contribuyen al gasto del Estado, intervienen en el cambio al desarrollan tecnología, se agrupan en cámaras; su opinión política incide en la económica y repercute en determinada forma de gobernar en cada país, mueven las bolsas de valores, su opinión económica y política tiene un peso específico en cada gobierno dependiendo de la apertura democrática que exista.

### 1.3 Trabajador

Otro de los sujetos de la relación laboral es el trabajador; el Derecho del Trabajo regula las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores y patrones, una vez resuelta la definición de patrón, es necesario para el tema definir lo que es un trabajador.

El Diccionario Larousse define al trabajador “*que trabaja mucho, un hombre muy trabajador, M y F obrero Operario, (SINÓN. Asalariado bracero, jornalero, proletario)*”<sup>11</sup>

Trabajador se define como la persona que presta a otra un trabajo intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

José Dávalos especifica que el trabajo del hombre: Es toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio y la ley protege el trabajo realizado por persona humana <sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> GARCIA Ramón-Pelayo y Gross, Pequeño Diccionario Larousse en color, última edición, Librairie Larousse, París 1972, P.892

<sup>12</sup> DÁVALOS José. Tópicos Laborales, s/ed., Porrúa , México 1998, P.152,153

Sobre este punto cabe señalar que el maestro Mario de la Cueva en su libro el Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo menciona que el Derecho del Trabajo nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus normas e Instituciones presuponen la presencia de la persona humana y el trabajador es ese sujeto primario de las relaciones de trabajo, por lo tanto el trabajador según la ley es la persona física que presta a otra física o jurídica un trabajo personal subordinado y solo el hombre puede ser sujeto de una relación de trabajo.<sup>13</sup>

Para el Alberto Trueba Urbina, indica que Trabajador es toda persona que presta a otro un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

Por otra parte Baltasar Cavazos señala que el trabajador debe ser una persona física que presta un trabajo personal subordinado, a cambio de un salario.<sup>14</sup>

Ahora bien la definición jurídica de trabajador, la encontramos en la Ley Federal de Trabajo que cita:

**El Artículo 8º.** “trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”

De las definiciones antes citadas interpretamos que se consideran como trabajadores únicamente a las personas físicas y por exclusión las personas morales no pueden ser clasificadas como trabajadores, (a diferencia del patrón, que si puede ser persona moral), estas personas físicas prestan un trabajo personal, subordinado al patrón, y por ello recibe un salario, la ley Federal de Trabajo, reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, se refiere en forma general a la prestación de esta actividad humana denominada trabajo, sin

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Decimaprimera edición, Porrúa, México 1993, P.153,153

<sup>14</sup> CAVAZOS FLORES Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Primera edición, Trillas, México 1991, P.26

hacer diferencia entre el trabajo físico y el intelectual; ahora bien cuando se habla de trabajadores se incluyen ambos géneros, (hombres y mujeres), por lo que la ley laboral establece una igualdad jurídica a los dos y una protección especial a las mujeres, cuando se encuentran embarazadas, porque no pueden desarrollar trabajos pesados, en la lactancia, al gozar del beneficio de la reducción de jornada para amamantar a su hijo. En cuanto a la definición de trabajadores la ley no hace distinción entre el trabajador obrero o especializado, profesionista, porque a todos los consideran en forma general como trabajadores, mientras estén subordinados a un patrón y reciban un salario por la actividad que desarrollan, de lo anterior se desprenden tres elementos que debe reunirse para ser trabajador, **1)** ser persona física, **2)** la prestación personal del servicio, **3)** la subordinación al patrón.

#### **1.4 Relación Laboral**

Resulta importante para el tema poder precisar la relación laboral, como sinónimo de la relación de trabajo entre trabajadores y patrones, saber que elementos deben existir para poder precisar cuando existe la misma, porque si nos referimos al tema de la rescisión de contrato en el Instituto Mexicano del Seguro Social, resulta indispensable saber, que para que exista la rescisión de un contrato, primero debe existir el mismo y con éste se presume la existencia de la relación laboral.

El artículo 20 de la ley Federal del Trabajo la define como: “Relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”. Para la doctrina considera que esta relación de trabajo inicia desde que el trabajador empieza a prestar un servicio al patrón, y la característica primordial es precisamente la subordinación, la cual consiste en la facultad que tiene el patrón para mandar al trabajador y éste para obedecer, por lo tanto la ley es clara cuando indica que la facultad de mandar del patrón, va relacionada

solamente con el trabajo contratado, y la relación laboral se puede dar con o sin contrato de trabajo, porque este último es imputable solamente al patrón.

Para Mario de la Cueva “la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón para la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios institucionales y normas declaratorias de derechos sociales: de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos ley y de sus normas supletorias.”<sup>15</sup>

El diccionario jurídico define que “ la relación de trabajo es la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona, a otra mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”, el artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo reconoce realmente los mismos efectos del contrato, con la relación laboral, y casi los identifica como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social; por lo tanto la relación laboral se complementa con el contrato y encuentra su cauce y expresión en la propia relación de trabajo; en la ejecución continuada, en el trato sucesivo, en el cumplimiento diario de una obligación, de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas. En función de lo anterior, se utilizan casi en su totalidad los mismos preceptos para ambas figuras.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> DE LACUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob.Cit. P.187

<sup>16</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Sexta edición, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Porrúa México 1993, P.2769.

De las definiciones anteriores podemos establecer: La relación de trabajo se da entre el trabajador y el patrón, se consideran tres elementos esenciales para que se pueda considerar la relación Laboral, como son: Un acto personal y subordinado del trabajador al patrón, misma que esta relacionada al trabajo que desempeña el trabajador, por otra parte el mando del patrón hacia el trabajador, nace en el mismo momento en que éste empieza a prestar el trabajo y el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, según lo establece el artículo 82 de la ley Federal del Trabajo, esta relación de trabajo tiene efectos jurídicos de carácter laboral, de derecho social y fiscal para ambos, porque son actos regulados por la ley, los contratos individuales y/o colectivos, que puede o no existir; ahora bien la existencia del contrato de trabajo, solo es imputable al patrón, sin embargo la relación laboral y el contrato de trabajo producen los mismos efectos jurídicos, la única diferencia es que el contrato de trabajo, es el documento elaborado por el patrón, donde se establecen las condiciones de trabajo, como son: el salario, la jornada de trabajo, los días de descansos, la duración del contrato y las prestaciones a las que tiene derecho el trabajador con motivo de la relación laboral.

### **1.5 Contrato de Trabajo**

Es necesario para el desarrollo del presente tema de tesis, respecto a la rescisión de contrato en el Instituto Mexicano del Seguro Social, primero saber la definición de contrato de trabajo, porque es primordial su existencia para que pueda existir la rescisión del mismo; en primer lugar me permito manifestar que relación laboral y contrato de trabajo va de la mano, por lo que primero introduciremos algunas definiciones, en forma genérica, para después explicar la definición jurídica del contrato de trabajo.

De acuerdo con el diccionario jurídico, Contrato viene del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, que significa reunir, lograr, concertar. “Es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones) debido al reconocimiento de una norma de derecho. Sin embargo, tiene una doble naturaleza pues también presenta el carácter de una norma jurídica individualizada”.<sup>17</sup>

Los antecedentes los encontramos en Roma, pero no como contrato sino como acuerdo de voluntades que producían acción y era sancionado su incumplimiento, esta figura va evolucionando y aparecen los contratos *verbis*, que se perfeccionaban a través de alguna frase; después son los contratos *litteris*, se perfeccionaban mediante la inscripción en algún registro, los contratos *Re*, se perfeccionaban con el consentimiento de las partes y la entrega de la cosa; los contratos consensuales que se perfeccionaban por el mero consentimiento de las partes, uno de ellos era la compra-venta, el arrendamiento; contratos innominados eran los que no estaban dentro de una figura típica, por lo que era obligatorio el consentimiento y la prestación de las partes; los pactos eran acuerdos que no producían efectos jurídicos, y finalmente el contrato como acto jurídico.

Actualmente existen diversos tipos de contratos como son los Onerosos porque significan carga y gravamen, en contraposición a los gratuitos; los Conmutativos que es un trueque, cambio, permuta de una cosa por otra; el Contrato de Tracto Sucesivo donde sus efectos no se agotan en el mismo acto de la celebración sino que continúan durante la duración del servicio o vigencia; el Conmutativo cuando las condiciones son inmediatas, conocidas y ciertas; el Contrato Sinalagmático en donde se establecen derechos y obligaciones;

---

<sup>17</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo A-CH, Sexta edición, Porrúa México, 1993, P.691

El Contrato Bilateral que se dan entre las partes que intervienen en el mismo; el Consensual que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades, sin requerir solemnidad ni formalidad.

Respecto al Contrato de Trabajo, algunos tratadistas consideran al contrato de trabajo como una figura sui generis, para José Dávalos el contractualismo en el derecho del trabajo radica en la afirmación de que el vínculo se establece entre el trabajador y el patrón, el cual estará necesariamente originado por el acuerdo de voluntades, este vínculo en algunos casos se expresa, en otros, no lo establece, Según Baltasar Cavazos menciona que es un acuerdo de voluntades libres de error, dolo y de violencia, y se perfecciona en el preciso momento en que las partes se ponen de acuerdo.

Es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo no menciona al contrato de trabajo como tal, sin embargo el artículo 20 del ordenamiento laboral establece el contrato como sinónimo de la relación laboral, situación errónea para algunos estudiosos del derecho laboral, porque una es la relación de trabajo y otra el contrato de trabajo, diferencia que más adelante abordaré y para mejor explicar el tema me permito citar la siguiente tesis Jurisprudencial, la cual hace una distinción, de otra figura jurídica laboral.

**“CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CARACTERISTICAS QUE LO DISTINGUEN DE OTRO** La característica fundamental que distingue al contrato individual de trabajo de otros contrato se refiere a la subordinación o "dirección y dependencia" que debe guardar el trabajador respecto de su patrón en el desempeño de sus labores, conforme a la definición contenida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que mientras en otros contratos uno de los contratantes presta servicios personales a otro por los cuales recibe una remuneración o compensación, sólo en el contrato de trabajo existe esa sujeción de mando permanente que subordina la actividad del trabajador al imperio de su patrón. Ahora bien, es indudable que el patrón (persona física), cuando desarrolla actividades y presta servicios personales a su propia empresa o negociación, de la cual retira una cantidad periódicamente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, se comporta como cualquier otro trabajador, pero salta a la vista que no existe contrato de trabajo entre él y la negociación abstractamente considerada porque es obvio que para que haya contrato se requiere el concurso de

dos voluntades y por ende de dos sujetos, y menos aun será posible encontrar en este caso la subordinación del empresario o patrón a su misma empresa. Trasladada ésta hipótesis al caso de las personas morales, que tienen personalidad jurídica propia y autónoma de los individuos o personas físicas que las constituyen, ya no resulta obvia la ausencia del vínculo contractual de trabajo entre dichas personas morales y las físicas que las constituyen, ya no resulta obvia la ausencia del vínculo contractual de trabajo entre dichas personas morales y físicas que participan en la dirección, ordenación o disposición del trabajo, o bien que prestan servicios como altos empleados o funcionarios encargados de la representación visible de las mismas, porque al existir dos personas (moral y la física), si puede haber la expresión de dos voluntades para la formación del contrato del trabajo y, por lo mismo, también puede darse la subordinación o "dirección y dependencia" entre la persona moral y el funcionario o representarse de esta. Por tanto, para averiguar si un funcionario o alto empleado de una sociedad (gerente, presidente del consejo de administración, director general, etc.), está ligado o no a ella con un vínculo contractual de trabajo, será menester recurrir a la citada característica de la subordinación, ya que estando presentes los otros elementos del contrato de trabajo, como son la prestación de servicios personales y la remuneración, sólo la "dirección y dependencia" será la que venga a esclarecer el punto cuestionado. Sin embargo, no siempre será fácil encontrar una solución satisfactoria a éste problema, porque en ocasiones el funcionario alto empleado de la persona moral no sólo goza del poder de mando único y representación de la empresa, sino que inclusive está ligado a ella por sus resultados económicos, en razón de su aportación a la formación del capital, y en otras ese funcionario está subordinado a otro órgano de mayor jerarquía dentro de la sociedad o bien está desvinculado del resultado económico de sus actividades, de tal modo que no repercute en su patrimonio particular, la bonanza o el fracaso de dichas actividades. En el primer caso ese funcionario será considerado como patrón y en el segundo como un empleado o trabajador de la persona moral."

Amparo directo 4760/60. Rex Applegate. 5 de abril de 1961. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Mariano Azuela. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Sexta Época. Volumen XLVI, Quinta Parte. Tesis: Página: 13. Tesis Aislada.

De las definiciones anteriores nos permitimos establecer: Una es la relación de trabajo y otra la existencia del contrato de trabajo, la primera se inicia desde el momento en que se presta el servicio, existe la subordinación al patrón; la segunda en un acto imputable al patrón, pero en ambas existe el acuerdo de voluntades, y las dos tiene efectos jurídicos para las partes (patrón-trabajador), mismos que se vinculan con mi tema, porque en el Instituto Mexicano del Seguro Social, siempre existe al formalidad del contrato de trabajo, motivo por el cual el patrón o trabajador podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, según lo señala el artículo 46 de la ley Federal de Trabajo.

Por otra parte el artículo 47 del pacto laboral establece las causales de la rescisión de trabajo, por lo tanto los trabajadores pueden incurrir estas conductas.

### **1.6 Contrato Colectivo de Trabajo.**

En este tema se abordan las relaciones colectivas, que surgen entre agrupaciones de trabajadores denominados sindicatos, los cuales suscriben sus propios contratos colectivos de trabajo, para establecer mejores condiciones de trabajo que las establecidas en la ley laboral, mismas que deben cumplirse en forma bilateral entre los trabajadores los cuales son representados por su sindicato bien sea de trabajadores o de patronos, aunque en la practica los sindicatos por lo regular son de los trabajadores.

Contrato Colectivo de trabajo, el diccionario jurídico lo define “como el acuerdo al que llega un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptarán obligaciones de naturaleza individual y social mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos; la doctrina define al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamenta la categoría profesional a través de normas relacionadas con los contratos individuales, también se señala que es el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva por la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante relaciones laborales más favorables para los trabajadores; al igual que el derecho del trabajo el contrato colectivo tiene diferentes denominaciones, dependiendo el País, ejemplo en Francia se denomina convención colectiva, en Italia concordato de trabajo, en España convenio de empresa, en Inglaterra compromiso colectivo; en América: Chile

lo denomina contrato de equipo, Argentina convenio colectivo, Brasil convenio para al regulación de profesional.<sup>18</sup>

En México, los Contratos Colectivos de Trabajo nacen por la vía jurídica cuando un patrón emplea cuando menos a dos trabajadores de un mismo sindicato, o por la Huelga cuando los sindicatos tienen la mayoría de los agremiados, este último procedimiento es el más común en la práctica, y suele pactarse por tiempo fijo o indefinido, ambos están establecidos en los artículos 387 y 450 de la Ley Federal de Trabajo; es importante señalar que los Contratos Colectivos de Trabajo tiene establecidos es su ordenamiento laboral la cláusula de admisión que obliga al patrón a que sólo se utilice a trabajadores de una agrupación sindical determinada, siendo el sindicato quien cubre las plazas vacantes y limita al patrón par seleccionar en forma libre al personal. La cláusula de exclusión es cuando el sindicato solicita al patrón la separación temporal o definitiva de alguno de sus agremiados, sin responsabilidad para la empresa, perdiendo sus derechos laborales los trabajadores, situación que algunos tratadistas como Mario de la Cueva y Baltasar Cavazos lo consideran anticonstitucional.

De las definiciones anteriores concluyo: La Ley Federal de trabajo otorga prestaciones mínimas a los trabajadores y los Contratos Colectivos de Trabajo, establecen mejores condiciones laborales, para sus agremiados; estoy de acuerdo en que la cláusula de exclusión es anticonstitucional, porque vulnera los derechos laborales de los trabajadores a quienes se aplique este cláusula y queda al arbitrio del sindicato su aplicación, la mayoría de la veces sin sustento legal alguno. En el Instituto Mexicano del Seguro Social las relaciones laborales se encuentran reguladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que se revisa en forma anual la base salarias y cada dos años las Cláusulas

---

<sup>18</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Op. Cit. P.695.

Contractuales; por lo tanto la investigación administrativa materia de mi tema esta señalada en el propio contrato colectivo de trabajo, y esta relacionada con los derechos y obligaciones de los trabajadores, que se establecen en el reglamento interior de trabajo inserto al propio Contrato Colectivo de Trabajo.

### **1.7 Formas de terminar la Relación Laboral.**

El presente Trabajo de tesis, aborda el despido en el Instituto Mexicano del Seguro Social, para lo cual es necesario citar cuales son las formas de terminar la relación de Trabajo, y poder establecer si dentro de ellas se encuentra el despido o es una forma atípica de esta terminación.

Las causas de terminación de la relación laboral esta regulada en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- 1) El mutuo consentimiento de las partes, es decir cuando el trabajador desea dar por terminada la relación laboral y el patrón acepta o viceversa, en la practica regularmente es el patrón quien induce a que el trabajador de por terminada la relación laboral.
- 2) La muerte del trabajador, porque ya no puede prestar el trabajo en forma personal.
- 3) La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, regularmente esta terminación de laboral se da en los contratos temporales.
- 4) La incapacidad física o mental, o la inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la relación de trabajo. Cualquier trabajador para desempeñar sus funciones debe ser una persona con capacidad física y mental de otra manera se pone en riesgo la salud y vida del propio trabajador, además sino esta capacitado el trabajador no puede

desempeñar el puesto para el cual fue contratado, y en ambas hipótesis se entiende el motivo por el cual concluye la relación laboral.

5) Es la misma Ley laboral establece los supuestos de la terminación colectiva de las relaciones laborales, señalando que son:

- El cierre de las empresas, o establecimientos,
- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzcan como consecuencia necesaria inmediata y directa la terminación del trabajo.
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- el agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva.
- La carencia de minerales en las mimas.

Es importante señalar que la rescisión de trabajo no se considera una causa de terminación de la relación laboral, porque ésta es un acto unilateral del patrón o del trabajador, algunos tratadista manifiestan que la rescisión es una causa patológica de la relación laboral y atenta contra la estabilidad laboral.

### **1.8 Instituto Mexicano del Seguro Social (I.M.S.S.)**

Me permito manifestar respecto a la ley del Seguro Social es: de carácter Federal, de Orden Público y de Interés Social; en sus primeros artículos define tanto a la seguridad social, como género y al Instituto, como organismo público descentralizado, encargado de proporcionar la seguridad social, a los trabajadores asegurados y sus familiares que por ley tengan derecho a la atención médica- hospitalaria, el otorgamiento de las prestaciones económicas y sociales, al establecer:

“Artículo 2.- La seguridad social tiene por efecto garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

Lo anterior se complementa con el siguiente artículo de la propia ley, misma que a la letra dice:

“Artículo 4.- El Seguro Social es el instrumento básico de la seguridad social, establecido como un servicio público de carácter nacional en términos de esta ley”

En lo que se refiere a su organización y administración de este organismo público descentralizado, es su propia ley, la que cita en forma textual:

“Artículo 5.- La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo”

De lo anterior podemos concluir: El garante de la seguridad social, es el organismo público descentralizado, de integración tripartita, siendo también un organismo fiscal autónomo denominado Instituto Mexicano del Seguro Social; que tiene por objeto garantizar el derecho a la salud del pueblo mexicano derechohabiente, proporcionando la atención médica, los medios de subsistencias (subsídios o prestaciones económicas), los servicios sociales, para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que garantiza el estado siempre y cuando se cumpla con los requisitos legales establecidos en la propia ley del seguro social.

### **1.9 Acta Administrativa.**

La tesis se refiere al acta administrativa y el despido en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo tanto es necesario conocer de donde proviene la palabra acta administrativa, si la definición existe como tal; sin embargo en la parte que corresponde a Conceptos y Generalidades solo haré referencia a la parte semántica, posteriormente en el capítulo cuatro, definiremos y ampliaremos todo lo relacionado con el acta administrativa, desde la perspectiva jurídica.

La definición de Acta Administrativa, como tal no existe una definición concluyente; sin embargo de la lectura de documentos relacionados con la misma, estamos en condiciones de afirmar: El acta administrativa es propia del Derecho Burocrático. Sin embargo el “Acta” como documento, está relacionada con varias ramas del derecho, no solo con el laboral y Burocrático; por lo que es necesario describirla desde la definición semántica, haciendo la observación que como tal, sólo me refiero a la palabra “Acta”; por lo tanto de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua establece:

*“Acta (lat. acta, plural de actum, acto) f.*

- 1** Relación escrita de lo sucedido, tratado o acordado en una junta.
- 2** Certificación, testimonio o constancia oficial de un hecho.
- 3** Certificado en que consta el resultado de la elección de una persona para ciertos cargos.
- 4** Hechos más destacados en la vida de un mártir o de un santo.
- 5** Autos o conjunto de actuaciones o piezas de un procedimiento Judicial<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española, edición del Milenio, Océano, España, P. 19

Por lo tanto podemos concluir que el Acta, es el documento, donde simplemente se escriben los hechos narrados, sucedidos, o acordados en una junta, también es una constancia o certificación de un testimonio o hecho; existiendo diferentes clasificaciones de actas, según el tema a tratar. Para el derecho laboral, tema del trabajo de tesis, tomamos la definición que nos interesa y dice: “Es el documento escrito de uno o más hechos sucedidos, que se narra, también puede ser un testimonio que se describe como sucedió”. Lo anterior tiene relación con el tema a desarrollar, porque podemos concluir y definir que: el acta administrativa es el documento, donde los que comparecen a una diligencia (testigos o presunto responsable) narran los hechos sucedidos, motivos de una irregularidad, que da origen a el reporte de carácter laboral y es precisamente en el acta administrativa donde quedan asentados los hechos narrados, por quienes intervinieron en los mismos, manifestando con detalle los hechos propios o que a ellos le consta, ya sea porque intervinieron o fueron testigos presenciales; por lo tanto el Acta Administrativa, es el documento que también es una prueba documental de la investigación realizada, bien sea para responsabilizar al trabajador o para absolverlo.

#### **1.10 Responsabilidad.**

En la acepción del Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas, se cita:

“Responsabilidad proviene de ‘*respondere*’ que significa Inter. *Alia*; prometer, *mercer*, pagar: Así *responsalis* significa. “el que responde” (fiador): En un sentido más restringido “*responsum*” (responsable) significa: “el obligado a responder de algo o de alguien...”

“Como merecimiento, reacción, respuesta. “Responsabilidad en ese sentido significa ‘verse expuesto a...’, responder de ...; ‘pagar por ...’ el que cause un daño es responsable de ..”

“... El que recoge la dogmática jurídica: un individuo es responsable cuando, de acuerdo con el orden jurídico, es susceptible de ser sancionado (H. Kelsen).

En ese sentido la responsabilidad presupone un deber (del cual debe responder el individuo) <sup>20</sup>

Ahora bien la Ley del Seguro Social en sus siguientes artículos, establece la responsabilidad de sus empleados; con motivo del trabajo que realizan dentro de la Institución, los cuales a la letra citan:

“Artículo 303. Los servidores públicos del Instituto, están obligados a observar en el cumplimiento de sus obligaciones, los principios de responsabilidad, ética profesional, excelencia, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, calidez y calidad en la prestación de los servicios y en atención a los derechohabientes, y estarán sujetos a las responsabilidades civiles o penales que pudieran incurrir como encargados de un servicio público”

“Artículo 303-A. El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan, serán sancionadas en los términos previstos en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5º. De dicho ordenamiento.”

Siendo importante destacar que los empleados del Instituto Mexicano del Seguro Social tenemos una dualidad en lo que se refiere a la responsabilidad: la establecida en los artículos 303 y 303 A, en nuestra calidad de servidores públicos, para lo cual consideramos que en este supuesto, únicamente tiene aplicación la ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, siendo otra la responsabilidad, que nace de la relación laboral que existe entre el Instituto como patrón y sus empleados como trabajadores, en este caso se aplica el Contrato Colectivo de Trabajo, que incluye el Reglamento Interior del propio ordenamiento laboral. Sin embargo en la práctica, no obstante de existir una presunta responsabilidad como servidores públicos, que debe ser resuelta conforme a la ley de la materia, en la práctica el caso se deriva a la sección de investigaciones, para realizar la indagatoria correspondiente y en caso de

---

<sup>20</sup> Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo P-Z, Sexta edición, Porrúa México, 1993, P.2824, 2825

determinarse responsabilidad, se aplica lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, y se relaciona con el tema de tesis, porque de la investigación que se practica respecto a la responsabilidad de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, se asientan los hechos en las acta administrativas correspondientes y en se informa mediante oficio de resolución, el resultado de la investigación al Área de Auditoría, Quejas y Responsabilidades, (antes Contraloría Interna) de la propio Institución, como el procedimiento es de carácter laboral, la fundamentación es conforme a la ley Federal de Trabajo y al Contrato Colectivo de Trabajo, no así de conformidad a lo establecido en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos.

### **1.11 Queja**

El Diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas, define a la queja como: “I (de quejar y éste, a su vez, del latín coetare). En su acepción más importante es el recurso que se interpone contra determinadas resoluciones judiciales que por su importancia secundaria no son objeto de la apelación, pero también puede entenderse como una denuncia contra la conducta indebida o negligente del juzgador como de algunos funcionarios judiciales.

Por lo que respecta al segundo significado de la queja como una denuncia contra determinadas conductas judiciales que se consideran indebidas, se ha regulado en el ordenamiento mexicano como un medio para imponer sanciones disciplinarias, por lo que en realidad no se tiene carácter procesal sino administrativo”<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ibidem, Pag. 2644

Respecto a la queja en el Instituto Mexicano del Seguro Social, esta regulada en el artículo 296 de la propia ley del Seguro Social, que establece:

“Artículo 296. Los derechohabientes podrán interponer ante el Instituto queja administrativa, la cual tendrá la finalidad de conocer las insatisfacciones de los usuarios por actos u omisiones del personal institucional vinculados con la prestación de los servicios médicos, siempre que los mismos no constituyan un acto definitivo impugnado a través del recurso de inconformidad”.

Siendo importante señalar que existe un Reglamento para el Trámite y Resolución de las Quejas Administrativas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, mismo que es reglamentario del artículo 296 arriba citado. Este Reglamento consta de 29 artículos y tres transitorios, siendo necesario citar el primer artículo que a la letra dice:

“Artículo 1. El presente Reglamento regula el procedimiento administrativo de queja administrativa, establecido por el artículo 296 de la Ley del Seguro Social. Para los efectos de este Reglamento se entiende por queja administrativa toda insatisfacción formulada en exposición de hechos, por parte de los usuarios, por actos u omisiones en la prestación de los servicios médicos que originen reclamación o protesta por posibles violaciones a sus derechos, siempre que los mismos no constituyan un acto definitivo, impugnado a través del recurso de inconformidad en los términos de la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

Asimismo, se entiende por Contraloría Interna el Órgano de Control Interno Central, sus Contralorías Internas Delegacionales y los módulos establecidos por éste, para la recepción de quejas en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones

La tramitación de la queja administrativa se ajustará a las disposiciones que establece este Reglamento y a las que para su cumplimiento establezca el Consejo Técnico.”

En relación a las quejas (médicas, administrativas), generalmente se presenta ante la Coordinación de Atención y Orientación al Derechohabiente, extendiendo un módulo en cada unidad médica o administrativa, para ser recibida por las técnicas en atención y orientación al derechohabiente; quienes la registran para su control y la remiten a la Coordinación citada, donde es analizada, en caso de solicitar el quejoso(a) solo reintegro de gastos médicos, se abre un

expedientillo, que se le pone a consideración del Consejo Técnico, (en su calidad de Órgano Superior de Gobierno); en Delegaciones, se denomina Consejo Consultivo Delegacional, quienes en sesión de trabajo colegiado, resuelven lo conducente, porque están facultados para ello. Sin embargo en la hipótesis de que se denuncie negligencia médica, o presunta responsabilidad del personal médico, paramédico o administrativo, se abre otro expedientillo en forma paralela y se remite a la sección de investigaciones administrativas-laborales, con la finalidad de iniciar de inmediato la indagatoria correspondiente, para el deslindar responsabilidades; en caso de comprobarse la responsabilidad de uno o más trabajadores, se sancionan con fundamento en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley Federal de Trabajo; el oficio de conclusión de la investigación se dirige a la Titular de la Coordinación de Atención y Orientación al Derechohabiente, documento que debe estar fundado y motivado, informando de la resolución emitida, misma que puede tener las siguientes hipótesis:

- . Archivo por no existir elementos jurídicos de responsabilidad.
- . Se comunica, que se deriva el asunto a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, para que este Órgano Disciplinario resuelva lo conducente.
- Aplicación de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo y
- Rescisión de contrato. (de uno o más trabajadores).

Es importante destacar que en los casos de responsabilidad, por negligencia médica, se solicita la intervención de la Jefatura de Prestaciones Médicas, quien tiene bajo su responsabilidad al personal del área médica, con la finalidad que médicos especialistas en el caso, lo analicen y emitan un dictamen al que se denomina “Opinión Técnica Médica”. Por lo tanto el abogado investigador se apoya en la Opinión Técnico-Médica, (similar a un peritaje) para poder determinar la responsabilidad del personal médico o paramédico involucrado en el caso de la queja, debe tomarse muy en cuenta que el abogado investigador

no es perito en medicina, por lo tanto debe apoyarse en otras disciplinas, para contar con elementos de carácter científico, y poder determinar la responsabilidad laboral de los trabajadores involucrados, o por el contrario, en base a los mismos elementos científico de la opinión técnico-médica, establecer que no existen elementos para la sanción de los trabajadores reportados; en los supuestos que se detecten faltas leves, se derivar el asunto a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, para que ésta resuelva conforme las atribuciones que tiene, (siendo la Subcomisión un Órgano Disciplinario que resuelve respecto a faltas leves), concluyendo que a faltas graves sanciones graves y a faltas leves, sanciones leves.

## **CAPITULO 2**

### **ANTECEDENTES Y FUNCIONAMIENTO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**

El presente capítulo tiene como finalidad, dar a conocer algunos aspectos relevante del Instituto Mexicano del Seguro Social, como el Organismo Público Descentralizado encargado de otorgar la seguridad social al Pueblo de México, siendo la Institución más importante, que brinda atención médica-hospitalaria a la población asegurada; de acuerdo con las estadística en salud del Instituto Mexicano del Seguro Social, según datos del 2006, la población derechohabiente es de 47, 918 149, en este universo de atención médica, de cerca de 48 millones de habitantes, cuenta con una estructura orgánica, basada en la Ley del Seguro Social, en sus reglamentos e instructivos; tiene como objetivo garantizar el derecho a la salud, los medios de subsistencia y los servicios sociales de su población con derecho a la misma, como está establecido en la propia ley del seguro social. Por lo que consideramos necesario conocer primero lo más esencial de la seguridad social y los antecedentes de la creación del instituto, así como la parte elemental de su funcionamiento a sus 60 años de servicio al Pueblo de México.

#### **2.1 Seguridad Social**

Empezaremos por decir que el Instituto Mexicano del Seguro Social, es un Organismo Público Descentralizado, que presta servicios de salud para los trabajadores y sus beneficiarios, su misión es la seguridad social, para ello debe fomentar en forma integral la salud del pueblo mexicano, por lo tanto debe de contar con recursos económicos que le permita otorgar la atención médica-hospitalaria y los servicios sociales, por lo tanto su actuación también es como Organismo Fiscal Autónomo.

Respecto a los antecedentes de la Seguridad Social, es necesario saber como y donde se gesta, su evolución, para después convertirse en México en el Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo tanto es necesario explicar primero lo que es la Seguridad Social, para después conocer como nace la institución, no olvidemos que una es la Seguridad Social y otro es el Instituto que otorga esta seguridad social al pueblo mexicano.

Los orígenes de la seguridad social nacen en Europa a principio del siglo XIX, cuando surge la industrialización y empieza la revolución del proletariado quienes dependían exclusivamente de su salario, pasando privaciones lo que originaba que cuando se enfermaban perdieran el empleo, por lo que solicitaban a la sociedad civil la ayuda que debían de prestarles, asignando fondos especiales para los que entonces llamaban “menesterosos”; era la beneficencia, sin embargo la miseria cada día era mayor, por lo que se crea el seguro privado en diversas formas, dando después origen a las sociedades de ayuda mutua y a las compañías de seguros, las primeras se desarrollan rápidamente a la caída de la edad medieval, en Roma.

En Madrid surgen las ciudades de masa organizadas de trabajadores no calificados que crean sociedades de ayuda mutua, que tenían por objeto prestar ayuda a sus miembros en caso de enfermedad, suministrándoles la atención médica y proporcionando los gastos del entierro a cambio de un pago regular de cotización. Posteriormente el Gobierno interviene para controlar estas sociedades y someten sus estatutos a la aprobación oficial, no autorizándose el pago de pensiones por lo que representan los cálculos actuariales; de esta manera evolucionan las sociedades de ayuda mutua y aplican métodos propios de una empresa comercial a tal grado que resulta imposible distinguir las sociedades de ayuda mutua de una compañía de seguros mutuos; de ahí pasa a los sindicatos en Gran Bretaña, sin embargo se dan cuenta que ellos no pueden cubrir el seguro de vejez o de vida y en la segunda mitad del siglo XIX

varios Gobiernos de los Países Europeos ofrecieron protección en caso de contingencia a los pobres, pagando por ello una cotización a través de la oficina de correos, sin embargo no tuvo éxito este plan.

Posteriormente una compañía privada Inglesa crea el seguro Industrial, vendiendo pólizas a las familias, con una módica prima semanal que permitían cubrir los gastos de funeral del asegurado, teniendo éxito primero en Inglaterra, después en Estado Unidos y Europa, después varios países del Continente Europeo deciden utilizar fondos públicos para subvencionar el ahorro voluntario, convencidos que los trabajadores no calificados no podían por si solos pagar la Seguridad Social, por lo que en Dinamarca y Suiza se mantiene el seguro voluntario en la rama de enfermedad, creando las prestaciones en especie y administrando los sindicatos el seguro de desempleo<sup>22</sup>

Al respecto manifestamos que coincidimos con lo que cita el autor, en el sentido que la seguridad social nace en Europa a partir de la industrialización, que en ese momento se tiene como un avance o salto de la tecnología, sin embargo la tecnología tiene como consecuencia que se prescindiera de mano de obra del obrero común, se despidan a los obreros, porque la máquina ocupa un lugar preponderante, ya que con ella se ahorra el trabajo de varios obreros, lo que tiene como resultado la pobreza no solo de los obreros sino también de sus familias que dependían de ellos, porque con la revolución industrial, el hombre es desplazado por la máquina, se acrecenta la pobreza que trae aparejada la enfermedad y muerte; encontrándose lo antes obreros en una situación precaria, de vulnerabilidad, al grado que a estos grupos se les llamados “menesterosos”, sin embargo los grupos eran tan numerosos que empiezan a llamar la atención e intervención de los gobiernos, lo queda origen primero al nacimiento de las sociedades de ayuda mutua, que crean los mismos

---

<sup>22</sup> Asociación Internacional de la Seguridad Social, Los desafíos de la Reforma de la Seguridad Social, documentación de la seguridad social, serie América, primera edición, Ginebra 1994, P 3, 4, 6, 7, 8, 11.

trabajadores para prestar el auxilio a sus compañeros, después estas sociedades poco a poco se van transformando en un especie de empresa comercial, hasta llegar a lo que hoy conocemos como la seguridad social.

En Alemania entre 1883 y 1889 el Primer Ministro Otto Bismarck crea el sistema del Seguro Social que se introduce en 3 etapas, una el seguro de enfermedad en 1883, después el seguro de trabajo en 1884, y por último el seguro de vejez 1889, quedando cubiertos en forma obligatoria todos los trabajadores asalariados de la industria, este seguro se institucionalizó por varios Gobiernos Europeos a fines del siglo XIX y principios del XX, de ahí pasó a América. Por lo tanto podemos afirmar que los cimientos del Seguro Social se encuentran en el nacimiento de la seguridad social.<sup>23</sup>

Como podemos observar de la revolución industrial a la fecha, ha evolucionado la seguridad social; sin embargo existe un factor en común que no ha cambiado, la seguridad social, se brinda para los necesitados es decir los grupos vulnerables, los que menos tienen y por lo tanto sus necesidades son mayores, la seguridad social nace de los grupos organizados con la denominada “ayuda mutua”, que después se convierte en los seguros y posteriormente en los sindicatos. Es hasta que crece este movimiento eminentemente social que se convierte en económico, que obliga a los gobiernos en turno, a intervenir, para ayudar a estos grupos vulnerables mediante los seguros, desde luego que la intervención privada da origen a la intervención de los Gobiernos para garantizar el seguro voluntario en la rama de enfermedad.

Ha pasado mucho tiempo desde entonces, sin embargo sigue vigente el otorgamiento de la seguridad social a través de las diferentes ramas de aseguramiento, del seguro obligatorio, que sigue protegiendo a los grupos que

---

<sup>23</sup> Idem

más lo necesitan, y que cosa extraña no ha cambiado esta situación y en pleno Siglo XXI, porque cada día son más las personas que ingresan a los grupos de pobreza.

Desde su evolución y consolidación la Seguridad Social ha tenido como fin proteger a los obreros y sus familias, a través de los seguros; mediante una cotización primero en forma privada y después pública, porque los obreros eran considerados los pobres en cada País y la clase gremial más desprotegida de la población, este concepto hasta la fecha no ha cambiado, ahora tenemos a obreros de salarios mínimos y calificados pero ambos siguen perteneciendo, a una clase social y económica desprotegida, es por ellos que primero se dieron políticas públicas a favor de los más pobres, sin embargo con la globalización se crea un nuevo concepto de pobreza y existe una nueva estratificación que son: los pobres, la extrema pobreza y la mendicidad, sin embargo en este momento se encuentra en peligro la Seguridad Social, porque ésta es incompatible con la actual globalización, donde únicamente tiene valor el que más tiene, es un sistema económico devastador, porque solo se privilegia la riqueza.

Lo anterior tiene como consecuencia que en algunos Países, se han dado brotes de violencia, porque los gobiernos alineados al mundo globalizado pretender suprimir la seguridad social, de las políticas públicas sociales para dar paso al mundo de la empresa privada, del capital privado, que oferta un seguro, para que se adquiriera según las condiciones económicas del adquirente, y una prueba de ello es las denominadas AFORES, que son los fondos de pensiones de los trabajadores, administradas por empresas privadas, cuya inversión de las cuentas de los trabajadores, incluso son colocadas en la bolsa de valores, para la especulación y cuya comisión que cobran por administrar los fondos de pensiones, resultan atractivas.

## 2.2 Instituto Mexicano del Seguro Social

“Es un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, de integración operativa tripartita en razón de que al mismo concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual también tiene el carácter de organismo fiscal autónomo “ , la anterior definición esta contemplada en el artículo 5 de la propia ley del Seguro Social; además los artículos 2 y 3 del ordenamiento jurídico se refieren a los aspectos de la seguridad social al establecer lo siguiente:

**“Artículo 2.** La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

Efectivamente coincidimos, que el fin de la seguridad social, es garantizar el derecho a la salud, para que la población derechohabiente goce de los medios de subsistencia a que tiene derecho, de acuerdo a la normativa de la Ley del Seguro Social, buscando que los trabajadores y sus familiares a quien por derecho corresponda tengan un bienestar individual y colectivo, que el Estado les garantiza, como lo establece el siguiente artículo de la Ley del Seguro Social.

**“Artículo 3.-** La realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas, federales o locales y de organismos descentralizado, conforme a lo dispuesto por esta ley y demás ordenamientos legales sobre la materia.”

En lo que se refiere a este último artículo, consideramos que la Ley del Seguro Social, es de utilidad pública, como bien lo señala la fracción XXIX, del artículo 1243 Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos y la cual tiene como fin garantizar la seguridad social, es decir la propia Ley del Seguro Social, establece los lineamientos de la Seguridad Social y señala que compete a entidades o dependencias Públicas y organismos Descentralizados (como es el Caso del Instituto Mexicano del Seguro Social), otorgarla.

Por otra parte consideramos que efectivamente el Instituto Mexicano del Seguro Social es un organismo tripartita y fiscal autónomo, porque la recaudación sirve para que la Institución pueda cumplir sus fines, y en esto debe reconocérsele que es muy eficiente en sus aspectos recaudatorios. El Instituto Mexicano del Seguro Social, fue creado como lo señala la propia ley, para brindar la seguridad social, otorgando la asistencia médica, hospitalaria, el pago de subsidios necesario para el bienestar individual y colectivo; sin embargo no es a toda la población abierta a quien se brinda estas prerrogativas sino únicamente al asegurado y su familia que tenga derecho a ella, según lo establece la propia ley del seguro social.

En México la única Institución que brinda la seguridad social es el Instituto Mexicano del Seguro Social, la más grande institución que existe, en cuanto a su capacidad de brindar la atención médica-hospitalaria, pero también con muchos problemas de operación, porque si bien es cierto brinda atención de cantidad, en muchos aspectos no es calidad, tomando en cuenta que existen graves problemas con los trabajadores de la Institución, porque en la mayoría de los casos sus trabajos dejan mucho que desear, al no ser concientizados de la importancia que representa su papel en la cadena laboral, y la excesiva protección del sindicato, (en ocasiones mal aplicada), lo que tiene como consecuencia que tenga fallas múltiples en la atención médica y administrativa a la población derechohabiente.

Es precisamente con motivo del desempeño de sus actividades laborales que realizan los trabajadores, que pueden incurrir en responsabilidad laboral, o negligencia, lo que da origen a la intervención del propio Instituto, a través de la Oficina de Relaciones laborales, quien esta facultada para llevar a cabo una investigación administrativa, con el objeto de deslindar responsabilidad, o en su caso fincarla, lo que da origen al presente trabajo de tesis.

### **2.3 Acontecimientos Históricos que motivaron la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

Para poder entender la importancia que representa la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social, debemos remontarnos a la época de su creación, y saber que no fue fácil su construcción, porque los patrones y trabajadores no creían en un Instituto que garantizara el otorgamiento de la atención médica, a los trabajadores y sus familias; en su creación no se cuenta con todos los servicios y seguros como hoy lo conocemos, sino que en forma paulatina se ha ido desarrollando y transformando, acorde a la evolución y requerimiento de la propia sociedad trabajadora.

Los antecedentes de la seguridad social en México, la encontramos en la época del porfiriato, en dos disposiciones legales estatales: la primera “la Ley de accidentes de trabajo”, del Estado de México, expedida el 30 de abril de 1904 y la “Ley sobre accidentes de trabajo” del Estado de Nuevo León, promulgada en Monterrey el 9 de abril de 1906, en estos dos ordenamientos legales se reconocía por primera vez en nuestro País, la obligación de los empresarios de atender a sus empleados en caso de enfermedad, accidente o muerte, lo anterior derivado del cumplimiento de sus obligaciones laborales; posteriormente en 1915 se formuló el proyecto de la “Ley de accidentes”, en donde se establecían las pensiones de indemnizaciones a cargo del empleador,

en caso de Incapacidad o muerte del trabajador por causa de riesgo profesional. Posteriormente en la Constitución de 1917, en el artículo 123, se establecían medidas de responsabilidad para los patrones en accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y seguridad e higiene, así como las cajas de seguros populares de invalidez y vida, cesación involuntaria en el trabajo, accidentes y otros con fines similares. Sin embargo no es sino hasta finales de 1925, cuando se presentó una iniciativa de ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en esta iniciativa se proponía la creación de un Instituto Nacional de Seguros Sociales, que fuera de administración tripartita, cuya responsabilidad económica era exclusivamente de los patrones, se definía la responsabilidad de los empresarios en los accidentes de trabajo y se determinaba el monto y la forma de pago de las indemnizaciones correspondientes; sin embargo causó controversia el hecho que la aportación económica fuera solo de los patrones, lo que dio origen a la modificación del proyecto, posteriormente en 1929 el Congreso de la Unión modificó la fracción XXIX del artículo 123, que se refiere a la Ley del Seguro Social, sin embargo hasta después de 15 años fue promulgada esta ley.<sup>24</sup>

El 19 de enero de 1943, siendo presidente de la República Manuel Ávila Camacho, se publica en el Diario Oficial de la Federación la “Ley del Seguro Social “ determinándose desde entonces la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y la prestación de los servicios sociales para el bienestar individual y colectivo, como instrumento de la seguridad social, y se crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, con integración tripartita compuesta por: los trabajadores, patrones y el Gobierno Federal; su primer director fue Vicente Santos Guajardo, con una planta de empleados mínima, dedicándose en aquél entonces a dos aspectos fundamentales que fueron: la instrumentación de las diversas ramas

---

<sup>24</sup> HYPERLINK "[http://www.imss.gob.mx/ig\\_historia.html](http://www.imss.gob.mx/ig_historia.html)" [http://www.imss.gob.mx/ig\\_historia.html](http://www.imss.gob.mx/ig_historia.html), fecha. 5/04/99, 16:00 hrs.

de aseguramiento y el convencimiento a trabajadores y empresarios de los alcances y beneficios de la nueva Ley del Seguro Social, así como las ventajas que representaba para ambas partes (trabajadores y patrones), determinándose que el Instituto Mexicano del Seguro Social empezaría a funcionar en el Distrito Federal a partir del año siguiente y da inicio al proceso de inscripción de los patrones.<sup>25</sup>

En diciembre de 1943, es nombrado como director del Instituto el Lic. García Téllez y el 6 de enero de 1944, se pone en marcha el otorgamiento del servicios médico en todas las modalidades; sin embargo, lo anterior tuvo como consecuencia que se manifestaran inconformes con este servicio, sobreviniendo ataques a la introducción del nuevo sistema; lo anterior provenía básicamente del sector empresarial, que se resistían al nuevo esquema de pago de cuotas de la seguridad social; también algunos sindicalistas rechazaban a la institución, sin embargo y no obstante tales protestas, en 1946 operaba el Instituto Mexicano del Seguro Social en Puebla, Monterrey y Guadalajara, consolidándose poco a poco; Por lo que después de haber sorteado las dificultades políticas y económicas, fue creciendo y avanzando iniciándose el sistema de Medicina Familiar en el Distrito Federal, pasando de las zonas urbanas, a provincia para atender a los trabajadores del campo.<sup>26</sup>

Su consolidación fue entre 1946 y 1952, cuando se inauguró el primer hospital que fue “la Raza”; posteriormente de 1952 a 1958, aseguró su equilibrio financiero la Institución, posteriormente con la Reforma a la Ley de Trabajo en 1962, quedo a cargo del Instituto Mexicano del Seguro Social, el proporcionar los servicios de Guarderías Infantiles para los hijos de las trabajadoras, además como uno de los logros más importantes se encuentra el funcionamiento del Centro Medico Nacional, se ampliaron los servicios de prestaciones sociales

---

<sup>25</sup> Ibidem.

<sup>26</sup> Ob.Cit

por medio de Teatros y Centros Deportivos propiedad de la Institución; otra de las grandes reformas fue la Ley del Seguro Social de 1973, en donde se ampliaban los beneficios del régimen obligatorio, y se extendía la seguridad social a ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios organizados, se implementaba el ramo de guarderías para toda la República. En 1979, se crea el sistema IMSS-COMPLAMAR, por cooperación comunitaria la cual desaparece para ser sustituida por IMSS-SOLIDARIDAD; y a partir de 2002 se cambia de nombre por IMSS- OPORTUNIDADES, financiado con fondos del Gobierno Federal y administrado por el Instituto.<sup>27</sup>

Otra de las reformas trascendentales fue en 1995, en donde se modifican el sistema de pensiones creándose las AFORES (Administradora de Fondos para el Retiro), se modificó el sistema de Pensiones, para ser administradas por las AFORES, quienes manejan las pensiones de los trabajadores (bajo los esquemas citados en la Ley del Seguro Social).

En el año 2001 se perfecciona su autonomía fiscal y se indexan todas las pensiones al Índice Nacional de precios al Consumidor, no existiendo ninguna pensión menor a un salario mínimo mensual. En el año 2004, se reforma nuevamente la Ley del Seguro Social, en sus artículos 277 D y 286 k, impactando tales reformas en las prestaciones laborales de jubilación de sus propios trabajadores de la Institución, en esta reforma se destaca: que no podrán destinarse recursos de cuotas obrero patronales, o recursos federales para el cumplimiento de las obligaciones legales de carácter laboral o contractual, punto importante es el régimen de Jubilaciones y Pensiones porque se establece que los trabajadores contratados a partir de esta reforma ya no se jubilarán conforme a lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo y su Reglamento de Jubilaciones, sino que, se regirán únicamente para fines de jubilaciones y Pensiones por lo que señala la Ley Federal de Trabajo; lo anterior creó un conflicto severo entre la Institución y su Sindicato, teniendo como

---

<sup>27</sup> Ob.Cit

consecuencia entre otras cosas la movilización social, protestas y el emplazamiento a huelga, que estuvo a punto de estallar, sin embargo impero entre las partes la prudencia y negociación. Actualmente el Instituto cumple 60 años de funcionamiento y a hasta octubre de 2007, de acuerdo con los datos publicados en su pagina Web, existe una población derechohabiente de 50, 089 003, de los cuales 18,985 002, son trabajadores asegurados y 26,590 492 son familiares de los asegurados, además de tener 2.066,745 pensionados.

En conclusión: De acuerdo los antecedentes señalados, consideramos que el nacimiento del Instituto Mexicano del seguro Social, se debió a la propia situación económica y social en la que se encontraba nuestro País, recuperándose de una reciente Revolución que estalla en 1910; sin embargo ésta se gesta años atrás por la gran pobreza que existía en México, el maltrato que sufrían nuestros campesinos y trabajadores, la discriminación hacia nuestra gente, la brecha tan enorme entre el rico hacendado y los trabajadores de campo, la existencia de las tiendas de Raya administradas por los propios patronos, siendo lo único que tenían lo trabajadores a su alcance, lo que los hacia dependientes del patrón; lo que tiene como consecuencia que el trabajador siempre estaba endeudado con el patrón, y éste descontaba de su salario el adeudo de la tienda, motivo por el cual los trabajadores vivían en la miseria, siempre endeudados con el patrón; estas tiendas tenían como fin para el patrón garantizar la contratación de mano de obra barata, y la retención del obrero por la deuda que contraían con el patrón.

Es importante recordar que los trabajadores constituyen la fuerza económica principal de los Países, por lo que viendo la gran desigualdad económica-y social existente, en aquél entonces, el constituyente de 1917, crea el artículo 123 Constitucional que se refiere a todo lo relacionado con el trabajo, la creación de empleos, la organización social, es decir el nacimiento jurídico de los sindicatos. Debemos tomar en cuenta que el movimiento armado, es el

resultado de la inconformidad que había, por la gran desigualdad social; es importante destacar que éste movimiento nace con la gente pobre del pueblo, para buscar condiciones de trabajo que no tenían, y con ellos se inicia la lucha armada, porque ellos no tenían nada que perder, su elección se constreñía a morir de hambre o de un balazo, optando la mayoría por esta última, lo que los obliga a participar en la lucha armada; por lo tanto el Constituyente de 1917, como resultado de la Revolución, reivindica a los trabajadores creando el artículo 123 Constitucional, el cual se encuentra en el Título Sexto, referente al Trabajo y la Previsión Social, precisamente este artículo se refiere a las leyes sobre el trabajo, el artículo tiene dos apartados el A y B, de los cuales haré referencia en el capítulo tres.

Es de destacar que la fracción XXIX, del apartado A), se refiere a la Ley del Seguro Social, sin embargo en el momento de su nacimiento, solo es una declaración programática de buena voluntad, porque en la post-revolución no existían las condiciones, económicas y técnicas en el País para la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social; por lo que debieron pasar 5 largos años; para que se tuvieran los primeros proyectos de la Ley del Seguro Social, no así para el funcionamiento de la Institución; no obstante que el compromiso del entonces Presidente Manuel Ávila Camacho en su discurso de toma de posesión se refirió a las leyes de la seguridad social, para que protegieran en la adversidad, la enfermedad, la vejez, en el desempleo y en el estado de viudez a todos los mexicanos, que se encontraban verdaderamente en la pobreza; sin embargo tuvieron que pasar cerca de 30 años, para este sueño fuera una realidad.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> HYPERLINK "[http://www.imss.gob.mx/ig\\_historia.html](http://www.imss.gob.mx/ig_historia.html)[http://www.imss.gob.mx/ig\\_historia.html](http://www.imss.gob.mx/ig_historia.html) fecha. 5/04/99, 16:00 horas.

Actualmente el Instituto Mexicano del Seguro Social, es una Institución consolidada, pieza fundamental en el otorgamiento de la salud del pueblo mexicano; la Institución ha estado creciendo en forma paulatina; en los momentos actuales, no existe otra institución de seguridad social, con la capacidad hospitalaria que cuente, con el número de consultas externas, de medicina familiar y de especialidad que tiene esta Institución y otorga a la población derechohabiente, prueba de ello se tuvo en la revisión contractual 2001-2003, cuando surgieron conflictos entre el Instituto y el Sindicato, encontrándose amenazado el Instituto con el estallamiento de la huelga; lo que generó gran preocupación tanto del Gobierno Federal, como de la población en general, en especial de los pacientes sujetos a tratamientos y de sus familiares; en ese momento fue expuesto a la opinión pública que no existe otra institución que tenga la capacidad de otorgar la atención médica- hospitalaria que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social, además de las prestaciones sociales y económicas de que gozan sus derechohabientes, como son las guardería para madres trabajadoras, el pago de pensiones, el otorgamiento de incapacidades médicas, etc., con lo cual se comprueba la capacidad con que cuentan sus instalaciones, sobre todo en forma cuantitativa, porque no resulta fácil atender a un poco más de 50 millones de derechohabiente.

#### **2.4 Fundamento Legal del Instituto.**

El fundamento legal de la Institución, se encuentra en la Ley del Seguro Social, así como en el artículo 123 del Apartado "A", fracción XXIX, Constitucional que se refiere a la ley del Seguro Social, mismo que dice:

##### **"Artículo 123...**

**"XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderán seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guarderías y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares."

Por otra parte como Institución, su fundamento legal esta contemplado en el artículo 5 de la ley del Seguro Social, que a la letra dice:

**“Artículo 5.** La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual también tiene el carácter de organismo fiscal autónomo.”

Ahora bien, los fines de la seguridad social, esta señalada en el artículo 2 de la propia ley del Seguro Social, que en forma literal dice:

**“Artículo 2.** La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

Siendo importante distinguir que el responsable de la seguridad social es el Instituto Mexicano del Seguro Social, como institución según lo señala el propio artículo 5, de la ley de la materia; ahora bien la organización y administración, corresponde al Instituto, como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Es importante destacar que la Institución tiene una dualidad; cuando actúa como organismo fiscal autónomo, emite actos de autoridad en materia fiscal, como son el cobro de las cuotas obrero patronales y sus accesorios, con el objetivo de cumplir con la obligación de garantizar los servicios de seguridad social, por lo tanto cuando actúa como Organismo Fiscal Autónomo debe cumplir con los elementos jurídicos esenciales de toda autoridad, (fundar, motivar, emitir el acto por autoridad competente, que funde su competencia, la fecha etc.) para exigir a los patrones el cumplimiento de sus obligaciones fiscales de la seguridad social, con la

finalidad de que la institución logre los objetivos para los que fue creado, por lo tanto al emitir las cédulas de liquidación para el cobro de las cuotas obrero patronales y la fiscalización de las empresas, es cuando se convierte en organismo fiscal autónomo y el marco jurídico que lo regula es: La Ley del Seguro Social, y en forma supletoria se aplica el Código Fiscal de Federación, Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo., la Ley de Amparo, y el Código Federal de Procedimientos Civil.

Por lo que es importante distinguir, cuando actúa el Instituto Mexicano del Seguro Social, como organismos fiscal autónomo, o como garante de la seguridad social, para la prestación de los servicios médicos, y las prestaciones económicas; No olvidemos que el único acto de autoridad es cuando actúa como organismo fiscal autónomo. Por otra parte cuando actúa como patrón, en la relación laboral que existe entre la Institución y sus trabajadores, sus actos son de carácter privado, (que es la que nos interesa para el presente tema de tesis) y están regulados por el Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal de Trabajo, lo anterior se desprende de lo citado en el siguiente artículo de la ley del seguro social:

**“Artículo 256.** La relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el Apartado A del artículo 123 constitucional, la Ley Federal de Trabajo y en el caso de los trabajadores clasificados como de confianza “A”, en el Contrato Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico expida el Ejecutivo Federal y al Estatuto a que se refiere el artículo 286-I de esta ley.” Siendo importante destacar que a la fecha no ha sido emitido el Estatuto a que se refiere este artículo, por lo que a falta de disposición expresa, para todo lo relacionado a la relación de trabajo, se remite al contrato colectivo de trabajo, y a la Ley Federal de Trabajo”

## **2.5 Funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social.**

Las funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social se establecen en la propia ley del seguro Social, y son dos principalmente:

- El otorgamiento de la seguridad social a los trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social y a sus beneficiarios, para proporcionar la asistencia médica-hospitalaria que requieran, otorgar los medios de subsistencia a través de los subsidios existentes (pago de incapacidades) y prestación de los servicios de guarderías a madres trabajadoras, o quien tenga la custodia legal de los hijos.
- Como Organismo Fiscal Autónomo le corresponde el cobro de las cuotas obrero-patronales, multas y accesorios (en caso de que existan), a los patrones, en caso de incumplimiento se tiene implementado el cobro coactivo, a través del Procedimiento Administrativo de Ejecución (PAE) contemplado tanto en la Ley del Seguro Social, como del Código Fiscal de la Federación y la Ley Federal de Procedimiento Contencioso Administrativo.
- En lo que se refiere a las controversias surgidas por el otorgamiento y pago de las pensiones o incapacidades parciales o totales que le demandan los asegurados, al Instituto, tienen competencia para resolver los conflictos, las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, porque se consideran actos de patrón, lo anterior según se desprende de la siguiente tesis de jurisprudencia:

Octava Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: VIII-Julio  
Página: 175

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. SON COMPETENTES PARA DIRIMIR CONTROVERSIAS SURGIDAS ENTRE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SUS ASEGURADOS O BENEFICIARIOS, AUN CUANDO ESTOS ULTIMOS PREVIAMENTE HUBIESEN AGOTADO EL RECURSO DE INCONFORMIDAD. De lo dispuesto por el artículo 616, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que la competencia de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, no exclusivamente debe estar contenida en ese cuerpo de leyes, sino que aquélla puede estar plasmada en otro ordenamiento. Ahora bien, el artículo 275 de la Ley del Seguro Social, claramente faculta a esas Juntas para dirimir las controversias que se susciten entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus asegurados o beneficiarios sobre las prestaciones que esa ley otorgue, sin necesidad de que estos últimos agoten el recurso de inconformidad. Por lo tanto, si en ese tipo de controversias los asegurados pueden optar por acudir directamente ante el tribunal laboral, o bien interponer ante el propio Instituto, el recurso de inconformidad; y si en el primer caso, las Juntas de que se trata son competentes para conocer de esas controversias, resultaría contrario a derecho estimar que son incompetentes para resolver sobre esas mismas controversias, sólo por el hecho de que el particular previamente agotó el recurso de inconformidad. En efecto, es verdad que técnicamente no sería correcto que las juntas laborales declararan nulo un acuerdo que resolvió el recurso de inconformidad, ya que no son tribunales de anulación; sin embargo, no hay que perder de vista, que en el juicio laboral que se promueva después del recurso de inconformidad, realmente lo que se va a dirimir, es la controversia suscitada entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus asegurados o beneficiarios, para lo cual esas Juntas sí se encuentran facultadas. Aún más, si el artículo 275 de la Ley del Seguro Social, permite al asegurado o beneficiario afectado acudir directamente a la instancia laboral, o agotar previamente el recurso de inconformidad, es obvio que en uno u otro caso, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, resulta competente para dirimir la controversia respectiva, ya que si la intención del legislador fuera la contraria, no hubiese empleado la palabra "previamente", misma que hace concluir que después de interponerse el recurso administrativo, pueda el afectado acudir ante el Tribunal Laboral.

#### TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO

Amparo directo 166/91. Instituto Mexicano del Seguro Social. 7 de junio de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Consideramos adecuado lo citado en la presente tesis de jurisprudencia, que toda controversia suscitada con motivo de la relación que existe entre los asegurados o sus beneficiarios, deben tramitarse ante las Juntas de

Conciliación y Arbitraje, porque se estaría ante conflictos bien sea de naturaleza laboral o de la seguridad social, que reclaman los derechohabientes, siendo justo que conozca la autoridad que tiene competencia y capacidad para resolver como son; las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como bien lo señala la propia Ley del Seguro Social, ahora en su artículo 295. Siendo importante destacar que el único acto que emite el Instituto Mexicano del Seguro Social como autoridad son los de carácter fiscal, al exigir el cobro de las cuotas obrero-patronales, a los patrones y demás sujetos obligados como lo establece el propio artículo 295. de la Ley del Seguro social, Ahora bien los conflictos de carácter fiscal se dirimen ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa; en lo que se refiere al recurso de inconformidad, se tramita ante la propia autoridad y es optativo para el interesado agotarlo previamente al juicio o en su caso optar por este último, en el caso que se resolviera el asunto en el recurso, y el interesado no estuviera de acuerdo le queda la instancia jurisdiccional, que tiene como efecto, confirmar total o parcialmente el recurso, o revocarlo, obligando en algunos casos al Consejo a emitir una nueva resolución, con pleno derecho o con lineamientos que dicta el juzgador.

## **2.6 Objetivos del Instituto Mexicano del Seguro Social**

Los objetivos del Instituto se encuentran señalados en la propia Ley del Seguro Social, donde se establece lo siguiente:

**“Artículo 2** Que la seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, a la asistencia médica, la protección a los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, serán garantizados por el Estado”

Para ello, se necesita que sean asegurados los trabajadores, por los patrones, en el régimen obligatorio, aclarando que existen dos tipos de aseguramiento,

que son: el Régimen obligatorio y el Régimen voluntario, en el primero los beneficiarios que por ley les corresponda, éste régimen es de financiamiento tripartita (trabajadores, patrones y el Estado) en el mismo, los sujetos de aseguramiento son los trabajadores, los miembros de las sociedades cooperativas de producción y las personas que determine el ejecutivo, a través de los respectivos decretos, y comprende cinco seguros que son:

- 1) Enfermedad y Maternidad
- 2) Riesgos de Trabajo
- 3) Invalidez y Vida
- 4) Cesantía en Edad Avanzada y Vejez
- 5) Guarderías y Prestaciones económicas.

El Seguro Obligatorio protege los trabajadores y sus beneficiarios que por ley correspondan (padres, hijos y cónyuge o concubina) otorgándoles prestaciones en especie (atención médica-hospitalaria) y en dinero a los trabajadores, mediante el pago de subsidio, que son las incapacidades (temporales, parciales o totales y definitivas)

El Régimen voluntario se realiza mediante convenios con el Instituto y comprende a los no asalariados, los trabajadores en industrias familiares, comerciantes en pequeño, los independientes como son los profesionistas independientes, trabajadores domésticos, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios, a los que sólo, les proporcionan las prestaciones en especie, porque no tienen derecho a los subsidios que se otorgan en el régimen obligatorio.

Como comentario es importante destacar que, en la práctica se conoce más el seguro obligatorio, que nace de la relación laboral que existe entre los trabajadores con sus patrones, por lo que estos últimos están obligados por Ley

a inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, para que los trabajadores y sus familiares en primer grado (hijos y padres) puedan recibir los beneficios de la seguridad social como son: las prestaciones médicas, sociales, económicas tales como son subsidios, conocido como “pago de incapacidades” las prestaciones económicas solo se otorgan a los trabajadores.

En cuanto al Régimen Voluntario establecido en el artículo 240 de la propia Ley del Seguro Social, se refiere al seguro de salud, (tan de moda actualmente) que pueden solicitar las familias mexicanas, mediante convenios que se suscriban con la institución; en este seguro la modalidad es que únicamente se les otorga las prestaciones médicas del seguro de enfermedades y maternidad, con las modalidades y restricciones que se cite en cada caso, el pago es anual y debe cubrirlo el interesado.

## **2.7 Funciones del Instituto Mexicano del Seguro Social**

De acuerdo con la propia ley del Seguro Social, deben distinguirse dos tipos de funciones que realiza el Instituto Mexicano del Seguro Social, tomando en cuenta siempre el acto que emita y son las siguientes:

- 1) Como responsable de la seguridad social, garantiza el derecho a la salud, a la asistencia médica y la protección de los medios de subsistencia, por lo tanto otorga prestaciones en especie como es la atención médica-hospitalaria que requieren los trabajadores y sus familiares, en caso necesario se otorgan prestaciones económicas que son el pago de subsidios (incapacidades), la prestación de los servicios de guarderías, y con motivo del pago de las prestaciones económicas, surgen los conflictos o controversias que se suscitan entre los asegurados y el Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales tiene competencia para conocer las Juntas

Federales de Conciliación y Arbitraje, lo anterior esta establecido en el artículo 295 de la propia ley del seguro social que cita:

**“Artículo 295.** Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto sobre las prestaciones que esta ley otorga, deberán tramitarse ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en tanto las que se presenten entre el Instituto y los patrones y demás sujetos obligados, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.”

- 2) Como Organismo Fiscal Autónomo, le corresponde el cobro de las cuotas obrero-patronales de la seguridad social, el registro, afiliación, clasificación y recaudación, y derivado de la misma el registro de los trabajadores, las auditorias a los patrones, resolver los recursos de inconformidad, ser parte en los juicios de nulidad y de amparo.

Ahora bien derivado del cumplimiento de ambas funciones, los trabajadores del Instituto, sin importara su nivel jerárquico pueden ser sujetos de quejas administrativas ante la propia institución, lo anterior esta establecido en el artículo 296 de la propia ley del Seguro Social que a la letra dice:

**“Artículo 296.** Los derechohabientes podrán Interponer ante el Instituto queja administrativa, la cual tendrá la finalidad de conocer las insatisfacciones de los usuarios por actos u omisiones del personal institucional, vinculados con la prestación de los servicios médicos, siempre que los mismos no constituyan un acto definitivo impugnabile a través del recurso de inconformidad”

El procedimiento administrativo de queja deberá agotarse previamente al conocimiento que deba tener otro órgano o autoridad de algún procedimiento administrativo, recurso o instancia jurisdiccional. La resolución de queja se hará en los términos que establezca el instructivo respectivo.

Siendo importante destacar que para el presente trabajo de tesis, es trascendental la queja administrativa, porque de la misma puede derivarse la investigación administrativa, en cumplimiento a las cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo; lo anterior en el supuesto que se presuma alguna responsabilidad, en la que se involucren a trabajadores del Seguro Social; o bien cuando en el escrito-queja, se denuncia bien sea negligencia médica, sin mencionar nombres o categorías, o se acusa en forma directa o indirecta a uno o más trabajadores por presuntas desviaciones administrativas, con motivo del trabajo que desarrollan, cuyos actos sean de acción u de omisión, en estos casos procede realizar la indagatoria. Si al concluir la misma, se encuentran elementos jurídicos de responsabilidad laboral, del personal “acusado” o con motivo de la propia investigación se desprende responsabilidad de otro (s) trabajadores, y se sitúen en la hipótesis (causales de rescisión) establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo y/ o en el Reglamento Interior de Trabajo, del Contrato Colectivo de Trabajo, se aplica la sanción de carácter administrativo establecida en el propio Pacto Laboral.

## **2.8 Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social**

De acuerdo con el artículo 257 de la Ley del Seguro Social, los Órganos superiores del Instituto, son los que a continuación se citan: de los cuales solo el último no tiene el carácter de Colegiado

- I. La Asamblea General
- II. El Consejo Técnico
- III. La Comisión de vigilancia
- IV. La Dirección General.

La Asamblea General es la autoridad suprema del Instituto, esta integrada con diez representantes del Ejecutivo Federal, diez representantes de las organizaciones patronales y diez representantes de las organizaciones de los trabajadores, lo anterior se establece en el artículo 258, de la ley del Seguro Social; sus facultades están citadas en los artículos 261 y 262 del mismo ordenamiento legal. Lo anterior lo establece el artículo 14 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El Consejo Técnico es el órgano Superior de Gobierno, Representante legal y Administrador del Instituto, con las atribuciones conferidas en la ley, sus reglamentos y los acuerdos emitidos por la Asamblea General; lo anterior esta señalado en el artículo 26 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En cuanto a su estructura esta contemplada en el Organigrama del Instituto, denominada “Organograma General del IMSS” publicada en el portal de Internet:[http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS\\_ORG/Organigrama/DN/home.htm](http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS_ORG/Organigrama/DN/home.htm), es el siguiente:

- 1 **Dirección General**
- 2 **Dirección de Prestaciones Médicas**
- 3 **Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales**
- 4 **Dirección de Incorporación y Recaudación**
- 5 **Dirección Jurídica**
- 6 **Secretaría General**
- 7 **Dirección de Finanzas**
- 8 **Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones**
- 9 **Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico**
- 10 **Unidad de Vinculación**
- 11 **Órgano Interno de Control**
- 12 **Coordinación de Comunicación Social** <sup>29</sup>

A lo anterior debe agregarse lo que cita en forma expresa el artículo 2, del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Social:

**III. Órganos Colegiados:**

- a) Los Consejos Consultivos Delegacionales, y
- b) Juntas de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad.

**IV. Órganos de Operación Administrativa Desconcentrada:**

- a) Delegaciones estatales y regionales
- b) Unidades Médicas de Alta Especialidad

**V. Órganos Normativos:** Las Direcciones a que se refiere el artículo 3, fracción II de este Reglamento, así como las Unidades y coordinaciones que de ellas dependan: (Se refiere a la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones; Dirección de Finanzas; Dirección de Incorporación y Recaudación; Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico; Dirección Jurídica; Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales y Dirección de Prestaciones Médica.

**VI. Órganos Operativos:**

- a) Unidades de servicio médico y no médico;
- b) Subdelegaciones;
- c) Oficinas para Cobros del Instituto Mexicano del Seguro Social , y
- d) Otras unidades administrativas.

**VII. Órganos Superiores:** Los que señala el artículo 257 de la Ley.<sup>30</sup>

Es necesario mencionar que si bien es cierto el ahora Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2006, fue hasta marzo de 2007,

cuando se actualizó en la página de Internet; motivo por el cual la página estuvo fuera de servicio por un tiempo para su actualizarla, adecuándola al nuevo Organigrama que se establece en el Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, mismo que abroga al Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El actual Reglamento Interior, formaliza y reconoce jurídicamente a las Unidades Médicas de Alta Especialidad denominadas comúnmente (UMAES), las cuales ya habían sido creadas con anterioridad y se encontraban en funcionamiento.

En lo que respecta al Organigrama del Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene relación con el presente trabajo de tesis, porque es necesario cual de las áreas normativas tiene competencia para llevar a cabo la investigación administrativa-laboral, que se practica en el Instituto, en cumplimiento a lo pactado en las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo, para poder conocer, si el área que lleva a cabo la Investigación Administrativa-laboral tiene facultades expresas para poder realizarla, y quien se las otorga, de esta manera se puede establecer si dicha investigación es legal, o ilegal, por lo tanto es necesario vincular al organigrama con las disposiciones reglamentarias vigentes.

El “Manual de Procedimientos para el Trámite de las Investigaciones Administrativas en Nivel Delegacional”, con fecha de emisión enero de 2001, vigente a la fecha, (con fundamento en el mismo se practican las investigaciones) en la parte introductoria cita que: “el Concejo Técnico aprobó el **acuerdo 5/95**, del 11 de enero de 1995, la nueva estructura del Instituto Mexicano del Seguro Social, trasformando la entonces Subdirección General Administrativa en Dirección Administrativa, de conformidad con los lineamientos fijados en el propio acuerdo. Asimismo la Jefatura de Servicios de Asuntos

Contractuales modificó su nombre por el de Coordinación de Relaciones Contractuales”.

“Atendiendo a las Atribuciones conferidas a la Dirección Administrativa, le han correspondido conocer de las relaciones contractuales del Instituto, incluyendo **la rescisión de la relación laboral**, u otras sanciones a los trabajadores, previa investigación administrativa, así como resolver respecto de las solicitudes de reconsideración de las mismas, que les sea presentadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, los trabajadores, por los Órganos Normativos, Regionales y por los Delegados.”

Por otra parte, de acuerdo a lo previsto en la fracción IV, del artículo 80 del Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 11 de noviembre de 1998, se desconcentró en los Delegados, la facultad para decretar la rescisión de la relación laboral u otras determinaciones dentro de su circunscripción territorial.

Es atribución del Delegado, dentro del ámbito de su circunscripción territorial, “vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y sus Reglamentos, en la esfera de su competencia y ejercitar las acciones que correspondan, incluyendo la rescisión de la relación laboral”

Como podrá observarse el Manual de Procedimientos para el Trámite de las Investigaciones Administrativas, de enero de 2001. vigente hasta la fecha, establece la competencia para realizar la investigación administrativa a la Coordinación de Relaciones Contractuales, dependiente de la Jefatura de Servicios Contractuales, quien a su vez deriva de la Dirección Administrativa; sin embargo esta estructura ha desaparecido, de acuerdo con el nuevo Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, publicado el 18 de septiembre de 2006, sin establecerse en el mismo que área absorbió a la que fue Coordinación de Relaciones Contractuales.

Sin embargo existe el **Acuerdo 52/2004**, de fecha 21 de enero de 2004, emitido por el Consejo Técnico, en sesión celebrada en la misma fecha, mismo que en el inciso **a)** dice: “Llevar a cabo la creación de la coordinación Laboral, dependiente de la Dirección Jurídica, así como los puestos de mando que se requieran según el resultado del análisis técnico-funcional”. Ahora bien, en cumplimiento a este acuerdo, la función de realizar investigación administrativa que establecen las Cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, pasa a ser responsabilidad de la Dirección Jurídica, según lo menciona el propio acuerdo, motivo por el cual antes del 15 de junio del mismo año, las Delegaciones Regionales, Estatales y del Distrito Federal, que tenían a su cargo el Departamento Delegacional de Relaciones Contractuales, de donde dependía la sección de Investigaciones Laborales,( encargada de llevar a cabo la investigación laboral) este Departamento a su vez dependiente de la Jefatura de Servicios Administrativos, únicamente la sección de investigaciones laborales pasó a formar parte de la Jefatura de Servicios Jurídicos, sin embargo hasta el 15 de junio de 2004, se oficializó la entrega que se había realizado de facto meses antes, de la Sección de Investigaciones laborales a la Jefatura de Servicios Jurídicos en la Delegación No. 4 Sureste del Distrito Federal, (hoy Delegación Sur), según consta en el acta entrega-recepción, donde se menciona el Acuerdo 52/2004, del 21 de enero de 2004.

Siendo importante destacar que el acuerdo es anterior a la creación del Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, por lo tanto primero se le otorga la facultad de realizar la investigación administrativa señalada en los artículos 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, a la Jefatura de Servicios Administrativos de donde dependía el Departamento de Relaciones Contractuales, el cual tenía bajo su responsabilidad a la sección de Investigaciones Laborales, sin embargo por virtud del mencionado acuerdo **52/2004**, del 21 de enero de 2004, la sección de investigaciones pasa a la jefatura de Servicios Jurídicos, no existiendo en esa fecha la Coordinación Laboral.

Por otra parte el **acuerdo 52/2004**, únicamente cita que faculta la creación de la Coordinación Laboral, dependiente de la Dirección Jurídica. Por lo tanto el nuevo Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene como finalidad regularizar lo que de facto ya operaba en la práctica y establecer las competencias de cada área, incluyendo la de la Dirección Jurídica. En este caso para fines del trabajo de tesis únicamente nos referimos a la Dirección Jurídica, (porque el Organigrama completo ya se citó renglones arriba) su intervención y competencia en los que se refiere a la investigación administrativa, saber si tiene competencia para practicar la indagatoria laboral, para eso, es necesario demostrar el orden jerárquico de esta Dirección y saber de donde vienen sus atribuciones y dentro del organigrama a que área en específico le corresponde realizar la investigación laboral.

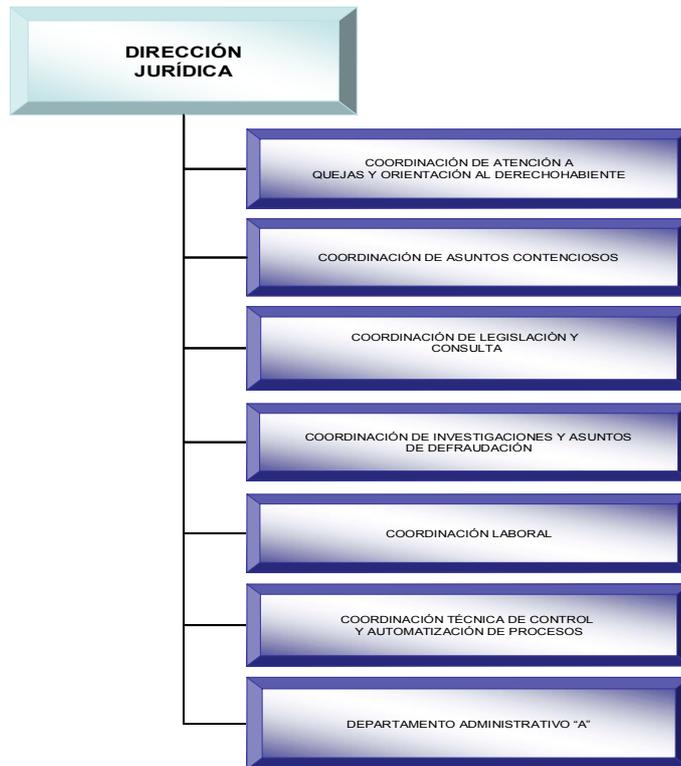
Las facultades de la Dirección Jurídica se establecen en el artículo 72 del Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, que cita:

**“Artículo 75.** La Dirección Jurídica tendrá las facultades siguientes:

**X.** Autorizar las resoluciones de rescisión del contrato individual de trabajo derivadas de las investigaciones laborales practicadas al personal de los Órganos Normativos y de aquellos expedientes en que se hubiera ejercitado la facultad de atracción.”

La Dirección Jurídica, de acuerdo con el Reglamento Interior vigente, depende de las Direcciones Normativas, y ésta a su vez de la Secretaría General; siendo importante destacar el Organigrama de la Dirección Jurídica:

## ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN JURIDICA



Ahora bien el en lo que se refiere al **Organigrama de la Coordinación laboral**, de donde depende Investigaciones Laborales, es el siguiente:



En cuanto a las atribuciones de la Coordinación Laboral, el Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social establece:

**Artículo 80.** La Coordinación Laboral tendrá las facultades siguientes:

**X.** Practicar las investigaciones laborales al personal de los Órganos Normativos y de aquellos expedientes laborales en que se hubiera ejercitado la facultad de atracción y emitir resolución respectiva.

**X.** Autorizar las resoluciones de rescisión de contrato individual de trabajo, derivadas de las investigaciones practicadas al personal de los Órganos Normativos y de aquellos expedientes en que se hubiera ejercitado la facultad de atracción.

Con lo anterior se demuestra que con la entrada en vigor del Reglamento Interior de Trabajo, del Instituto Mexicano del Seguro Social, en donde se encuentra establecido el actual organigrama, desde el punto de vista de la facultad para llevar a cabo la investigación administrativa que se practica, es de la Dirección Normativa de Investigaciones Laborales, dependiente de la Coordinación Laboral, misma que pertenece a la Dirección Jurídica; desde luego que este organigrama tiene vigencia a partir del 19 de septiembre de 2006, de acuerdo con lo señalado en el transitorio Primero Reglamento Publicado el 18 del mismo mes y año.

Sin embargo es de destacar, que el **acuerdo 52/2004, del 21 de enero de 2004**, facultaba únicamente la creación de la Coordinación Laboral, pero no establecía que la investigación laboral establecida en las Cláusula 55 y 55 Bis del pacto laboral, ahora se transfería. esta facultad a la Dirección Jurídica, por lo tanto se creó un vacío legal, al no existir disposición legal de alguna área en específico para llevarla a cabo, la investigación laboral; porque recordemos que el Manual de Procedimientos para el Trámite de las Investigaciones

Administrativas en Nivel Delegacional, de enero de 2001 y vigente a la fecha, otorgaba la facultad de realizar la citada investigación laboral a la Coordinación de Relaciones Contractuales, no así a la Dirección Jurídica, tomando en consideración lo anterior, las investigaciones practicadas durante ese periodo están afectadas de nulidad, porque fueron practicadas por autoridad jurídicamente inexistente, tomando en cuenta que en tanto no se publicara el actual Reglamento Interior de Trabajo, continuaba vigente el anterior, con el organigrama establecido en el mismo denominado "Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social" con fecha de expedición de 2003, y en esa fecha, aún no se creaba la Coordinación Laboral, dependiente de la Dirección Jurídica, como esta actualmente se encuentra y de acuerdo al anterior Reglamento la facultad de realizar la investigación laboral dependía de la Jefatura de Servicios Administrativo.

Ahora bien a partir de la entrada en vigor el Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, (19 de septiembre de 2006) se reconoce a la Coordinación Laboral, la cual fue autorizada para su creación en el acuerdo 52/2004, del 21 de enero de 2004; es decir por virtud del acuerdo citado primero se autoriza la creación y después se reconoce y legitima con el Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, con fecha de publicación 18 de septiembre de 2006, y con fundamento en el propio Reglamento se crea el Organigrama, denominado por la Institución Organograma, en donde la Coordinación Laboral, tiene bajo su responsabilidad a la División Normativa de Investigaciones Laborales, facultada para llevar a cabo la investigación laboral, tema central del presente trabajo de tesis.

Como comentario manifestamos que encontramos un vacío legal respecto a la autoridad facultada para realizar las investigaciones laborales, en el periodo comprendido de enero de 2004, al 18 de septiembre de 2006; por lo que

durante ese tiempo, las investigaciones realizadas fueron practicadas por autoridad inexistente, por lo siguiente:

- En esa fecha ya no existía la Coordinación de Relaciones Contractuales, que cita el “Manual de Procedimientos para el Trámite de Investigaciones Administrativas en Nivel Delegacional”, sin embargo este Manual se encuentra vigente hasta la fecha, en donde se establece, de quien es la facultad para realizar la Investigación.
- En ese periodo aún no se creaba la División Normativa de Investigaciones Laborales, dependiente de la Coordinación Laboral, y ésta de la Dirección Jurídica, y al no existir jurídicamente la Coordinación Laboral no contaba con las facultades que actualmente se le asignaron como es Practicar las investigaciones laborales al personal.

Lo anterior se infiere del propio **acuerdo 52/2004**, del 21 de enero de 2004, así como del Manual de Procedimientos para el Trámite de las Investigaciones Administrativas en Nivel Delegacional, en donde en forma expresa se cita quien es la Autoridad facultada de la para realizar la Investigación Administrativa-Laboral, y del anterior “Reglamento de Organización Interna del Instituto Mexicano del Seguro Social”, mismo que fue sustituido el “Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social”, con fecha de expedición 18 de septiembre de 2006 y entrada en vigor al día siguiente de su expedición.

Ahora bien, a partir de la creación de la Coordinación Laboral, y de la entrada en vigor de Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, la autoridad facultada para realizar la investigación laboral, es la División Normativa de Investigaciones Laborales, dependiente de la Coordinación Laboral. Por otra parte el actual Manual de Procedimientos se encuentra

obsoleto, porque otorga facultades a una autoridad inexistente; que si bien es cierto prevalece lo que señala el Reglamento Interior y el Organigrama actual no se puede continuar siguiendo los lineamientos para la investigación laboral, basándose en un Manual, en donde establece la facultad de realizar la indagatoria laboral a una autoridad inexistente, que no esta de acorde con los actuales lineamientos establecido tanto el vigente Manual Interior de Trabajo, como en el Organigrama.

## CAPITULO 3

### MARCO JURIDICO DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

El presente capítulo tiene como propósito, conocer si la investigación administrativa de carácter laboral que se práctica en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es legal, saber cual es su marco jurídico, que alcances tiene la misma; para ello es necesario en primer lugar referirnos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a la Ley Federal de Trabajo, a la propia Ley del Seguro Social y por supuesto al Contrato Colectivo de trabajo, que es el que rige las relaciones de trabajo entre el Instituto y sus trabajadores, (tanto de base como de confianza, según lo establece el propio ordenamiento laboral ), por lo que en ese orden jerárquico de leyes, desglosaré los temas a tratar en el presente capítulo.

#### 3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En primer lugar es necesario señalar que el artículo 123 Constitucional se trata lo referente a las relaciones de trabajo, este artículo se encuentra en el Titulo Sexto de nuestra Carta Magna y se refiere al trabajo y la previsión social, el cual a la letra dice:

**“Artículo 123.**Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: “

El artículo consta de dos apartados el **A)** y **B)**, en donde quedan especificados cuales son los tipos de sujetos que rigen las relaciones laborales, al establecer:

**Apartado “A”**. Entre los obreros jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”.

Este apartado tiene de XXXI incisos, relacionados a diversas situaciones relacionadas con el trabajo, como son:

La jornada laboral, el trabajo de menores de 18 años, la prohibición de los menores de 16 años, el trabajo de las mujeres, los salarios mínimos, la Participación de utilidades, las leyes reglamentarias referentes a: la creación del INFONAVIT, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores (obligatoria otorgarla por los patrones) la responsabilidad de los patrones sobre los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, la higiene y seguridad en el trabajo, la coaligación de patrones en sindicatos y asociaciones profesionales, el derecho a las huelgas y los paros, las facultad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir las controversias o conflictos entre el capital y el trabajo, el despido, los créditos a favor del trabajador, la contratación por empresario extranjero, cuando se consideran las contrataciones nulas, aunque se expresen en el contrato, la ley del seguro social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas, la aplicación de las leyes de trabajo, la competencia Federal y Local en materia de trabajo.

**Apartado “B”**. Entre los poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores”,

Importante señalar que este aparatado consta de XIV Incisos referentes a: La jornada de trabajo máxima tanto diurna como nocturna; el descanso, las vacaciones, la fijación de los salarios, la igualdad de género, las retenciones o descuentos, las escuelas de administración pública, los derechos de escalafón como procesos para los ascensos, la suspensión o cese, la separación injustificada, el derecho de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, la organización de la seguridad social, el trabajo de las

mujeres embarazadas, el derecho de los familiares a la atención médica de conformidad con lo que establezca la ley de la materia, la creación de un fondo de vivienda nacional, la creación del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para la resolución de los conflictos individuales, colectivos o intersindicales, cuando se consideran trabajadores de confianza, también expresa que los militares, marinos, personal del servicios exterior, agentes del ministerio público, los miembros de las instituciones policiales se regirán por sus propias leyes, así como los conflictos que surjan entre el poder judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y los que susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por ésta. En cuanto a los miembros de las instituciones policiales de los municipios, Entidades Federativas, del Distrito Federal, y de la Federación podrán ser removidos si no cumplen con los requisitos que la leyes vigentes en el momento de su remoción señalen para proceder en la institución, sin que proceda su reinstalación o restitución, en su caso solo procederá la indemnización, también este apartado rige las relaciones entre el banco central y las entidades de la administración pública federal que formen el sistema bancario mexicano ( en este último punto debemos recordar la nacionalización de la banca que hizo el presidente José López Portillo al final de su mandato en 1982).

Para el presente trabajo de trabajo de tesis, nos interesa únicamente el Apartado A, fracciones XXII, XXXI, inciso b) numeral 1, que se refieren al despido sin causa justificada, y a las empresas descentralizadas, fracciones que me permito citar:

“**XXII.** El patrono que despida 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 con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en el que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir con 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 refiere al servicio por falta de probidad 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.

“**XXXI.** La Aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

**b) Empresas:**

I. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal”.

Siendo importante destacar que las relaciones de trabajo entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, se rige por el apartado A, del artículo 123, porque en forma expresa lo señala la propia ley del Seguro Social en su artículo 256, que se transcribió en el capítulo dos y que en obvio de repeticiones se omite en este capítulo, además el artículo 123 Constitucional, Apartado A, fracción XXXI, inciso b), se refiere a la aplicación de la leyes del trabajo, y de la competencia exclusiva de las autoridades Federales, de empresas que sea administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, cuya definición se refiere que es un organismos público descentralizado del Gobierno Federal, según se desprende de la lectura del artículo 5, de la propia ley del Seguro Social que me permito citar:

“Artículo 5. La organización y administración del Seguro Social, en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, el cual tiene también el carácter de organismo fiscal autónomo.”

Por otra parte, es destacar que el mismo apartado A, en su fracción XXII, establece el despido sin causa justificada, y cita varias hipótesis como son:

1. El despido sin causa Justificada.
2. El despido por haber ingresado el trabajador a una asociación o sindicato.
3. El despido del trabajador por haber participado en una huelga lícita.

Para el trabajo de tesis nos interesa simplemente el despido, el cual analizaremos más adelante, para conocer en cuales casos es injustificado, o sin responsabilidad para el patrón, como lo señala la Ley Federal de Trabajo, la cual contempla los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir con el contrato mediante el pago de una indemnización.

### **3.2. Ley Federal de Trabajo (análisis de los artículos 46, 47, 134 y 135)**

La Ley Federal de Trabajo, es reglamentaria únicamente del Apartado A), del artículo 123 Constitucional, como lo establece en forma expresa el artículo 1º., del propio ordenamiento laboral, que establece:

“**Artículo 1º.-** La presente ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado “A”, de la Constitución”

Ahora bien antes de entrar al análisis de los artículos 47, 134 y 135, es conveniente recordar que la Ley Federal de Trabajo Vigente, es de 1970, teniendo como antecedentes la ley de 1931; las reformas más importantes fueron: la de 1980, donde se incluye el proceso laboral, se adiciona entre otros, el artículo 47 “Para establecer las bases del Nuevo Derecho Procesal de Trabajo y precisar las consecuencias jurídicas para el patrón por falta de aviso de despido al Trabajador”, derogando los artículos 452 a 458, 460 a 465, 467, 468, 470, y 471. En 1982 y 1984 se reformó el artículo 141 de la ley Federal de Trabajo, para ampliar las cuotas patronales al Infonavit.<sup>29</sup>

Siendo importante destacar que la Ley Federal de trabajo esta dividida en dos parte, una normativa que va del artículo 1º., al 684, y la parte procesal que inicia con el Título Catorce, “Derecho Procesal del Trabajo” con los artículo 685 al 1010.

### **3.2.1 Análisis del Artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo.**

Éste artículo están relacionados con una de las formas de terminación de la relación de trabajo, al establecer la ley de la materia la palabra “RESCINDIR”, numeral que a la letra dice:

**“Artículo 46.-** El Trabajador o el Patrón podrán **rescindir** en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad”

Para poder entender este artículo es necesario remitirse a lo que significa en semántica la palabra “RESCINDIR O RESCISIÓN”, de tal manera que el diccionario de la Lengua Española lo define como:

---

<sup>29</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décimo Primera Edición, Porrúa, México 1988.P.62

“RESCINDIR (*lat. rescindere, de re y scindere, rasgar*) tr. Dejar sin efecto un contrato u obligación>RESCINDIBLE; RESCISIÓN, RESCISORIO, RIA”.<sup>30</sup>

Una vez que conocemos lo que significa la palabra Rescisión, nos encontramos que el artículo 46, se refiere a que la rescisión la puede hacer valer, cualquiera de las dos parte de la relación laboral (patrón- trabajador), (en la practica nos encontramos con que invariablemente la rescisión es por parte del patrón), porque no es renuncia, sino a la terminación unilateral, con causa justificada, como lo cita este artículo, que es la rescisión del contrato de trabajo.

Para José Dávalos, en su obra “Tópicos Laborales” manifiesta refiriéndose a los 46 y 47, que rompen con la estabilidad laboral, (de lo cual estoy completamente de acuerdo con él) y señala que la rescisión tiene dos especies que son el despido, cuando el patrón rompe el vínculo laboral por faltas graves del trabajador y el retiro cuando el trabajador decide acabar con la relación de trabajo como consecuencia de una falta grave del patrón.<sup>31</sup>

Es importante destacar que el artículo 46 se refiere a la rescisión, luego entonces como premisa debe existir el contrato de trabajo, sin embargo el documento es imputable al patrón y no al trabajador; por lo tanto, con motivo de la existencia de la relación laboral, existe el contrato de trabajo, desde luego es conveniente recordar que puede existir la relación laboral sin contrato y que ambos tiene los mismos efectos jurídicos para las parte, luego entonces la rescisión de trabajo es la disolución de la relación de trabajo de alguna de las dos partes de la relación de trabajo y se debe al incumplimiento de la obligación de la contraparte.

---

<sup>30</sup> PÉREZ JUAN y María Villalba. Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española, (Edición del Milenio), Océano, Barcelona España, sin fecha de edición, Pág.974.

<sup>31</sup> DÁVALOS José. Tópicos Laborales, S/ edición, Porrúa, México 1992. P. 34

Para algunos juristas como Rosalío Bailón Valdovinos, en la parte introductoria de su obra: “La Rescisión en materia laboral” cita que la palabra Rescisión es de extracción civilista, trasplantada al derecho laboral, lo cual considera no es adecuada, porque se hubiera utilizado la palabra despido, cuando se refiere a las causas de rompimiento de la relación o contrato de trabajo.<sup>32</sup>

En conclusión podemos manifestar: La Rescisión Laboral es una decisión unilateral de una de las partes de dar por terminada la relación laboral, y como consecuencia de la misma el contrato, por causa justificada señala este artículo, luego entonces debe justificarse la rescisión, la parte que esta llevando a cabo la misma, para que se considere sin responsabilidad; se entiende que es la contraparte quien no cumplió con sus obligaciones laborales, por lo tanto en la rescisión debe especificarse las causales de la misma; en la práctica por lo menos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la rescisión esta fundamentada en las causales establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, la cual puede ser impugnada por vía jurisdiccional ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En el supuesto de que no exista rescisión de contrato se habla de una renuncia; por lo tanto para justificar la rescisión de contrato, se lleva a cabo la investigación administrativa cumpliendo con las formalidades establecidas en los marcos jurídicos vigentes, de quien la practique.

### **3.2.2 Análisis del Artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo**

Este artículo se refiere a las causales de la rescisión de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, estableciendo, el artículo 47, contiene 15 causales, mismo que a continuación cito en forma textual:

---

<sup>32</sup> BAILÓN VALDOVINOS Rosalío, La Rescisión en Materia Laboral, Primera Edición, Pac. México 1993, S/número de página.

**“Artículo 47.** Son causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuya al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causal de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad y honradez, en actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;
- III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en el que se desempeñe el trabajo;
- IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere al fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación laboral;
- V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ella, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
- VI. Ocasionar el trabajador, los perjuicios de que hablar la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal que ella sea la causa única del perjuicio;
- VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Revelar el Trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;
- X. Tener el Trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
- XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptara las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitara accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo, y

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

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento de trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Indudablemente que cada fracción del artículo 47, representa la hipótesis de la conducta en que puede incurrir el trabajador: Así tenemos que la fracción I se refiere al engaño que sufre el patrón del trabajador, con documentos o referencias falsas que indican aptitudes que no tiene el trabajador, sin embargo esta fracción tiene una vigencia de treinta días a partir de que se presenta el trabajador; en lo que se refiere a la fracción II, esta se utiliza más en la fundamentación de las rescisiones de contrato, digamos que es una conducta genérica, la falta de probidad y honradez; la violencia, las injurias, los malos tratamientos en contra del patrón, esta fracción esta relacionada con las fracciones III y IV, agregando la causa grave; por otra parte las fracciones V; VI y VII se refiere a la negligencia del trabajador en el desempeño de su trabajo, ocasionando perjuicios materiales, cuando el trabajador actúa sin dolo, pero con negligencia, comprometiendo la seguridad del lugar donde trabajo y poniendo en

riesgo al personal que ahí se encuentra; la fracción VII, se refiere a actos inmorales, conducta que bien puede referirse a realizar actos sexuales o el acoso sexual; la fracción IX, se refiere que al trabajador le está prohibido revelar secretos de fabricación; la fracción X, describe lo que se denomina incurrir en cuarta falta en un periodo de 30 días sin permiso del patrón y sin causa justificada; como causal de rescisión las fracciones X y XII citan la desobediencia a las ordenes del patrón, la primera en relación al trabajo contratado y la segunda a las medidas preventivas para evitar accidentes; la fracción X, la consecuencia de encontrarse bien sea en estado de ebriedad o drogado, durante su jornada laboral, sin embargo existe una exclusión, en cuanto a drogas, que sean prescritas por el médico y que el trabajador avise previamente al patrón; en lo que se refiere a la fracción X, en cuanto a las sentencias ejecutoriadas, que le impidan al trabajador acudir a sus labores por tener pena de prisión; la fracción XV, establece las conductas análogas que sean de igual manera y de consecuencias semejantes; es importante señalar que esta fracción se utiliza en forma constante para fundar las rescisiones de contrato, y se relacionan con las demás fracciones.

Como podemos observar, nos encontramos frente a diversas causales que enumera el artículo 47, de la Ley Federal de Trabajo, dentro de las cuales puede situarse la conducta laboral del trabajador, lo que tiene como consecuencia que el patrón pueda rescindirle su contrato de trabajo sin responsabilidad para el mismo. Siendo necesario hacer énfasis en el último párrafo de éste artículo, que obliga al patrón a dar aviso al trabajador por escrito de la causa de rescisión, es decir debe estar fundada y motivada, además de señalar la fecha, tanto de los hechos ocurridos, como en la que se le notifica la rescisión; siendo un deber del patrón, acreditar que el trabajador se enteró de la rescisión, por lo tanto el documento donde se le comunica la rescisión al trabajador debe contener su firma. En el Instituto Mexicano del Seguro Social, se tiene implementado que cuando se rescinde a algún trabajador, se le busca primero en su centro de

trabajo y dentro de su jornada laboral, con la finalidad de entregarle el oficio rescisorio, en caso de no localizarlo, se acude al domicilio particular mismo que tiene registrado en el Instituto; se le entrega el original del oficio, recabando la firma del empleado. Además en forma paralela se deriva una copia del mismo oficio rescisorio a la oficina de personal de la unidad médica o administrativa donde está adscrito el trabajador, para que surta los efectos jurídicos de la rescisión, a partir de la fecha de la notificación.

El mismo artículo 47 cita que cuando el trabajador se niega a recibir el aviso, el patrón está obligado, a que dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje, “de la negativa del trabajador de recibir el aviso rescisorio; lo anterior con la finalidad de que se le pueda notificar la rescisión al trabajador a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y el patrón debe proporcionar el domicilio del trabajador.

En el Instituto Mexicano del Seguro Social, se tiene como procedimiento implementado, cuando el trabajador se niega bien sea a firmar el oficio de rescisión, o no se localiza para notificarle el mismo, se deriva el oficio rescisorio a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sea la misma quien notifique de este hecho al trabajador interesado, por lo que al oficio de la rescisión, se adjunta la “hoja de datos personales del trabajador”, la cual contiene: nombre, categoría, matrícula, horario, descansos semanales, escolaridad, domicilio, nombre del cónyuge o padres y firma del trabajador, para que la Junta notifique la rescisión al trabajador; a este procedimiento se le denomina en forma interna “**para-procesal**”. Es importante mencionar que el mismo artículo 47, precisa en forma clara que la falta de aviso al trabajador o la Junta de Conciliación Y Arbitraje tiene como consecuencia que se considere un despido injustificado. Concluyendo El patrón está obligado a darle a conocer al trabajador el oficio de rescisión, y éste debe hacerse por escrito y en caso de que el trabajador se niegue a recibir el oficio, el patrón cuenta con cinco días

siguientes, para darle intervención a la Junta de Conciliación y Arbitraje, anexando el oficio rescisorio y los datos del trabajador para localizarlo, lo anterior para que sea la Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal, quien notifique la rescisión; en el entendido que la falta de notificación tiene como consecuencia que se considere **despido injustificado**.

### **3.2.3 Análisis del Artículo 134 de la Ley Federal de Trabajo**

El artículo 134, se encuentra en el capítulo II, que se refiere a las obligaciones de los trabajadores, mismo que reproduzco íntegramente.

**“Artículo 134.** Son obligaciones de los trabajadores:

- I. Cumplir con las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que de acuerdo a las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;
- III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de sus representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente al trabajo;
- IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos,
- V. Dar aviso de inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le hayan dado para el trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o mala calidad o defectuosa construcción;
- VII. Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

- IX. Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a sus representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos y comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.”

La fracción I, y II del artículo 134, se refieren a que los trabajadores están obligados a acatar las normas de trabajo, por el bien del trabajador y sus compañeros, lo cual resulta lógico, porque de esta manera se protege a todos los trabajadores; las fracciones III y IV, se describe lo relacionado con el desempeño del trabajo, ejecutándolo con intensidad, cuidado, esmero, en el lugar que designe el patrón, lo que resulta lógico, porque se pretende que los trabajadores cumplan en forma eficaz y eficiente con el trabajo que tienen asignado; la fracción V, es el aviso previo que debe dar el trabajador, de las causas que justifiquen que el trabajador no pueda asistir al trabajo, lo anterior para evitar que incurra en cuarta falta; la fracción VI, obliga a que el trabajador devuelva el material que no utiliza, no siendo responsable por el deterioro del material o equipo, por la mala calidad, o defectos de construcción, de esta manera se protege del llamado “robo hormiga”; la fracción VII es en relación a las buenas costumbres que deben observar los trabajadores, apartarse de esta conducta es análogo a la falta de probidad y honradez, la fracción VIII, es de suma importancia porque establece

la solidaridad de prestar auxilio por riesgo inminente en donde peligren las personas, o por los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo, no debe olvidarse la esencia de la Institución, que es garante de la Seguridad Social; las fracciones IX; X y XI están relacionadas con la salud de los propios trabajadores, por lo que deben integrar los organismos de ley, es decir las Subcomisiones de Trabajo, someterse a revisiones médicas y comunicar si tienen enfermedades contagiosas, la fracción XII, es la obligación que tiene los trabajadores de comunicar las deficiencias para evitar daños a los intereses y vidas de los demás trabajadores; por último la fracción XIII, es el secreto técnico, comercial y administrativo que están obligados a guardar, porque la divulgación puede causar prejuicios a la empresa, no debemos olvidar que el Instituto también es un organismo fiscal autónomo, de tal manera que debe procurarse, cuidar el secreto de la emisión de las cédulas fiscales.

Por último agregamos que en sus doce fracciones de que consta el artículo cada una de las mismas es una hipótesis, cuyas conductas son obligatorias que las cumplan los trabajadores, por lo tanto el incumplimiento de las mismas, tiene como consecuencia aplicarlo a Contrario Sensu, (por no cumplirlos) las sanciones establecidas como causales de rescisión, al no cumplir el empleado con las obligaciones laborales que le impone la ley. Por lo tanto éste artículo se relaciona con el artículo 47 del mismo ordenamiento laboral; y el incumplimiento de una o más de las hipótesis que señala el artículo tiene como consecuencia aplicar sanciones laborales por responsabilidad, ahora bien para la aplicación de la sanción se toma en cuenta la conducta laboral del trabajador, y estas sanciones van de las leves a las más graves, como es la rescisión de su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, porque a faltas leves sanciones leves, a faltas graves sanciones graves.

### 3.2.4 Análisis del Artículo 135 de la Ley Federal de Trabajo

El artículo establece en forma enunciativa las conductas laborales prohibitivas de los trabajadores, al citar en forma expresa:

**“Artículo 135.** Queda prohibido a los trabajadores:”

- I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;
- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;
- III. Sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;
- IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;
- V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de este lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- VII. Suspende las Labores sin autorización del patrón;
- VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;
- IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; y
- X. tener cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.

Este artículo como lo enuncia se refiere a las conductas que les están prohibidas a los trabajadores, llevarlas a cabo, citando una serie de hipótesis en sus diez fracciones, de tal manera que incurrir en alguna de las conducta laborales que

señala el artículo, tiene como consecuencia hacerse acreedor a sanciones de carácter laboral. Por lo que se vincula este artículo con el 47 de la Ley Federal de Trabajo, donde se expresan las causales de rescisión, para el fincamiento de responsabilidad, lo anterior queda demostrado en forma objetiva mediante la investigación que se practica para el deslinde de responsabilidad, otro de los elementos que se toman en cuenta es la conducta laboral del trabajador, para poder determinar, cuando concluye la investigación, el tipo de sanción que se le aplica al trabajador, siendo la más grave la rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón; es importante recordar que en el oficio de resolución debe expresarse cual fue la conducta que llevo a cabo el trabajador, si tuvo repercusiones cuales fueron éstas, que acciones ocasionó con la misma, por lo tanto se vinculan entre sí, los artículos 47, 134 y 135, para fundar y motivar la rescisión de trabajo.

En el Instituto Mexicano del Seguro Social, se acostumbra relacionar los tres artículos, en el oficio de rescisión que se notifica al trabajador, con motivo de la investigación laboral que se realiza en forma interna, lo anterior queda establecido en el oficio rescisorio, documento que debe encontrarse fundado, conforme a derecho, también se motiva, citando las circunstancias de tiempo modo y lugar respecto a la conducta en que incurrió el trabajador, misma que se sitúan en una o más hipótesis, de las causales de rescisión.

### **3.3 Ley del Seguro Social de 1995.**

Para fines del presente trabajo de tesis, debe hacer alusión a la Ley del Seguro Social, en el Título Sexto, de las Responsabilidades, Infracciones y Delitos, los artículos 303 y 303 A, se refieren a los servidores públicos y al incumplimiento de sus obligaciones, al citar lo siguiente:

**“Artículo 303.** Los servidores públicos del Instituto, están obligados a observar en el cumplimiento de sus obligaciones, los principios de responsabilidad, ética profesional, excelencia, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, calidez y calidad en la prestación de los servicios y en atención a los derechohabientes y estar sujetos a las responsabilidades civiles o penales en que pudieran incurrir como encargados de un servicio público.

**“Artículo 303 A.** El incumplimiento de las obligaciones administrativas, que en su caso correspondan serán sancionadas en los términos previstos en la ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, salvo los que se encuentren comprendidos en el artículo 5º. De dicho ordenamiento” (el artículo quinto se refiere al Organismos Fiscal Autónomo).

Si bien es cierto que ambos artículos se refieren a los trabajadores del Seguro Social en su calidad de Servidores Públicos, también lo es, que la sanción que se les impone es con fundamento en el Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que tiene como premisa, que para la rescisión debe realizarse previa investigación administrativa-laboral, establecidas en las cláusulas 55 y 55 bis, del Contrato Colectivo de Trabajo, con la finalidad de dejar a salvo los derechos de los trabajadores; además que la resolución que emite el Instituto sea de conformidad a los lineamientos establecidos en el propio Contrato Colectivo; no olvidemos como se citó en forma previa, las relaciones laborales entre el Instituto y sus trabajadores, se rigen por el apartado A, del artículo 123 de la Ley Federal de Trabajo, por disposición expresa del artículo 256 de la Ley del Seguro Social, y por el propio Contrato Colectivo de Trabajo.

Por lo que en la práctica aún cuando la queja administrativa fuera presentada ante el Órgano de Control Interno, (antes Contraloría Interna hoy Secretaría de la Función Pública), la misma se deriva a la Sección de Investigaciones Administrativas de la Delegación correspondiente, para su desahogo.

Conviene recordar, que la propia Ley del Seguro Social, tiene establecido el Reglamento para el trámite y resolución de las quejas administrativas, ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, este tiene su fundamento legal, en el artículo 296 de la Ley del Seguro Social; por lo tanto para resolver las quejas, en la hipótesis de que algún trabajador de la institución resulte responsable, con motivo de la queja interpuesta, se tiene que llevar a cabo necesariamente la investigación administrativa de carácter interno que realiza el propio instituto, para determinar la probable responsabilidad de alguno(s) de sus trabajadores.

### **3.4 El Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social (IMSS-SNTSS), vigencia 2005-2007.**

Es el pacto laboral que regula las relaciones de trabajo entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, representados por el Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, se revisa anualmente las prestaciones económicas (base salarias y prestaciones), y cada dos años el clausulado. La estructura del Contrato Colectivo, se establece en el propio Pacto Laboral mismo que contiene 152 Cláusulas, un tabulador de sueldos base, profesiogramas, catálogos, reglamentos y un apéndice.

Para el trabajo de tesis nos interesa las cláusula 43, que es una limitante a la rescisión de trabajo; las Cláusulas 55 y 55 bis, así como el reglamento interior de trabajo, principalmente el artículo 64 que se refiere a las obligaciones de los trabajadores y el Reglamento de la Comisión Mixta Disciplinaria, (Órgano facultado para el otorgamiento de estímulos e imposiciones de medidas disciplinarias a excepción de las rescisiones de los contratos Individuales de Trabajo), respecto de los trabajadores que laboran en el Instituto.

### **Cláusula 43. Limitación a la Rescisión.**

“Todos los trabajadores con permisos sindicales permanentes en los términos de la cláusula anterior, y aquellos que gocen de licencias temporales para comisiones sindicales, así como los que ocupen cualquier puesto de representación sindical de los precisados en la cláusula 5, no estarán sujetos a rescisión de contrato, durante el tiempo que dure su encargo o comisión”.

Esta Cláusula tiene aplicación cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de quince años y el Instituto sólo podrá rescindir por alguna de las cláusulas señaladas en la ley Federal de Trabajo que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrán al trabajador las medidas disciplinarias que correspondan, respetando los derechos que deriven de su antigüedad. La repetición de la falta, o la comisión de otra u otras que constituyan una causa legal de rescisión deja sin efecto la limitación anteriormente expuesta.

Del análisis de esta cláusula, nos encontramos que para su aplicación se requiere como requisitos de procedibilidad lo siguiente:

- .Se aplica sólo a los trabajadores que tengan una representación sindical, (Delegados Sindicales y Representantes del Comité Delegacional o Ejecutivo).
- . A los trabajadores que tengan una antigüedad efectiva, de más de 15 años, (lo anterior se demuestra con su tarjetón de pago, en donde quincena a quincena se señala en forma expresa la antigüedad que tiene el trabajador, entre otros datos) y solo podrán rescindirles su contrato por causas graves, desde luego que la causa grave debe demostrarse y no solo invocarse.

- El Beneficio solo se aplica por única vez, durante la vida laboral de cualquier trabajador, en caso de la aplicación y que nuevamente el o los trabajadores incurran en otras irregularidades probadas, la sanción siguiente es la rescisión de su contrato de trabajo.

### **3.5 Análisis de las Cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo.**

Para poder realizar el análisis de estas cláusulas, es necesario primero transcribirlas, para tener una referencia, por lo que me permito citarlas a continuación:

#### **Cláusula 55.- Rescisiones de Contrato.**

“Ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las Cláusulas aplicables del presente Contrato Colectivo, tendrá validez.

En ningún caso se podrá sustituir la investigación con los reportes o informes hechos en los centros de trabajo.”

**Cláusula 55 bis.**–“Cuando el trabajador reportado deba presentarse para investigación, éste debe ser citado, para rendir su declaración con 36 horas de anticipación, sin que se computen los sábados, domingos y días de descanso obligatorio, para presentarse dentro de su jornada, con excepción de los de jornada nocturna o acumulada, debiendo señalarse en el citatorio el motivo de la investigación. Se girará copia de los citatorios al Sindicato.”

De las Cláusulas anteriores, podemos señalar en primer lugar que el Contrato Colectivo de trabajo contempla la rescisión de trabajo, pero condicionada a la investigación interna que se realice y ésta debe efectuarla una estructura administrativa con que cuenta la propia Institución, creada para llevar a cabo la indagatoria laboral, la cual como bien establece la Cláusula 55, no puede ser sustituida con los reportes o informes que realice los centros de adscripción del trabajador reportado, con lo anterior se pretende garantizar una investigación imparcial, apegada a derecho, tomando en cuenta que el centro de labores del trabajador involucrado, es quien precisamente realiza el reporte inicial de los hechos que pueden ser constitutivos de investigación; lo anterior tiene como

propósito que no se pueda juzgar a priori al trabajador; ( ser juez y parte), porque la Unidad Médica o Administrativa hace el reporte, y por lo tanto se ve impedida de realiza la investigación laboral; por otra parte, es de destacar que los Directores de las Unidades Médica y Administrativas no son autoridad facultados por la ley para llevar a cabo la investigación Laboral.

A nivel de las Delegaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, el área encargada de realizar la indagatoria es “LA SECCIÓN DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS”, misma que intervienen, hasta que recibe el reporte que derivan los Centros de Adscripción de los empleados reportados, existiendo dos tipos de reportes, en cuanto a la responsabilidad del o los trabajadores:

1. Los que desde el inicio se determinan la presunta responsabilidad del o los trabajadores reportados.
2. Los Q.R.R., (quien resulte responsable), para el deslinde de responsabilidades.

Por otra parte la Cláusula 55 bis, obliga al patrón (I.M.S.S.) que cite al trabajador reportado con 36 horas de anticipación, la hora de su cita, debe ser dentro de su jornada laboral, con excepción de los trabajadores de jornada nocturna o acumulada, ( no olvidemos que la Institución labora las 24 horas del día, de los 365 días del año, en urgencias médicas, hospitales de segundo, tercer nivel y de alta especialidad), la excepción a la regla, es que, los trabajadores de jornada acumulada se les cita fuera de su horario de labores; la cita debe hacerse por escrito, (a través de un citatorio de reportados) en donde se señalen los hechos que se les imputan, así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar (cuando, donde, a que hora ocurrieron los hechos, a quines les consta (si es que existen testigos), en caso de que con la conducta del trabajador se presuma la existencia de daño patrimonial debe mencionarse en el propio citatorio, si existió negligencia en su actuar, (sobre todo referente a las quejas médicas), saber si

alguna área especializada emitió opinión técnica, respecto de la conducta laboral del trabajador, que da lugar a la investigación administrativa.

No olvidemos que el área médica y para médica (Enfermería, Rayos X,) son técnicos especializados, por lo que es necesario, solicitar la respectiva opinión técnicas, o técnicas-médicas a las áreas responsables, para saber si la conducta realizada por el técnico o especialista, en su calidad de trabajador del Instituto, sujeto de investigación es adecuada o existe alguna desviación, impericia o negligencia, que da motivo a investigar su conducta laboral. (siendo necesario recordar que el abogado de la sección de investigaciones, integra la investigación, pero de ninguna manera es perito en varias disciplinas, por lo tanto debe auxiliarse de las áreas normativas, solicitándoles a ellas las opiniones técnicas que correspondan). La opinión médica o administrativa las emiten las áreas especializadas, según el caso que se trate y es análogo a un peritaje.

De tal manera que cuando se trata de investigación respecto al desempeño del trabajo de algún médico o enfermera reportados debe mencionarse con toda precisión en el citatorio de reportado, que se solicito opinión técnico –médica, el nombre del área que dictamina, el número de memorando, la fecha, (para fines de prescripción) nombre, firma y cargo de quien obsequia el dictamen, si en el mismo se cita responsabilidad profesional del trabajador involucrado, o impericia se debe mencionar en que consiste la misma, para ello debe transcribir en forma textual y entrecomillado, lo que dice la opinión técnico- médica ,respecto de la responsabilidad que se le atribuye

En lo que se refiere a la cita dentro de la jornada laboral, no se toman en cuenta para la comparecencia del trabajador reportado, los días sábado, domingo o días inhábiles por Ley, más los descansos semanales que disfruten los trabajadores, (en el Instituto los descansos son alternos), por citar un ejemplo tenemos que si un trabajador trabaja sábado y domingo, después descansa lunes y martes, solo

tenemos para citarlo de miércoles a viernes, en caso de citarlo en su día de descanso, el citatorio es nulo de pleno derecho, porque existe la prohibición expresa en el Contrato Colectivo de Trabajo, de citarlo en sus días de descanso o de descanso obligatorio por Ley ; además el citatorio debe entregarse con las 36 horas de anticipación que dispone la Cláusula 55 bis; para el computo de las horas transcurridas entre la entrega del citatorio y la comparecencia, no deben considerarse los días de descanso del trabajador, ni los feriados (sábados domingos y días festivos por Ley.)

### **3.6 Análisis del Reglamento Interior de Trabajo. del Contrato Colectivo de Trabajo.**

El Reglamento Interior de Trabajo, se encuentra inserto al propio Contrato Colectivo de Trabajo, consta de 102 artículos, y Tres Transitorios, agrupados en los Capítulos del I al XII, esta firmado por Autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, entre ellos su Director y por los integrantes del Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, entre los artículos que nos interesan para el tema del presente trabajo de Tesis es: El Capítulo VIII que se refiere a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores, en especial el Artículo 63, en sus cuarenta y cinco fracciones de que consta; describe los derechos de los trabajadores y el Artículo 64, con dieciocho fracciones señala las obligaciones de los trabajadores.

El artículo 64, esta relacionado con el Artículo 134 de la Ley Federal de Trabajo, como parte de las obligaciones que tiene los trabajadores, siendo un artículo enunciativo, porque se refiere a las conductas laborales que son obligatorias que cumplan, dentro del contexto del trabajo en general que desempeñan los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social; la fracción I, se refiere a que los trabajadores están obligados a desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que les sean asignadas, de acuerdo a su

profesiograma, (es la descripción de las actividades que les corresponden realizar de acuerdo a la categoría que tienen, mismas que también se encuentran descritas dentro del propio Contrato Colectivo de Trabajo, en la sección denominada “Profesiogramas”). Por lo que la obligación existe, lo mismo para el de Intendencia, médico, especialista o personal de confianza.

La conducta que se refiere a la probidad, está establecida en el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, y describe como un actuar recto y probo. Los actos de violencia puede abarcar la riña, la agresión física y verbal, también se contempla la desobediencia a las ordenes del patrón, como el desacato a las ordenes del patrón, en relación al trabajo contratado, que también establece el artículo 47; punto importante es el artículo 64, en sus fracciones VII, IX, XII, XIV, XV, XVI Y XVII, que son propios de la Institución, como son el carácter confidencial, de algunos asuntos, no olvidemos que la Institución también es un Organismo Fiscal Autónomo, y que en lo que se refiere a la recaudación es importante la confidencialidad, así como en los aspectos médicos, es una obligación en cuanto a ciertos padecimientos, y la adopción de medidas preventivas que tiene la Institución, una obligación de cumplir el presente Reglamento, la dedicación a las labores que les son asignadas a los trabajadores en función de su profesiograma, a la prohibición de efectuar rifas, colectas, en los centros de trabajo, y no acompañarse durante la jornada laboral de niños o familiares.

Por lo tanto podemos concluir que esta artículo se relacionan con los artículos 47, 134 y 135 de la Ley Federal de Trabajo y que el incumplimiento de las obligaciones expresamente citadas en los mismos, tiene como consecuencia una sanción de carácter laboral, que se aplica en la resolución que se emite al concluir la investigación laboral, tema del presente trabajo de tesis.

**“Artículo 64** Son obligaciones de los Trabajadores:

- I. Desempeñar con eficiencia y responsabilidad las labores que les correspondan de acuerdo con los profesiogramas.
- II. conducirse con probidad y honradez en el desempeño de su trabajo.
- III. No incurrir en actos de violencia, amagos injurias o malos tratamientos en contra de otros trabajadores o derechohabientes y demás personas que concurren al lugar donde presten sus servicios.
- IV. Presentarse con puntualidad al desempeño de sus trabajos.
- V. Proceder en el desempeño de sus labores con el cuidado, precaución y sentido de responsabilidad necesarios para no causar daño o perjuicios a personas o bienes de la Institución.
- VI. Obedecer las órdenes o instrucciones de sus superiores relacionadas con sus labores.
- VII. No revelar o dar a conocer los asuntos de carácter privado o confidencial del Instituto.
- VIII. No incurrir en inasistencias, teniendo presente que más de tres faltas injustificadas dentro del término de 30 días es causa de rescisión del contrato de trabajo, en los términos de la Cláusula respectiva del Contrato Colectivo de Trabajo.
- IX. Acatar las medidas preventivas adoptadas por el Instituto para evitar riesgos de trabajo.
- X. Asistir a su trabajo sin encontrarse en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes, ni provocarse estas condiciones durante su jornada de labores.
- XI. Prestar auxilio en cualquier tiempo que se necesite por causas de siniestro, riesgo inminente o peligro para personas o intereses del Instituto.
- XII. A cubrir las guardias que les correspondan conforme a los roles que de acuerdo al Instituto y Sindicato, en los términos de la cláusula relativa del Contrato Colectivo de Trabajo.

- XIII. A pagar al Instituto los desperfectos que ocasionen a los útiles y demás implementos de trabajo y el reemplazo de los mismos en caso de pérdida, si los desperfectos o perdidas se deben a descuido, negligencia, o mala fe, que se compruebe previa investigación, de acuerdo al procedimiento establecido en la Cláusula 72 del Contrato Colectivo de Trabajo.
- XIV. A cumplir estrictamente el presente reglamento en la parte que les corresponda. Dedicarse a las labores que les han sido asignadas en función de sus categorías y profesiogramas.
- XV. Abstenerse de efectuar o participar en el centro de trabajo en rifas, tandas, colectas o actos de comercio o de agio.
- XVI. No acompañarse durante la jornada de labores de familiares, adultos o niños.
- XVII. Portar el gafete identifica torio durante la jornada de trabajo.

Como comentario a las fracciones antes citadas podemos mencionar: La fracción I se refiere a que cada trabajador debe dedicarse a las labores que tenga asignadas, de acuerdo a su profesiograma, que las describe todas y cada una de ellas, es decir, no puede ir más allá de lo que el propio puesto para el que fue contratado le permite, pero tampoco puede omitir realizar una actividad que esta obligado a llevar a cabo, un ejemplo: es que una enfermera no puede realizar funciones de médico y viceversa, además que el trabajo debe ser eficiente y responsable, de lo contrario ser incurriría en responsabilidad por negligencia; Las fracciones II, y III, se equiparan a lo descrito en el artículo 47 de la ley Federal de Trabajo, es decir la falta de probidad cometida fuera de su jornada de trabajo contra el patrón, familiares, personal directivo o administrativo; la fracción IV, establece la puntualidad en el desempeño del trabajo, es decir acudir en forma puntual al área de responsabilidad a donde esta asignado el trabajador, no debemos confundir, que una es la puntualidad al registrar su entrada y otra la de presentarse a su puesto de labores para iniciar su jornada laboral; La fracción V,

se refiere a evitar actuar con negligencia, por lo tanto a Contrario Sensu, se obliga a actuar cuidado, precaución y sentido de responsabilidad; la fracción VI, es la obediencia a las órdenes del patrón, al igual que lo citado en el artículo 47 de la Ley federal de Trabajo; la fracción VII, privilegia la confidencialidad, que tiene muchas connotaciones, tanto en el aspecto de salud de los asegurados, como de la actuación del Instituto como Órgano Fiscal Autónomo; la fracción VIII, se refiere a que los trabajadores no deben incurrir en cuarta falta, porque es causal de rescisión; la fracción IX obliga a los trabajadores a acatar las medidas preventivas que tiene implementadas el Seguro Social, como medida obligatoria para evitar los riesgos o accidentes de trabajo, que generan pérdidas millonarias a las Institución por las incapacidades; la fracción X, prohíbe encontrarse en estado de ebriedad, o narcotizado durante el desarrollo de su jornada laboral, ni provocarse este estado durante su trabajo; la fracción XI es enfática al mencionar el auxilio que debe prestarse en cualquier tiempo por siniestros que ocurran, no debemos perder de vista que la Institución es garante de la salud, de los trabajadores y sus familias.

La Fracción XII, se refiere a que el trabajador esta obligado a cubrir las guardias, estas se refieren a los días feriados por Ley y que les corresponde trabajar a determinados trabajadores, de acuerdo con los días que tienen asignados para laborar, no olvidemos que el Instituto Mexicano del Seguro Social, labora las 24 horas del día de los 365 días del año, de tal manera que no puede quedarse descubiertos servicios que son prioritarios para otorgar atención médica, como lo es los servicios de urgencias, segundo y tercer nivel de atención médica; La fracción XIII, hace referencia al cuidado del equipo, útiles de trabajo y demás implementos de trabajo, si estos se destruyen por descuido, negligencia o mala fe de los trabajadores y se prueba lo anterior, son sujetos de responsabilidad; la fracción XIV, obliga al cumplimiento del Reglamento interior del Contrato Colectivo; la fracción XV se refiere a que los trabajadores deben dedicarse a las funciones que tiene asignadas, de acuerdo a cada categoría y en función de su

profesiograma, por último las fracciones XVI y XVII, prohíbe las rifas, tandas, colectas actos de comercio y hacerse acompañar de familiares adultos o niños durante la jornada de trabajo, respecto a estas fracciones nos atreveríamos a decir que es letra muerta, porque existen los actos de comercio y en varias ocasiones los trabajadores llevan al trabajo a sus hijos, lo que impide un adecuado rendimiento de su trabajo. Como podrá observarse todas y cada una de las fracciones enumeradas, están relacionadas con el artículo 47 de la Ley Federal

Concluyendo señalamos que existen diferencias y conciencias con el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo que tiene XV fracciones y el artículo 65 con sus XVIII fracciones, siendo algunas de ellas similares entre si y otras diferentes, pero todas y cada una de ellas tienen en común que refieren a causales de rescisión de contrato.

Respecto a la rescisión del contrato de trabajo establecida en el artículo 46 de la Ley Federal de Trabajo, se relaciona este artículo, en la fracción o fracciones que corresponda, con los artículos 47, 134 y 135 del mismo precepto legal, con motivo de la investigación realizada, para poder fundar la rescisión de contrato, de tal manera que se vincula la Ley Federal de Trabajo, con lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo, específicamente en el capítulo de Obligaciones de los Trabajadores que en forma expresa menciona el artículo 64 del Reglamento Interior de Trabajo, del Pacto Laboral.

En lo que se refiere al capítulo X describe a la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y Subcomisiones también se encuentra dentro del Reglamento Interior de Trabajo, lo integran del artículo 66 al 102, el primero de ellos establece sus facultades al citar:

**“Artículo 66.**La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria es el órgano facultado para el otorgamiento de estímulos e imposición de medidas disciplinarias, **a excepción de las rescisiones de los contrato** individuales de trabajo, respecto de los trabajadores que laboran en el Instituto.

Las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, son los órganos facultados para los mismos fines, en su subscripciones correspondiente (las negrillas son mías)

La Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y las Subcomisiones, su facultades se encuentran relacionadas entre otras con la aplicación de las medidas disciplinarias como lo cita el propio artículo 66, estas medidas disciplinarias o sanciones, se aplican en las resoluciones que se emiten con motivo de la investigación Administrativa llevada a cabo, la cual señalaré más adelante.

### **3.7. Análisis de la Jurisprudencia de la 2ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.**

Esta Tesis de Jurisprudencia, se refiere en especial al Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de la investigación administrativa que se practica, en donde comparecen los trabajadores, a las diligencias que desahoga, en cumplimiento a lo citado en las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo, en específico a la resolución que se emite como es la rescisión de Contrato, siendo conveniente mencionar que; durante la indagatoria laboral que lleva a cabo la Institución, se cita a comparecer al personal involucrado, bien sea en su calidad de testigos, jefes del trabajador reportado, áreas normativas, jefes de personal etc., de acuerdo con la situación particular del caso; la comparecencia se realiza mediante el documento denominado “ citatorio”, mismo que se les notifica, señalando en el mismo: la fecha, hora , lugar, que tendrá verificativo la comparecencia, así como el nombre del abogado ante quien comparecen y brevemente se señalan los hechos que son sujetos de investigación; cada comparecencia se “asienta en el acta administrativa”; por lo

que en el citatorio para que comparezcan los testigos, se marca copia al o los presuntos responsables, para que se presente en la misma fecha, con el objeto de no dejarlos en estado de indefensión, y que tengan conocimiento, de los hechos que se les imputa, así como conocer lo que declaran los testigos; por cada comparecencia, se levanta una “Acta Administrativa”.

Por lo tanto la Tesis Jurisprudencial, tiene aplicación en la comparecencia del o los trabajadores reportados y **en la intervención de éstos**, en todas y cada una de las diligencias que se llevan a cabo, porque de otra manera no se entendería la citación de los responsables, sino intervienen en las Diligencias de los testigos, esta tesis esta relacionada con la rescisión de la relación de trabajo, misma que a la letra cita:

**“RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. DEBE CITARSE AL TRABAJADOR Y AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN PREVIA.**

“Conforme a lo que establecen las cláusulas primera, 50, 55 bis y 135 del contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social con sus trabajadores, para el desahogo del procedimiento de investigación debe citarse en forma previa y otorgarse intervención tanto al sindicato como al interesado, y si bien dichas cláusulas no exigen textualmente que la citación se haga para todas y cada de las etapas del procedimiento, como la finalidad de las disposiciones contractuales que requieren la investigación para la validez de la rescisión laboral, es dar la oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputen, y esto no podría lograrse si solamente se le citare a alguna o algunas de las diligencias por practicarse, debe concluirse que es indispensable que se le cite a todas. Por otra parte, aunque el Sindicato constituye un organismo de defensa de sus agremiados y representa a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, cabe precisar que es un principio fundamental que el contrato es ley especial para los contratantes y debe cumplirse en el modo y forma en que esta establecido; de manera que si el pacto colectivo exige que se cite en forma previa y se dé intervención en la investigación tanto al sindicato como al interesado, tiene que aceptarse que para la validez del procedimiento debe citarse a ambos, pues lo contrario implicaría desconocer la fuerza obligatoria del contrato,

haciendo nugatoria sus disposiciones. Además, no siempre los representantes o abogados sindicales podría tener conocimiento de todas y cada una de las circunstancias que rodean los hechos materia de la investigación para estar en posibilidad de defender adecuadamente al trabajador, y, a la inversa la sola intervención de éste, sin la asesoría de la intervención sindical, traería igualmente como consecuencia disminuir su capacidad de defensa; de ahí que la exigencia contractual de que se cite a ambos al procedimiento de investigación, encuentra plena justificación. La anterior conclusión se ve corroborada por la aplicación de los principios del derecho del trabajo de la in dubio pro operario, reconocido expresamente en la cláusula 131 del contrato colectivo de que se trata y de progresividad de las prestaciones laborales. Consecuentemente, cuando la rescisión de la relación de trabajo se funda en una investigación administrativa que carece de dichas formalidades, debe considerarse que existió un despido injustificado”

**“2ª/J/98**

Contradicción de tesis 71/97.- Entre lo sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y del Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito.- 28 de agosto de 1998-Mayoría de votos- Disidentes: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y Sergio Salvador Aguirre Angniano.-Ponente Mariano Azuela Guitrón.- Secretario: Ariel Alberto Rojas Caballero.

Tesis de Jurisprudencia 81/98,-Aprobada por la segunda Sala de este Alto tribunal, en sesión pública del veintiocho de agosto de mil novecientos noventa y ocho.

Instancia Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Época Novena, Tomo VIII, octubre de 1998, Tesis 2ª./J.81/98, página 527. Tesis de Jurisprudencia”

Al respecto podemos manifestar que en el Instituto Mexicano del Seguro Social se aplica en forma irrestricta la Tesis de Jurisprudencia descrita, que se refiere a que el trabajador “reportado” debe estar presente en el desahogo de todas y cada una de las diligencias que se lleven acabo, durante la investigación administrativa practicada, tema del trabajo de tesis, su presencia, no es únicamente de carácter presencial, porque se le debe dar intervención, para que manifiesta lo que a su derecho corresponda.

Por lo tanto en cumplimiento a la presente tesis de Jurisprudencia, en la practica se le da cabal cumplimiento a la misma tomando en cuenta que desde el momento que se elabora el "citatorio de diligencia " (para los testigos), se le marca copia y notifica al o los trabajador (s) "reportado",(s), con el fin de que se presenten al desahogo de la diligencia, el día y hora señalados, también se le marca copia a los abogados del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, (solo en los casos de trabajadores sindicalizados, no así a los de confianza). Para su intervención en el acta.

Es en la propia acta administrativa, en la parte tercera ( posteriormente explicaré de cuantas partes consta el acta), es donde se hace constar si el trabajador se encuentra o no presente, para su intervención en cumplimiento a la tesis 2ª./J.81/ 98, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación; posteriormente, concluida la declaración del testigo, se le da intervención al trabajador reportado, para que manifieste lo a su derecho corresponda, en relación a lo declarado por el compareciente; (testigo), también interviene los abogados del Sindicato, quienes su intervención es para la defensa del trabajador. Es de hacer notar que, en la mayoría de las veces, el reportado manifiesta reservarse su derecho a declarar, para hacerlo valer en su oportunidad, cuando comparece en su calidad de reportado (responsable), lo anterior por consejo de sus abogados del Sindicato.

Consideramos que la tesis de Jurisprudencia 2ª./J.81/ 98, que obliga al patrón a que comparezca el trabajador reportado, en las diligencia que se practican, e intervenga para manifestar lo que a su derecho corresponda, respecto a lo declarado por los testigos; tiene como finalidad , no dejar al o los trabajadores reportados en estado de indefensión, es algo análogo a la garantía de audiencia, por lo tanto, desde el inicio de la investigación administrativa el trabajador reportado, se entera de los hechos que se le responsabilizan, y de esta manera pueda ir construyendo su defensa, para que cuando comparezca

en su calidad de reportado, este perfectamente enterado de quienes intervinieron, lo que manifestaron; saber si lo declarado por los testigos lo beneficia o perjudica. En conclusión consideramos que como ya se manifestó es lo análogo al derecho de garantía de audiencia, con lo cual se privilegia que el trabajador tenga derecho a una investigación imparcial, apegada a derecho respetando sus derechos laborales, es importante señalar, que no siempre la resolución de la investigación es rescisión y son pocos los trabajadores rescindidos, en comparación con el número de investigaciones practicadas.

### **3.8 Prescripción Laboral.**

Primero me referiré a la definición de Prescripción; Para el Diccionario de la Real Academia de la Lengua cita:

**“Prescribir** (*lat.praescribé re*) **3.-**Der. Extinguir un derecho, una acción o una responsabilidad. **4-** Der. Adquirir un derecho real o extinguir un derecho o acción de cualquier clase por el transcurso del tiempo en las condiciones previstas por la Ley. **5.-**Concluir o extinguir una carga, obligación o deuda por el Trascurso de cierto tiempo”<sup>33</sup>.

**“Prescripción Extintiva:** La Prescripción constituye una manifestación de la influencia que el tiempo tiene sobre las relaciones jurídicas y los derechos subjetivos. Éstos a lo largo de aquél, nacen, se ejercitan y mueren. Aquí nos corresponde estudiar una de las causas que determinan la desaparición de aquéllos; la prescripción extintiva.

Pero bajo el término de prescripción se recogen dos instituciones esencialmente distintas entre sí; La Prescripción Adquisitiva o Usucapión y la Prescripción Extintiva.

---

<sup>33</sup> Diccionario Ilustrado Océano de la lengua Española, Edición del Milenio. Océano, S /año de edición España, P. 901.

Puede definirse la Prescripción Extintiva como el modo de extinguirse los derechos y las acciones por el mero hecho de no dar ellos adecuadas señales de vida durante el plazo fijado por la ley (DE CASTRO). Así se pone de relieve cómo junto con el transcurso del tiempo lo característico de la prescripción extintiva es la inacción del titular del derecho durante toda la extensión de aquél; es lo que se ha denominado con acierto el silencio de la relación jurídica.<sup>34</sup>

Por lo que podemos concluir que la prescripción es la pérdida o ganancia de un derecho por el solo transcurso del tiempo. En materia laboral se aplica la prescripción extintiva, porque es la pérdida del derecho que tiene el patrón, para despedir a sus trabajadores o para disciplinar sus faltas, lo anterior esta establecido en el artículo 517 de la Ley Federal de Trabajo:

**“Art. 517.** Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas, y para efectuara descuentos a sus salarios;  
y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción inicia a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de las causas de la separación o de la falta que cometió el trabajador, siendo importante mencionar que existen tesis de jurisprudencia, que nos ilustran para saber como contar el término de prescripción o a partir de que fecha se inicia la misma, así como conocer si existen excepciones para que se inicie la prescripción y cuales son las hipótesis, mismas que más adelante abordaremos.

---

<sup>34</sup> Diccionario Jurídico Espasa, S / edición, Espasa Calpe , España 2002, P. 1151

En caso de la fracción II, del artículo 517, de la ley de la materia, la prescripción iniciar a partir de la fecha de la separación del trabajo.

Respecto al tema a desarrollar, solo me referiré a la Fracción I, que se refiere a las acciones de los patrones para despedir a sus trabajadores, o disciplinar sus faltas, lo anterior se relaciona con la investigación administrativa que realiza el Instituto Mexicano del Seguro Social, y la resolución que emite, en especial la de rescisión del contrato de trabajo, porque la resolución debe cumplir como requisito de procedibilidad, entre ellos, que se encuentre dentro del término de un mes, para poder aplicar la sanción, caso contrario prescriben las acciones del patrón para despedir a sus trabajadores; de tal manera que aún cuando se probaran los hechos que se le atribuyen al o los trabajadores, no se podría aplicar la rescisión de su contrato de trabajo, si se le comunica y aplica después del mes, luego entonces se aplicaría la prescripción extintiva para el patrón.

No resulta fácil poder determinar en que momento se aplica la prescripción del mes que señala el artículo 517 de derecho laboral, porque existen casos en que se desconoce el nombre o nombres de los presuntos responsables, recordemos que existen reportes identificados como Q.R.R. (Quien resulte responsable), y en el momento de iniciar la investigación laboral, se desconoce el nombre del o los presuntos responsables y sólo durante la propia indagatoria se llega a determinar si existe o no la responsabilidad citada y de quien o quienes, por lo tanto para saber en que momento se empieza a contar el mes que establece el artículo 517, cuando no se conocía de inicio la responsabilidad de los trabajadores, es necesario remitirnos a la siguiente tesis jurisprudencial:

Séptima Época  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Apéndice de 1995.  
Tomo: V, Parte SCJN.  
Tesis: 348  
Página: 233

“PRESCRIPCIÓN COMPUTO DE LA, EN MATERIA LABORAL.

El término de prescripción de la acción laboral se computa incluyendo los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiere y solo excepcionalmente se ve ampliado ese término cuando su último día es inhábil”

Comentario: En materia laboral, todos los días son hábiles, por lo que el cómputo incluye sábados, domingos y días festivos; la Jurisprudencias señala en forma precisa y acertada que solamente que, el último día de la prescripción fuera inhábil, se recorre para el día hábil siguiente, es la única excepción, tomando en consideración que la ley de la materia es omisa respecto, al día inhábil, cuando termina la prescripción, por lo que es necesario recurrir a la Jurisprudencia, misma que especifica lo relativo, día inhábil cuando es el último día del término prescriptivo, porque además no se le puede notificar la rescisión de su contrato de trabajo.

Séptima Época  
Instancia: Cuarta Sala  
Fuente: Apéndice de 1995.  
Tomo: V, Parte SCJN.  
Tesis: 151  
Página: 102

“DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL PATRON PARA EFECTUARLO. Si el patrón debe practicar una investigación administrativa, según las disposiciones reglamentarias o contractuales aplicables, para comprobar los hechos que se le imputan al trabajador como constitutivos de causal de rescisión del contrato individual de trabajo, el término para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón, debe computarse a partir de la conclusión de dicha investigación.”

Comentario: En relación a esta Tesis, se contempla la hipótesis de que exista una investigación laboral y que la misma se establezca en el Contrato Colectivo, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social, lo anterior es para el deslinde de responsabilidades, o para acreditar lo conducta irregular, que se le atribuye al trabajador, como causal de rescisión; sin embargo en esta tesis establece que la prescripción se empieza a contar a partir de que concluya la investigación, situación que se consideraba riesgosa en el seguro Social, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no siguen el mismo criterio, tomando en consideración que existen otras tesis jurisprudenciales que citan otra forma de iniciar el computo de la prescripción.

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995.

Tomo: V, Parte SCJN.

Tesis: 152

Página: 103

“DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL PATRON PARA EFECTUARLO. FALTAS DE ASITENCIA: Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión, de su contrato individual de trabajo, el termino para la prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación, pero este criterio solo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurren en el caso no puedan ser conocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para la individualización del hecho y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que esta individualizado el hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la ley o contrato colectivo pueda dar lugar a la rescisión del contrato individual de trabajo.”

Comentario: Consideramos que este es el criterio que se sigue en el Instituto Mexicano del Seguro Social, es decir la prescripción se inicia en el momento que se individualiza el hecho y la presunta responsabilidad del trabajador reportado, sólo en los casos en que se desconocía el nombre o nombres de los trabajadores reportados desde el inicio del reporte recibido y que el nombre de los responsables sólo se obtiene durante la propia investigación interna que se practica de conformidad con lo citado en el ordenamiento contractual; otra hipótesis es cuando desde el inicio de la indagatoria laboral se conoce el nombre de los trabajadores reportados como son las faltas de asistencia, o en otro tipo de conductas laborales se reporta en forma precisa el nombre de los involucrados.

En conclusión podemos manifestar que de la lectura de las tesis Jurisprudenciales, en cuanto la aplicación de la prescripción de un mes, nos encontramos ante las siguientes hipótesis:

Prescriben las acciones de los patrones en el término de un mes, contados a partir de que tenga conocimiento del hecho y se tiene conocimiento del hecho desde el momento en que el Representante del Patrón, (en este caso el personal de confianza) conoce en el centro de trabajo del empleado reportado, los hechos que dan origen a la investigación y que son materia del reporte.

Por otra parte no olvidemos que la tesis Jurisprudencial 151, se refiere que el cómputo de la prescripción se inicia cuando concluye la investigación administrativa, cuando esta se realiza por parte del patrón, en lo particular en el Instituto se consideraba riesgoso aplicar esta tesis, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no coincidían con ella, y podían invocar la prescripción del asunto.

Siendo importante destacar que la prescripción no empieza a contarse, a partir que se recibe el reporte en la sección de investigaciones, porque antes ya tuvo conocimiento el personal de confianza del centro de labores del trabajador reportado, por lo que es necesario leer el reporte que envía la Unidad de adscripción del trabajador, para conocer la fecha del incidente o hecho que da origen al reporte y a iniciar la investigación, así como poder esclarecer los hechos para saber si se trata de un hecho individualizado o colectivo, (cuando intervienen dos o más trabajadores), es decir se tiene conocimiento de los nombres de los trabajadores involucrados o solamente se reporta el hecho ocurrido, desconociendo el nombre del personal que intervino, esta parte de la prescripción es muy importante para iniciar el conteo del mes que tiene el patrón bien sea para disciplinar las faltas de los trabajadores o para despedir a los trabajadores, sin responsabilidad para el patrón, normalmente se aplica el mes de la prescripción a partir del momento que surge el nombre o nombres de los presuntos responsables, bien sea durante la investigación administrativa que se practica, o se confirma la responsabilidad de o los reportados.

### **3.9 Resoluciones que se emiten, como resultado de la Investigación Administrativa.**

Existe el “Manual de Procedimientos para el Trámite de las Investigaciones Administrativas en Nivel Delegacional”, de fecha enero de 2001 vigente a la fecha; siendo importante mencionar que antes de esta fecha no existía Manual, solo unos lineamientos muy sencillos, con los cuales se trabajaban a nivel de la Delegación No. 4 Sureste del Distrito Federal, obviamente que eran muy exiguos, sin embargo el quehacer diario, nos fue dando experiencia, consultando los casos, buscando Jurisprudencia para ilustrarnos y poco a poco la práctica y la costumbre (recordando que ésta es una de las fuentes del derecho laboral), hicieron posible, la elaboración del único Manual de

procedimientos que existe, por lo que de acuerdo con el mismo, las resoluciones que se emiten son las siguientes:

- 1) Rescisión de Contrato Individual de Trabajo,
- 2) Aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo (solo se aplica por única vez)
- 3) Perdida de la Confianza ( tratándose de trabajadores de Confianza)
- 4) Aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, con perdida de la Confianza, cuando se trata de trabajadores de Confianza "B", se regresan a su plaza de Base (sindicalizados)
- 5) Baja en Bolsa de Trabajo, cuando son trabajadores de contratación temporal, (los denominados 08).
- 6) Oficio a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, para su trámite correspondiente.
- 7) Severo Extrañamiento o Amonestación, (para trabajadores de confianza)
- 8) Notas de Demérito ( a los trabajadores de confianza)
- 9) Archivo, cuando no existen elementos jurídicos de responsabilidad del Trabajador reportado.

La Rescisión de Contrato, Aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, la Perdida de la Confianza, la Aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo con la Perdida de la Confianza y la baja en Bolsa de Trabajo; se realizan mediante el oficio dirigido al trabajador reportado, en donde se especifica el tipo de resoluciones, se funda y motiva señalándole el tipo de faltas en que incurrió , si son graves o no; cuando y donde fueron realizadas, que repercusiones tuvo, si actuó con negligencia o impericia, con motivo del trabajo que desarrolla, si con su conducta produjo una afectación o daño patrimonial a la Institución ; en caso de tratarse del oficio donde se le comunica la rescisión de su contrato de trabajo, o el beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo este documento

debe estar firmado por el titular de la Delegación que corresponda, o quien jurídicamente lo supla, para poder acreditar que tenía personalidad para hacerlo, lo anterior en cumplimiento a lo citado en la fracción VIII, del artículo 144, del Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social que cita:

**“Artículo 144.** Son atribuciones del Delegado, dentro de su circunscripción territorial las siguientes:

**VIII.** Vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y sus reglamentos, en la esfera de su competencia y ejercitar las acciones correspondientes, incluyendo la rescisión de la relación laboral.

Respecto a las ausencias del Delegado, es suplido por el titular de la Jefatura de servicios que él designe, en cumplimiento a lo que señala el artículo 158 del Reglamento Interior, referente a las suplencias.

Con relación a todas y cada una de las resoluciones que se emiten con motivo del resultado de la investigación administrativa, mismas que ya fueron enunciadas, me permito explicar cada una de las mismas:

- La Aplicación de la Cláusula 43, quedó explicada en el punto 3.4 del presente trabajo, siendo ésta, una limitante a la Rescisión del Contrato Colectivo de Trabajo, su aplicación tiene efectos por sólo una vez, durante la vida laboral del trabajador; cumpliendo el requisito bien sea de antigüedad probada de 15 años o más, o que el trabajador o trabajadores reportados, sean representantes Sindicales.
- Perdida de la Confianza, para poder explicar este tema, es conveniente aclarar que en el Instituto Mexicano del Seguro Social, existen varias clasificaciones de trabajadores, de acuerdo al tipo de

contratación que tienen, mismas que a continuación me permito señalar:

1. Trabajadores de confianza "A"
2. Trabajadores de confianza "B".
3. Trabajadores de Base
4. Trabajadores a obra determinada ( contratación 03)
5. Trabajadores sustitutos (contratación 08 y 02)
6. Trabajadores que prestan sus servicios en el Programa Federal IMSS-Oportunidades

Los Trabajadores de Confianza tanto "A", como "B", están establecido en la Cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo, los primeros son desde el Director General del Instituto, como los Directores Regionales y Estatales, Secretario General, Titulares de Coordinaciones, Divisiones Tesorería y Contraloría, Secretario Particular, Delegados, Subdelegados, Encargados de las Oficinas Centrales y Regionales, los Integrantes de las Comisiones Técnicas y Mixtas, Ingenieros y Supervisores de Obras, los Asesores Técnicos, Los Mandatarios Especiales ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los Médicos Instructores y Coordinadores de Enseñanza, los Jefes de Inventarios, de Asuntos Internacionales, de Control y Presupuesto, de Personal, los Inspectores designados por el Instituto, el personal que realiza labores de Auditoria, los Encargados de las Oficinas, mismos que son designados libremente por el Instituto; estos trabajadores no son sindicalizados.

"Los Trabajadores de confianza "B", son designados por el Instituto en términos del Reglamento para la Calificación y Selección de puestos de Confianza "B", pactados por las partes (IMSS- SNTSS) seleccionados entre el personal de Base, o sindicalizado, para ocupar puestos de Confianza "B", éstos trabajadores

son los jefes de Departamentos Administrativos y Médicos, Directores de Guarderías, de Unidades Administrativas y Médicas, las Jefes y Subjefes de Enfermería, los Coordinadores de Salud en el Trabajo y de Prestaciones Médicas”.<sup>35</sup>

Según lo establece el artículo 2 del Reglamento para la Calificación y Selección de Puestos de Confianza “B”, del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente:

“Artículo 2. La calificación de Puestos de Confianza “B”, tiene como propósito fundamental fortalecer la carrera Institucional de los trabajadores del Instituto y promoverlos a puestos de mayor nivel de responsabilidad.

Son puestos calificados como de confianza “B”, los señalados en el Capítulo VII, del Presente Reglamento, y los que en el futuro califique la Comisión Nacional Mixta de Calificación y Selección de Puestos de Confianza “B”.

En conclusión son trabajadores Sindicalizados, promovidos en términos del Reglamento para la Calificación y Selección de Puestos de Confianza “B”, para ocupar un puesto de mayor responsabilidad; mientras duran sus funciones se encuentran suspendidos sus Derechos Sindicales, en términos de la Cláusula 14 del contrato Colectivo de Trabajo.

En lo que se refiere a la pérdida de la Confianza esta contemplada en el artículo 185 de la ley Federal de Trabajo que cita:

“Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV, del Título Segundo de esta ley.”

---

<sup>35</sup> Contrato Colectivo de Trabajo Vigente 2005-2007, Pág. 19,20

Por lo tanto en las resoluciones que emite el Instituto con motivo de la Investigación Administrativa, puede dictar la Perdida de la Confianza; si se trata de Trabajadores de Confianza "A", y concluye con esta resolución; la relación laboral, sin embargo tratándose de trabajadores de Confianza "B", se emite la resolución de perdida de confianza, que tiene como efecto que el trabajador regresan a su puesto de Base (sindicalizados), en caso de ser rescisión con perdida de confianza, también concluye su relación laboral con el Instituto, sólo se aplica en casos graves.

La baja en bolsa de trabajo, es análogo a la rescisión, con la diferencia que la baja es de aquellos trabajadores de contratación temporal, o trabajadores sustitutos, denominados por Bolsa de Trabajo como **contratación 08**, su definición se encuentra en la Cláusula 18 Bis, del Pacto Laboral, mimos que cita:

**"Cláusula 18 Bis.- Trabajadores Sustitutos**

Son los contratados para desempeñar una actividad necesaria y permanente, por tiempo fijo, por razones de incrementos temporales de trabajo, ausencias no cubiertas por otros procedimientos, o en tanto se resuelve sobre la promoción o plaza vacante, conforme al Reglamento de Bolsa de Trabajo.

Estos trabajadores mientras se encuentren en el desempeño de las actividades contratadas percibirán todas las prestaciones que establece el presente Contrato y disfrutarán de salarios idénticos a los de los trabajadores de "Base", porque sus salarios forman parte del tabulador, no existiendo diferencia en lo que se refiere a los salarios y actividades que desempeñen, solo se atiende a su categoría y las actividades con motivo de la misma que se describen en el "profesiograma", la diferencia estriba que los de contratación temporal, no son sujetos de recibir todas las demás prestaciones (prestamos, pago de antigüedad, anticipo de aguinaldo, ) y su aguinaldo es proporcional al tiempo laborado, sin más limitaciones que las inherentes a la temporalidad del trabajo.

Asimismo, mientras dure su contratación serán considerados como trabajadores miembros del Sindicato, pero con el carácter de temporales, siendo sujetos de pago de las cuotas del Sindicato, la relación laboral concluye al vencimiento de su contrato que regularmente es de 28 días o menos, y se reactiva al siguiente contrato, este tipo de trabajadores regularmente cubren vacaciones, descansos, licencia o incapacidades del personal de base, el contrato y la periodicidad esta en funciones del personal que cubran y el tipo de ausentismo programado. Por lo tanto la Baja en Bolsa de Trabajo, opera en los trabajadores sustitutos, cuando de la investigación practicada se concluye que existe responsabilidad de los mismos, en el desempeño de su trabajo, en este caso no se les avisa a los interesados, sino que el oficio se dirige al jefe o responsable de la Oficina de Bolsa de Trabajo, señalando los datos del trabajador, las irregularidades en que incurrió y al final se solicita que cuando concluya el contrato temporal que tiene, opere la baja en bolsa de trabajo, lo que tiene como consecuencia, que no se le vuelva a contratar en el Instituto. Lo anterior consideramos una violación a sus derechos, porque al trabajador no se le notifica la resolución, por lo que el trabajador no se entera de la sanción aplicada y sólo se le informa que no hay contratos; en la practica se dice que es para evitar demandas laborales.

El oficio a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, procede cuando durante la investigación administrativa practicada se detectaron faltas leves, de trabajadores Sindicalizados; el oficio se acompaña se anexan todas y cada una de las copias al carbón con firmas autógrafas de las actas administrativas elaboradas, con motivo de de investigación practicada, con la finalidad que la Subcomisión cuente con las mismas, conozca el caso y abra “expedientillo”, para resolver, de acuerdo a sus facultades. Las resoluciones que este Órgano disciplinario emite son:

- Amonestación.
- Severo Extrañamiento.
- Notas de Demérito (cada nota de demérito equivale al descuento de un día de aguinaldo).
- Archivo.

Cuando se trata de trabajadores de confianza, el Severo extrañamiento y las Notas de Demérito, las aplica en forma directa la Sección de Investigaciones, con motivo de la Indagatoria Administrativa practicada; por faltas leves, no remitiendo el expediente a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, para su aplicación; y sólo cuando se trata de trabajadores sindicalizados, se remiten los antecedentes a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, para que ésta en uso de sus facultades y atribuciones aplique las sanciones que corresponda:

Comentario: En lo particular considero que es una desviación no remitir el expediente a la Subcomisión mixta Disciplinaria, cuando se trata de trabajadores de Confianza, porque tanto éstos como los Sindicalizados se rigen por el Contrato Colectivo de Trabajo, y por lo tanto en apego al mismo deben regirse por el mismo ordenamiento colectivo laboral, lo anterior se establece en el propio Contrato Colectivo de Trabajo que establece:

**“Cláusula 4. Ámbito de Aplicación del Contrato.**

El presente Contrato regirá en cualquier parte del sistema en que trabajadores contratados directamente por el Instituto desempeñen labores para el mismo, así como para los trabajadores que presten servicios en el Programa Federal IMSS-Oportunidades, salvo las modalidades que con respecto a los trabajadores de confianza el mismo establece.”

Si bien es cierto que en el Contrato Colectivo de Trabajo, se refiere a los trabajadores de Confianza, con la Reforma del año 2001, al artículo 256 de la Ley del Seguro Social, establece:

**Artículo 256.** Las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en el apartado A del artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de Trabajo **y en el caso de trabajadores clasificados como de confianza “A”** en el contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Reglamento Interior del Instituto que a propuesta del Consejo Técnico, expida el Ejecutivo Federal y al Estatuto a que se refiere el artículo 286 I de esta ley.”

Sin embargo el Reglamento interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación hasta el 18 de septiembre de 2006, con vigencia al día siguiente de su publicación es omiso respecto a los trabajadores de confianza “A”, y el Estatuto que cita el artículo 256 de la ley del Seguro Social, aún no se publica, por lo tanto al no existir disposición expresa en contrario se continua aplicando en forma supletoria el Contrato Colectivo de Trabajo, en cuanto a derechos y obligaciones de los trabajadores de confianza, como se ha estado llevando a cabo, desde antes de la reforma de la Ley del Seguro Social del 2001; por lo que considero que el pacto laboral se aplica para todo los trabajadores, tanto de confianza, como sindicalizado; luego entonces debe derivarse a la Subcomisión Mixta Disciplinaria todos los expedientes de investigación laboral, (excepto los de rescisión y aplicación de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo), porque aún cuando se traten de trabajadores de confianza “A”, los de confianza “B”, no tiene discusión la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo, y sin embargo también a ellos se aplica la sanción en forma directa, sin remitir el expediente a la Subcomisión mixta Disciplinaria., lo que considero como una desviación de parte de las propias autoridades del Instituto, porque en casos que el trabajador de confianza “A”, recurra ante las Autoridades Laborales, la sanción impuesta, como son las notas de demérito, se pone en riesgo la sanción impuesta, como ha sucedió en las controversias laborales, porque durante el juicio, se prueba que se violó el procedimiento establecido en el propio Contrato Colectivo de Trabajo, porque la autoridad competente para imponer sanciones administrativas, que es la Subcomisión Mixta Disciplinaria,

según lo señalado en el artículo 66 del Reglamento Interior de Trabajo inserto en el pacto laboral, que establece:

Artículo 66. La Comisión Nacional mixta Disciplinaria es el órgano facultado para el otorgamiento de estímulos **e imposición de medidas disciplinarias**, a excepto de las rescisiones de los contrato individuales de trabajo, respecto de los trabajadores que laboren en el Instituto.

Las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, son los órganos facultados para los mismos fines, en sus circunscripciones correspondientes.”

- El archivo procede cuando no se prueba la presunta responsabilidad del trabajador reportado, por lo que no existe elementos jurídicos demostrables para responsabilizarlo al mismo.

El presente capítulo trata de las resoluciones que se emiten, como resultado de la investigación administrativa que practica el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus trabajadores, en su calidad de patrón, apegadas a la legalidad establecida, se han desglosado todas y cada una de ellas; en lo que se refiere a la rescisión de la relación laboral, son pocos los casos que se aplica; sin embargo deseo destacar que lamentablemente el derecho no se aplica en forma equitativa; porque cuando el investigado es sindicalizado, entran factores de carácter políticos y de presión o interés de parte del Sindicato, de tal manera que existen casos que aún cuando existen elementos de responsabilidad de trabajadores sindicalizados, a petición, intervención, presión o negociación del Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, no se aplica la sanción que corresponde; en otros casos se “negocia y acuerda” por las partes (Instituto-Sindicato) el “cambio” de la rescisión de contrato, por notas de demérito, por lo cual al remitir el oficio a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, ya van “acordadas” el número de notas de demérito que se le deben aplicar al o los trabajadores, por lo tanto el procedimiento llevado a cabo por la propia Subcomisión Mixta

Disciplinaria, es un acto de simulación, por el propio acuerdo que ya existe entre las dos partes.

Es de destacar que si bien es cierto la investigación administrativa es una facultad del patrón, establecida en la cláusula 55 del Contrato Colectivo de Trabajo, también lo es que en la práctica, no se aplica ninguna rescisión de trabajadores sindicalizados, si previamente no se le informa al sindicato, la sanción que se pretende imponer al o los trabajadores reportados, iniciando con el aviso verbal la “negociación”, y sólo en casos verdaderamente graves o que este de por medio el Órgano de Control Interno (antes Contraloría), se accede a la rescisión.

Sin embargo, cuando los investigados son trabajadores de confianza, “todo el peso de la ley” cae sobre los mismos, cometiéndose en ocasiones verdaderos atropellos a sus derechos laborales, porque en este caso el Instituto juega un doble papel de juez y parte, excediéndose en las resoluciones que se emiten, al grado que si comparamos la misma falta que cometió un sindicalizado y uno de confianza, se castiga en forma más severa al de confianza, porque éste no tiene el contrapeso político de la negociación, como es el sindicato y en muchas ocasiones se extralimita el propio Instituto en las resoluciones con los de confianza, porque en la hipótesis que tendrían derecho a la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo que es la limitante a la rescisión, en función de la antigüedad efectiva que tienen los trabajadores, en algunas ocasiones el Instituto hace a un lado este derecho, invocando una supuesta causa grave, que solo se invoca pero no se prueba, cayendo en el exceso de la rescisión de contrato de trabajo. Por lo que a mi juicio considero que no se miden con la misma vara (la de la equidad) a los dos tipos de trabajadores (sindicalizados y de confianza) y que desde mi muy particular punto de vista, pienso que son más vulnerables los trabajadores de confianza, quienes además no cuentan con la “simpatía” del Sindicato, lo que representa un problema de carácter político,

porque en algunas ocasiones son acusados por los propios trabajadores sindicalizados de “acosos laboral”, por tener el atrevimiento de obligarlos a trabajar y cumplir con las obligaciones que tiene asignadas, e incluso en algunos de los casos, con motivo de la investigación laboral, los propios trabajadores de confianza, con funciones de jefes o de supervisión son citados a la Subcomisión Mixta Disciplinaria, para iniciarle procedimiento, lo anterior fundado en lo que cita sus estatutos, que señala:

**ARTICULO 13.-** Son obligaciones generales de los socios  
**XI.-** No prestar colaboración a la Empresa en forma alguna que perjudique las conquistas de los trabajadores. Ningún **socio podrá servir de testigo en contra de otro trabajador en conflictos de trabajo, ante la Empresa, so pena de ser castigado como traidor a su clase.**

Esto resulta intimidatorio para los trabajadores sindicalizados o de confianza “B”, porque el Sindicato les puede aplicar sanciones que incluyen desde separación temporal, hasta la Cláusula de Exclusión, lo que considero ha hecho un gran daño a la Institución, porque aún sabiendo los trabajadores que sus compañeros o compañeras incurrieron en alguna irregularidad, prefieren guardar silencio, por temor a ser castigados por el propio Sindicato, al aplicarles lo señalado en sus estatutos, lo anterior impide que la Institución aplique las sanciones que realmente correspondan, a la conducta irregular del trabajador, y que se encuentra en algunos de los supuestos que establece el artículo 47 de la Ley Federal de Trabajo, por lo tanto el silencio de los trabajadores impide que se acredite en muchos casos, la responsabilidad de los trabajadores involucrados, lo que sólo queda solo en una mera presunción, sin poder probar el hecho sancionable.

## **CAPITULO 4**

### **EL ACTA Y LA RESOLUCIÓN EN LA INVESTIGACIÓN INTERNA**

Este Capítulo tiene como propósito explicar todo lo relacionado con el acta administrativa, documento que sirve para sustentar la Investigación interna que se practica, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en cumplimiento a las Cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, el acta administrativa en materia laboral, es el documento resultado de la indagatoria practicada y tiene por objeto el deslinde de responsabilidad, o en su defecto encontrar elementos jurídicos objetivos de responsabilidad laboral, de los trabajadores reportados, bien sea para disciplinar sus faltas, de acuerdo con lo estipulado en el propio pacto laboral; o para el archivo, por carecer de elementos jurídicos, para aplicar la sanción.

Saber la importancia que tiene este documento, conocer el valor probatorio que tienen durante la fase procesal, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando es impugnada la resolución que se le aplicó al trabajador, como son: La Rescisión de su Contrato Individual de Trabajo, la Aplicación de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, y la Aplicación de Notas de Demérito, así como explicar si existe una definición de acta administrativa y su regulación jurídica; por lo cual primero desglosamos la parte semántica, después la jurídica, así como establecer la importancia del acta con la investigación interna, saber si existen formalidades o requisitos que debe contener la misma, conocer cual es la importante en la Investigación Administrativa y determinar si nos encontramos ante una rescisión de trabajo o un despido injustificado, y por último conocer cual es la condición que se tiene en la fase procesal de pruebas, para otorgarle pleno valor probatorio a este documento ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

#### 4.1 Concepto de Acta Administrativa.

Para el trabajo de tesis es necesario explicar el significado del acta administrativa, saber a cual rama del derecho pertenece, si existe una definición explícita de este documento, no olvidemos que el acta administrativa es el instrumento donde consta la investigación administrativa que lleva a cabo el patrón para disciplinar las faltas de sus trabajadores, entre estas faltas se encuentra la rescisión de contrato.

Es necesario mencionar que no existe una definición exacta del significado de Acta Administrativa, y que la misma es propia del derecho burocrático, quien la define; porque en otras ramas del derecho, sólo define al documento denominado “acta”. Antes de entrar al estudio de la misma, es necesario citar lo que significa “Acta”, como género; este documento esta relacionado con varias ramas del derecho, no solo con el laboral o Burocrático; por lo tanto, me remito a lo que señala la semántica, respecto a la palabra “Acta”, así tenemos que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua cita:

*ACTA.*(Lat. *acta*, plural de *actum*, *acto*) f, **1.** *Relación escrita de lo sucedido, acontecido o acordado en una junta.-2.Certificación , testimonio o constancia oficial de un hecho.-3.Certificado en que consta el resultado de la elección de una persona para ciertos cargos.-4.Hechos más destacados de la vida de un Mártir o de un santo.- 5. Autos o conjunto de actuaciones o piezas de un procedimiento judicial \* **Acta Notarial** .Relación que extiende el Notario de uno o más hechos que presencia o autoriza. \* **Levantar Acta**. Extenderla <sup>36</sup>*

---

<sup>36</sup> Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española, Edición del Milenio, Océano, S/ año de edición. España, Pág. 20.

En lo que se refiere a la acepción jurídica de Acta, el Diccionario Jurídico Espasa define:

*“Acta.(D. Pr) Se entiende por tal el documento en que se deja constancia de un acto o serie de actos realizados en forma oral, es decir en que se documenta lo ocurrido.*

*En primer lugar, el acta es un documento en el que se refleja una actividad realizada oralmente. No cabe duda que tenemos que distinguir el documento de lo incorporado a él, de la declaración de voluntad declaración de conocimiento o declaración de constancia que en él se documente...”*

*“ En el Artículo 280.I, de la L.O.P.J (Ley Orgánica del Poder Judicial) se intenta dar una definición al decir que <<Las actas tiene por objeto dejar constancia de la realización de un acto procesal o de un hecho con trascendencia procesal >>*

*En el artículo 89.1 de la L.P.L. (Ley de Procedimiento Laboral) partiendo de ese concepto, el legislador es explícito en su contenido al decir :*

*<<1. Durante la celebración del juicio se irá extendiendo la correspondiente acta en la que habrá de constar:*

- a.) Lugar, fecha, Juez, Tribunal que preside el acto, partes comparecientes, representantes, y defensores que les asiste, y breve referencia al acto de conciliación.*
- b.) Breve resumen de las alegaciones de las partes , medios de pruebas propuestos por ellas, declaración expresa de su pertinencia o impertinencia, razones de la negación y protesta, en su caso.*
- c.) En cuanto a las pruebas admitidas y practicadas:*

*1º. Resumen suficiente de la confesional y testifical.*

*2º. Relación circunstancia de los documentos presentados o datos suficientes que permitan identificarlos en el caso de que su excesivo numeral haga desaconsejable la cita relación.*

3º. *Relación de las incidencias planteadas en el Juicio respecto a la prueba documental.*

4º. *Resumen suficiente de los informes periciales, así como también del Juez o Tribunal en torno a las recusaciones propuestas de los peritos.*

5º. *Resumen de las declaraciones de los asesores, en el caso de que los dictámenes de éstos no hayan sido elaborados por escrito o incorporados a los autos.*

d.) *Conclusiones y peticiones concretas formuladas por las partes; en caso de que fueran de condena a cantidad, deberán expresarse en el acta las cantidades de que fueron objeto de ella.*

e.) *Declaración hecha por el Juez o Tribunal de conclusión de los autos , mandándolos traer a la vista para sentencia.*

2.- *El Juez o Tribunal resolverá, sin ulterior recurso, cualquiera observación que se hiciere sobre el contenido del acta, firmándola seguidamente en unión de las partes o de sus representantes o defensores y de los peritos, haciendo constar si alguno de ellos no firma por no poder, no querer hacerlo o no estar presente, firmándola por último el secretario que dará fe.*

3.- *El acta de juicio podrá ser extendida también a través de medios mecánicos de reproducción del mismo. En el caso, se exigirán los mismos requisitos expresados en el número anterior.*

4.- *Del Acta de juicio deberá entregarse copia a quienes hayan sido partes en el proceso, si lo solicitaren.”<sup>37</sup>*

De las definiciones antes citadas, podemos concluir que existen varias definiciones del documento llamado acta, por lo cual podemos señalar que “Acta” es un documento y el mismo puede clasificarse como privado o público, según sus características, es donde se hace constar uno o varios hechos ocurridos que tienen trascendencia jurídica, y que en este

---

<sup>37</sup> PALES, Marisol. Diccionario Jurídico Espasa, ed. Espasa Calpe, España 2002, Pag. 53.

documento consta por escrito la narración verbal de las personas quienes intervinieron en un hecho controvertido, bien sea porque les consta en forma directa o indirecta los hechos, o a través de un tercero tuvieron conocimiento de los mismos, por lo tanto en este documento se deja constancia escrita de los mismos, ahora bien el acta puede ser un documento con trascendencia procesal, y dependiendo la materia jurídica que corresponda es la clasificación que se le hace al “acta”, por lo tanto recibe nombres diferentes y de esta manera, tenemos varias clasificaciones de actas como son:

- Actas Administrativas
- Actas Judiciales
- Actas Periciales. Etc.

El acta administrativa, tema central del presente trabajo de tesis, en lo que se refiere a la materia de trabajo esta regulada en artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que a la letra dice:

“Artículo 46 Bis Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el jefe superior de la oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en la que con toda precisión se asentarán los hechos, la declaración del trabajador afectado y las de los testigos de cargo y de descargo que se propongan, la que se firmará por los que en ella intervengan y por dos testigos de asistencia, debiendo entregarse en ese mismo acto, una copia al trabajador y otra al representante sindical.

Si a juicio del Titular procede demandar ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán, como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que, al formularse ésta, se hayan agregado a la misma”.

No obstante lo anterior el acta Administrativa no es privativa solo de la materia laboral, porque el Reglamento de Entrega y Recepción de las Dependencias, Delegaciones Y Entidades Para-municipales del Gobierno Municipal Publicado en el Periódico Oficial No. 33, de fecha 20 de octubre de 1992, tomo XCIX. El artículo 3º. Hace referencia al acta administrativa al citar:

**ARTICULO TERCERO.-** La entrega y Recepción de los asuntos y recursos a que se refiere el artículo primero, se efectuará mediante Acta Administrativa, en la que se incluirá el informe por escrito, datos adicionales y demás documentación relativa, y contendrá entre otros elementos, situación de los Recursos Financieros, Humanos y Materiales; descripción de los Estudios y Proyectos, Obras Públicas en proceso y, en general los aspectos relacionados con la situación administrativa, desarrollo, cumplimiento, o en su caso, desviación de programas, en los términos del Capítulo II del presente Reglamento.

Por otra parte el Gobierno del Distrito Federal, publicó en su gaceta Oficial del 19 de septiembre e 2002, en el rubro de la contraloría, el acuerdo por lo que se establecen los lineamientos Generales para la Observancia de la ley de entrega-recepción de los recursos de la Administración Pública del Distrito Federal, y en su artículo noveno se menciona el Acta Administrativa, al citar:

**Noveno.** El acta de Entrega-Recepción deberá elaborarse conforme a la "Guía para la Elaboración del Acta Administrativa de Entrega-Recepción" y su instructivo, que forman parte integrante de los presentes lineamientos como anexo 1, con el texto que se propone en forma enunciativa, por lo que dicho formato podrá adecuarse a la información y/o documentación que deba reportar el servidor público saliente, quedando bajo su responsabilidad cualquier omisión en la entrega-recepción; sin embargo, en aquellos rubros en los que no se cuente con información que hacer constar, se asentará el título y se cancelarán con la frase "No Aplica", omitiendo el texto propuesto del rubro no aplicable. El documento formal deberá transcribirse a renglón seguido, en papel oficial del área que corresponda, sin dejar renglones o espacios en blanco, cerrando con guiones todos los espacios sobrantes de cada renglón, numerando las hojas del acta y foliando los anexos correspondientes de manera consecutiva.

En el acta administrativa deberá formalizarse en la fecha señalada para tal efecto, una vez revisada por los servidores públicos entrante y saliente, por lo que el documento definitivo no deberá contener borraduras, enmendaduras o testaduras, en ésta intervendrán: El servidor público saliente; el servidor público entrante; 2 testigos de asistencia; los servidores públicos designados para proporcionar y verificar información en su caso y el representante de la Contraloría General o del Órgano de Control Interno.

Los testigos de asistencia podrán ser nombrados indistintamente por ambos servidores públicos; el servidor público saliente podrá designar a un servidor público responsable de proporcionar información y/o documentación al servidor público entrante, sólo cuando la importancia del empleo, cargo o comisión lo amerite, ya sea por el nivel o por el cúmulo de información y documentación que contenga el Acta de Entrega-Recepción, el servidor público designado deberá estar adscrito al área objeto de la entrega-recepción y tener un nivel mínimo de Jefe de Unidad Departamental, Homólogo o equivalente, con pleno conocimiento de los asuntos y recursos que se entregan. En este caso, el servidor público entrante deberá designar a la persona que verificará dicha información, preferentemente adscrito al área objeto de la entrega-recepción

Con lo anterior demostramos que el acta administrativa no solo es propia del derecho burocrático, (aunque en el mismo encontremos su definición) sino también del derecho administrativo, por lo tanto conocer, otra clasificación, cuando se trata de un documento privado o público:

- Documentos privados, cuando son elaboradas por cualquier patrón independientemente si se trata de una Dependencia u Organismos Público Descentralizado, como es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social.
  
- Acta Administrativa de Derecho Administrativo, es un documento Público, cuando es elaborado por funcionario público en ejercicio de sus funciones, como lo cita el artículo 129 del Código Federal de Procedimientos Civiles.

Para concluir con la definición de acta Administrativa, en materia laboral; que es el documento idóneo para probar que se llevó a cabo una investigación interna y para emitir la resolución, señaladas en el capítulo anterior; por lo tanto de acuerdo con el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consideramos el acta administrativa: es el documento de carácter privado, que elabora el patrón, donde se asientan los hechos de la investigación administrativa de carácter laboral, que lleva a cabo la Institución, cuando actúa como patrón, con motivo de las faltas atribuidas a los trabajadores, para poder justificar bien sea, el despido del o los trabajadores, o para poder emitir alguna otra resolución de las que se mencionaron el capítulo tres, del presente trabajo.

Es necesario mencionar que por cada testigo, se elabora una Acta Administrativa, respecto de los hechos controvertidos, y una más de la declaración del trabajador reportado, con el objetivo de poder establecer la responsabilidad que se señala en el artículo 47 de la ley Federal de Trabajo, mismo que se refiere a las causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Si bien es cierto que el acta administrativa como tal, está regulada únicamente en artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; también lo es que en el Instituto Mexicano del Seguro Social se elaboran los documentos privados denominados “actas administrativas”, que tiene por objeto demostrar con estos documentos, que se realizó una investigación interna de carácter laboral, que lleva a cabo el Instituto Mexicano del Seguro Social, apegada a lo establecido en las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo, relacionados con los artículos 46 y 47 de la Ley Federal de Trabajo y el Manual de Procedimientos para el trámite de las Investigaciones Administrativas en nivel Delegacional.

Como ya quedó especificado el acta administrativa en materia laboral, es el resultado de la investigación interna que realiza el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su calidad de patrón, y al actuar con ese carácter, el documento es privado, la investigación que se lleva a cabo, tiene por objeto investigar las faltas cometidas por sus trabajadores, para emitir una resolución de carácter laboral, haciendo hincapié que el único acto que realiza la Institución en su calidad de Autoridad, es cuando interviene como Organismo Fiscal Autónomo, porque en los actos de carácter laboral, son actos privados, al no actuar con el imperio de la Ley, sino como patrón, lo anterior tiene sustento en la siguiente tesis de jurisprudencia:

Amparo directo 247/96.

Ponente: Ma. Patricia Maricela Córdova Sánchez. 5 de septiembre de 1996.

Unanimidad de votos. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Junio de 1996

Tesis: I.4o.A.115 A

Página: 856

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. CUANDO NO ES AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL AMPARO. Si el Instituto Mexicano del Seguro Social emite una resolución donde dilucida una controversia surgida entre un asegurado y el propio Instituto, respecto de prestaciones otorgadas por la ley que lo regula, es claro que no actúa como persona de derecho público revestida de imperio frente al particular, por lo que el acto a él atribuido carece de las características de unilateralidad, coercibilidad e imperatividad propias de un acto de autoridad; por lo mismo, será un juicio de diversa índole el idóneo para reclamar el pago de la cantidad que señala, de acuerdo el artículo 275, de la Ley del Seguro Social, ya que en este caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social no es autoridad para efectos del amparo.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Comentario: coincidimos plenamente con la tesis Jurisprudencial, porque en la relación de trabajo, la Institución actúa simplemente como patrón, tan es así que la ley aplicable es en Materia laboral, porque como bien cita la Jurisprudencia cuando es patrón, no tiene el imperio de la ley, no actúa como

ente de derecho público, luego entonces el acto que emite no es coercible, ni imperativo, elementos que forman parte de las características del acto de autoridad, sin embargo cuando actúa como patrón el órgano para dirimir las controversias surgidas entre las parte (trabajador-Patrón) es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

#### **4.2 Elementos indispensables que debe contener el Acta Administrativa.**

Después de haber mencionado el concepto de acta administrativa en materia laboral es necesario explicar que este documento debe contar con ciertos lineamientos jurídicos indispensables que permitan analizar los hechos de la investigación laboral, para poder determinar el patrón o su representante legal, el tipo de resolución que debe emitir en toda investigación que se practique, desde las sanciones graves como son: La rescisión del contrato individual de trabajo, o la aplicación del beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo o las sanciones leves como son: amonestación, notas de demérito o envío a la Subcomisión Mixta Disciplinaria cuando se trata de trabajadores sindicalizados o bien el archivo por no contar con elementos objetivos de carácter jurídico para responsabilizar al trabajador de la conducta laboral que se le imputa, lo cual queda fehacientemente demostrado durante la investigación laboral.

En lo que se refiere a los elementos indispensables que debe contar el acta administrativa materia del presente tema, para que pueda tener validez jurídica, no se establece en forma expresa en el “Manual de Procedimientos para el Trámite de las Investigaciones Administrativas en Nivel Delegacional” del Instituto Mexicano del Seguro Social; sin embargo consideramos que deben distinguirse los requisitos de forma y de fondo, en este último también sirven para aspectos procesales durante el litigio laboral, de tal manera que los requisitos de forma son:

- El nombre del compareciente:
- La fecha completa, así como la hora en que comparecen
- Las firmas de los declarantes;

En lo que se refiere a la forma, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Procedimientos y de la práctica cotidiana inclusive previa a la expedición del propio Manual, podemos señalar que toda acta Administrativa cuenta con las siguientes partes, que son elementos indispensables de carácter jurídico, que debe contener:

**Primera parte:** Se anotan los datos generales de quien comparece, como son:

- Lugar, fecha y hora de la comparecencia.
- Nombre completo del compareciente
- Domicilio particular del mismo
- Estado Civil
- Edad ( para acreditar ser mayor de edad)
- Nacionalidad
- Condiciones Generales de trabajo, como son: Fecha de ingreso al Instituto Mexicano del Seguro Social, matrícula, categoría, horario de labores, adscripción (nombre de la Unidad Médica o Administrativa), descansos, vacaciones, antigüedad efectiva (tratándose de trabajadores reportados también se les pregunta los adeudos que tiene con el Instituto).

**Segunda parte:** Se anota el objeto de la investigación, (el acto o hecho que se encuentra en investigación), ejemplo: faltas de asistencia (4ª falta), Auditorias practicadas, Queja Médica, fraudes o robos a las Institución, abandono de labores, estado de embriaguez, perdida de equipo o material de trabajo etc., la fecha en que tuvo conocimiento el Instituto, (cuando el hecho investigado lo permite desde el inicio) o en su defecto la investigación se “etiqueta” como

Q.R.R (Quien resulte responsable) el nombre del o las personas a través a quienes les consten los hechos.

**Tercera Parte:** se anota si se encuentra presente el o los trabajadores reportados, el nombre, matrícula, categoría, horario de labores, adscripción de los mismos, si fueron legalmente notificados y no se presentaron; lo anterior para los efectos jurídicos correspondientes, en cumplimiento a la tesis de Jurisprudencia 2ª/J.81/98, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y se hace constar que se encuentran presentes los abogados del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (cuando el trabajador reportado es sindicalizado) anotando el nombre de los mismos, regularmente son dos.

**Cuarta Parte:** Es el desahogo propio de la diligencia, que puede ser de dos tipos, primero se le da el uso de la palabra al compareciente y después se le formulan preguntas, o viceversa, siempre el desahogo de la diligencia esta a cargo de los Abogados del Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Quinta Parte:** Se da el uso de la palabra al o los trabajadores reportados que se encuentran presentes, asentado lo anterior en el acta, para que manifiesten lo que a su derecho corresponda, en relación a lo declarado por el testigo.

**Sexta Parte:** Se da intervención a los abogados del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, (únicamente, cuando el trabajador reportado es sindicalizado), tiene por objeto que el Sindicato a través de sus abogados, se hagan cargo de la defensa de sus trabajadores, para ello repreguntan al compareciente sobre lo declarado.

**Séptima Parte:** Se cierra el acta, anotando la fecha y hora de su conclusión y la palabra "CONSTE", y se recaban las firmas autógrafas en cada foja, del

compareciente y trabajador reportado, al finalizar el acta la firman tanto los abogados del Instituto como del sindicato y se les entrega a estos últimos una copia con firma autógrafa del documento.

Como podrá observarse, el acta administrativa que elabora el Instituto Mexicano del Seguro Social, es completa porque contiene todos los datos esenciales, como son: fecha, hora nombre y datos generales tanto personales como laborales del trabajador, el objeto de la investigación, se cumple con la tesis de Jurisprudencia referente a que el trabajador reportado este presente dándosele el uso de la palabra en las diligencia que lleva a cabo la Institución, la intervención de los abogados del sindicato, cuando se trata de trabajadores sindicalizados, la hora en que concluyó la diligencia, así como recabar las firmas de quienes intervinieron en la misma En cuanto a los requisitos formales a falta de disposición expresa me remito a la siguientes tesis de jurisprudenciales que citan:

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: I, Abril de 1995

Tesis: I.2o.T. J/1

Página: 97

SEGURO SOCIAL, REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS ACTAS QUE SE LEVANTAN A LOS TRABAJADORES DEL. Conforme a la cláusula 1 del contrato colectivo de trabajo que rige en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en las actas levantadas en investigación de hechos imputados a los trabajadores invariablemente se requiere la previa citación y la intervención del interesado y del representante del sindicato, y según la cláusula 55 del propio contrato colectivo ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del mismo, tendrá validez; por lo tanto, si en el acta respectiva no consta la previa citación del interesado y del representante sindical, ni la intervención de éste, carece de eficacia y en esas circunstancias, al no estar precedida de la investigación en los términos contractuales, la rescisión del contrato individual de trabajo no tiene validez.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 5602/90. Sonia González Hernández. 31 de agosto de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Amparo directo 3282/91. Héctor Vieyra Discua. 3 de mayo de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: César Esquinca Muñoa. Secretaria: Guadalupe Ortiz Gamboa.

Amparo directo 3532/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 19 de mayo de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretaria: Martha Camacho Arellano.

Amparo directo 10672/93. Instituto Mexicano del Seguro Social. 26 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Bonilla Solís. Secretaria: Martha Camacho Arellano.

Comentario: En el Instituto Mexicano del Seguro Social, se da fiel cumplimiento a lo establecido en la tesis de Jurisprudencia antes citada, porque para la comparencia de los trabajadores se les hace la citación a la diligencia, mediante citatorio, y la notificación del mismo es personal; es importante aclarar que existen dos tipo de citatorio, los que se denominan en forma interna de “Diligencias”, cuando el compareciente es testigo y de “reportado”, cuando se cita al trabajador responsable del hecho investigado, para que manifieste lo que a su derecho corresponda, ambos son formatos diferentes y el tiempo de la cita, cambia de acuerdo al tipo de citatorio, en el citatorio de diligencia, se les notifica en promedio con 24 horas de anticipación, sin embargo tratándose de trabajadores reportados debe cumplirse con el requisito que establece la Cláusula 55 Bis, del Contrato Colectivo de Trabajo que establece que deber citados, con 36 horas de anticipación ( sin computar sábados, domingos y días festivos),y que su cita sean dentro del horario de labores del trabajador investigado, la única excepción son los de jornada acumulada o nocturna, a quienes se les cita fuera de su horario de labores, en el citatorio de diligencias se especifica el nombre completo y cargo :de la persona a quien se cita, su lugar de adscripción, la fecha y hora en que debe comparecer, ante cual abogado, el nombre y la ubicación de la autoridad que la cita, y se marca copia al trabajador reportado, para que comparezca en la misma fecha, y sus

abogados del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en el citatorio se especifica la causa o motivo de la cita, y en algunos casos, se le pide al compareciente que presente cierta documentación,

Tratándose de los citatorios de reportados, va dirigido al trabajador anotando el nombre completo del mismo, la matrícula, categoría, horario de labores, días de descanso, y el domicilio particular del trabajador, el citatorio debe hacerse con las 36 horas de anticipación que establece la Cláusula 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, la fecha y hora en que debe comparecer, el abogado ante quien lo hará y el nombre y ubicación del área que lo cita, y en el citatorio se especifican los hechos materia de la investigación, cuando tuvo conocimiento de los mismos el Instituto y a quienes les consta los hechos materia de la investigación en caso de existir afectación al patrimonio del instituto, se especifica, tratándose de responsabilidad derivada de la propia investigación, se establece en el citatorio o cuando se deriva de una opinión técnica, se anota quien la suscribió, el cargo y se transcribe la parte conducente a la responsabilidad.

Octava Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
Tomo: XIII-Mayo  
Página: 387

ACTAS ADMINISTRATIVAS, CARECEN DE VALIDEZ SI NO SE AJUSTAN A LAS FORMALIDADES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO. Si de las actas que se levantan con motivo de la investigación administrativa efectuada en contra de un trabajador en virtud de determinados hechos imputados en su contra, no aparece que estuvieron presentes el interesado y el representante sindical, ello produce indefensión del trabajador, y, dicha investigación carece de validez, porque no se ajusta a las formalidades establecidas en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, en virtud de que la cláusula primera del citado contrato establece: "El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores que se efectúe por el Instituto invariablemente con citación previa e intervención del sindicato y del o de los interesados, del resultado de toda averiguación se levantará acta para constancia, dando copia al interesado y al sindicato".  
PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Comentario: Efectivamente el Acta Administrativa, formulada con motivo de la investigación administrativa que carece de la intervención de los abogados del Sindicato, cuando el trabajador reportado es sindicalizado; y si el trabajador reportado no fue citado previamente para que interviniera en las diligencias de los testigos, por lo que debe dársele intervención para que manifieste lo que a su derecho corresponda en relación a lo declarado por los testigos o quien lo acusa en forma directa, por lo que si se carece de estos elementos, que especifica el Contrato Colectivo de Trabajo, el acta administrativa se encuentra afectada de nulidad; estoy de acuerdo con la tesis de Jurisprudencia, de que se le priva al trabajador investigado de conocer lo que se le imputa, se le deja en estado de indefensión, también se deja indefenso cuando no intervienen sus abogados del sindicato, tratándose de trabajadores sindicalizados, porque ellos tiene la defensa, de los intereses de éstos trabajadores..

Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VII, Mayo de 1998

Tesis: XIV.1o.5 L

Página::1075

SEGURO SOCIAL. ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN. DEBE ESTAR PRESENTE EL INTERESADO O TRABAJADOR. De una correcta interpretación a las cláusulas 55 y 55 bis, en relación con aquella que se refiere a la "Investigación", todas del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, se evidencia que cuando en esta última cláusula se establece que la averiguación que efectuará el instituto, invariablemente se realizará con citación del sindicato y del o de los interesados, incluye primordialmente al trabajador, por ser quien mayor interés tiene en el desarrollo de dicho proceso de investigación, evitando así dejarlo en estado de indefensión; de ahí que el concepto de "interesado" no debe entenderse que se refiera a aquel trabajador que habiendo reportado alguna irregularidad "tenga interés" en ratificar su reporte o el que teniendo conocimiento de hechos reportados "tenga interés" en declarar sobre el particular, sino que se trata del trabajador que habiendo sido reportado por irregularidades tiene interés en conocer de la acusación y alegar en su defensa y por ello, como sujeto investigado es el principal interesado, mismo que deberá estar presente en todas las fases de tal indagación.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 687/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Gloria del C. Bustillos Trejo.  
Cárdenas. 16 de abril de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Gómez Molina. Secretaria: Rosa María Chávez González.  
Estado de Veracruz. 24 de abril de 1998. Cinco Votos. Ponente: Juan Díaz Romero.

En conclusión: En las tesis Jurisprudenciales citadas, se establece que para que tengan validez las actas administrativas, en primer lugar, deben ajustarse a lo que señala el Contrato Colectivo de Trabajo, en este caso la investigación esta establecida en la Cláusula 55 y en la 55 Bis, en donde en forma expresa señala las condiciones en que deben citarse y presentarse los trabajadores para la investigación laboral es decir: Para su declaración como reportado se cita con 36 horas de anticipación (sin computar sábados, domingos días de descansos que tiene asignados), la cita es dentro de su jornada laboral y en su horario de trabajo, con excepción de los de jornada acumulada y turno nocturno si la diligencia que se practica se encuentra fuera del asiento de la Delegación o Subdelegación que se trate se le dará pliego de Comisión y Viáticos para cumplir con el citatorio. Debe hacerse constar en el acta que se les cito previamente (mediante Citatorio), y se esta obligado a dar intervención a los abogados del Instituto cuando se trata de trabajadores sindicalizados, además se les entrega copia de la declaración del trabajador al sindicato. Es importante enfatizar que debe realizarse la investigación interna, porque las actas administrativas de carácter laboral es el documento probatorio de la investigación laboral, y a través de la lectura y análisis de la misma, se puede juzgar y emitir la opinión respectiva, por lo tanto el acta carece de eficacia cuando le falten alguno de sus elementos esenciales, o bien estará afectada de nulidad, situación que se hace valer en el procedimiento, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte es a través de la propia acta administrativa, que contenga los elementos esenciales, que se tiene la certeza que la investigación practicada fue apegada a derecho y del resultado de la indagatoria, se obtienen elementos de convicción bien sea de responsabilidad laboral que tiene como resultado la aplicación de sanciones graves, leves, o el archivo correspondiente porque no se encontraron elementos objetivos jurídicos demostrables de responsabilidad; también del análisis de la acta se puede establecer que la investigación adoleció de ciertos elementos o circunstancias de tiempo, modo y lugar lo que tuvo como resultado que no se pudiera probar la presunta responsabilidad del o los inculpados.

En conclusión de acuerdo con las tesis Jurisprudenciales antes citadas, el acta administrativa debe contar con los elementos esenciales que establezca el Contrato Colectivo de Trabajo, como la presencia e intervención en el acta del trabajador reportado en todas y cada una de las diligencias practicadas, tratándose de trabajadores sindicalizados, además debe la intervención de los abogados del sindicato, para no dejar al trabajador responsable, en estado de indefensión.

#### **4.3 La importancia del Acta Administrativa en la Investigación Laboral.**

En este inciso explicamos la importancia del acta administrativa, durante el litigio laboral y como se vincula a la investigación Interna, una vez que cumplió con los requisitos esenciales de procedibilidad que establecen básicamente las tesis Jurisprudenciales, porque no se encuentra disposición expresa en algún otro ordenamiento Jurídico; como ya quedó especificado, el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, establece en forma explícita y obligatoria la realización de una Investigación Interna, respecto de un hecho controvertido en donde se encuentren involucrados uno o más trabajadores, tanto sindicalizados como de confianza, para que a través de la misma se

pueda probar la presunta responsabilidad del o los trabajadores, a los que presuntamente se les atribuye alguna conducta laboral establecida en los artículos 47, y 134 de la Ley Federal de Trabajo, mismo que se vinculan con el artículo 64 del Reglamento Interior de Trabajo, inserto en el Pacto Laboral o al contrario para el deslinde de responsabilidades.

Como hemos citado existen varios tipos de actas, de acuerdo a la materia que se trate, las actas administrativas, son propias tanto del derecho administrativo como del derecho laboral, su definición la encontramos en el derecho burocrático, y los elementos indispensables que debe contener, se encuentran en las Tesis Jurisprudenciales; ahora bien es necesario mencionar y demostrar la importancia del acta administrativa en la Investigación Laboral, por lo que a manera de conclusión nos permitimos señalar lo siguiente:

1. El acta Administrativa, es el documento de carácter privado que elabora el Instituto Mexicano del Seguro Social, en su calidad de Patrón, en donde queda asentada la investigación laboral, que realizo respecto de un hecho controvertido que puede ser constitutivo de sanción laboral, grave como son: la Rescisión de Contrato Individual de Trabajo o la Aplicación del Beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo y en la Ley Federal de Trabajo.
2. Con el documento denominado Acta Administrativa se prueba que se llevó a cabo la Investigación Laboral a que esta Obligado el Instituto, de acuerdo con lo establecido en las Cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, como requisito para poder rescindir el contrato individual de trabajo, a sus trabajadores.

3. El Acta Administrativa es el documento probatorio, resultado de la investigación administrativa practicada por el Institución, y con motivo de la propia indagatoria, y del análisis jurídico que se lleva a cabo a través de las actas administrativas se determina el tipo de resolución que se emite, como son:

- Existe elementos jurídicos objetivos demostrables, en materia laboral, con los cuales se prueba la conducta del trabajador reportado, y se determina que se hace acreedor a sanciones graves como es la Rescisión de su Contrato de Trabajo o la Aplicación del Beneficio de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo (cuando tiene 15 años o más de antigüedad, o es representante sindical), o la aplicación de sanciones leves de carácter económico (notas de Demérito) o Administrativo (amonestaciones, o extrañamientos) .
  
- Con el Acta Administrativa se prueba que con motivo de la investigación practicada, No existen elementos Jurídicos laborales objetivos para demostrar que el o los trabajadores reportados incurrieron en conductas laborales graves o leves para ser sancionados, por lo tanto procede el Archivo del Asunto, por falta de elementos para sancionar.
  
- el Acta Administrativa es el documento en el que queda constancia del numero de personas intervinieron en la investigación, la categoría o puesto que tienen ( testigos o reportados) jerarquía laboral, (Jefes inmediatos o superiores de los reportados o de las áreas normativas); se prueba que se cumplió con tesis de Jurisprudencia **2ª/J/98**, porque se citó previamente al trabajador reportado a todas y cada una de las diligencias que llevó a cabo el Instituto, y sobre todo se dio intervención en las mismas, para dejar a salvo sus derechos y evitar que el procedimiento estuviera afectado de nulidad.

- En el acta Administrativa se hace constar, si en la comparecencia de los testigos éstos entregaron algún documento que sirve de cargo o descargo del o los trabajadores reportados, respecto al hecho controvertido que es investigado o bien con motivo de sus declaraciones se obtiene un nuevo hecho que da pie a un desglose de la propia investigación de un hecho que se desconocía, o bien pueden surgir nuevos trabajadores reportados.
- El acta Administrativa forma parte del expediente laboral, que se integra con motivo de la investigación laboral que lleva a cabo la Institución, al cual se le asigna un número consecutivo, seguido de un guión diagonal y el año calendario que corresponde; Ejemplo Exp.124/2006.
- El Acta Administrativa es el documento probatorio, que se presenta ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando el trabajador recurre la resolución que se le aplicó y le causa perjuicio, por lo tanto con el acta se prueba que existieron elementos jurídicos demostrables para aplicarle la sanción que esta controvirtiendo.

Siendo importante señalar que en forma interna se clasifican tres tipos de actas Administrativas, que son:

- De Diligencias
- de Reportado
- Acta de Queja Médica y
- Paraprocesal.

El Acta de Diligencias, se utiliza para la comparecencia de los testigos del hecho investigado, lleva los datos de quien comparece, y en la misma consta la intervención del o los reportados cuando son trabajadores sindicalizados, así como la intervención de sus abogados sindicales.

El Acta de reportado, es donde se toma la declaración del trabajador reportados sirve bien sea para probar o excluir la responsabilidad de o los trabajadores señalados como responsables.

El Acta Paraprocesal, es una acta circunstanciada, respecto del aviso que se le entrega al trabajador de la sanción a que se ha hecho acreedor, este tipo de acta se hacen, cuando el trabajador se negó a recibir la sanción, no quiso firmar el acuse de recibo de enterado o simplemente no se encontró para realizar la notificación personal, lo anterior tiene su fundamento en el último párrafo del artículo 47 de la ley Federal de Trabajo;. Esta Acta Circunstanciada se remite dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que se emitió la rescisión de contrato o la aplicación de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que a través de ella notifique al trabajador.

#### **4.4. Propuesta del Valor Probatorio que debe tener el acta Administrativa dentro del despido justificado o injustificado.**

Una vez que hemos analizado todo lo concerniente al acta administrativa en materia laboral, llegamos a la siguiente conclusión: Es el documento de carácter privado, con el cual se prueba que el patrón llevó a cabo una investigación interna, a sus trabajadores, con el objeto de disciplinar sus faltas, o aplicarles una sanción laboral, apegada a lo que señala tanto el Contrato Colectivo de Trabajo, como la ley Federal de Trabajo, o bien de esclarecer los hechos, deslindar responsabilidades o archivar por falta de elementos para sancionar.

Por lo que consideramos que la ley laboral debe incorporar en su texto al acta administrativa como un requisito que debe cumplir la parte patronal, para acreditar que sus trabajadores incurrieron en conductas citadas en el artículo 47, 135, y a Contrario Sensu 134, de la Ley Federal de Trabajo y por lo tanto se hacen acreedores a las sanciones bien sea que señale su propio Contrato Colectivo de Trabajo, cuando exista éste, o la Ley Reglamentaria del artículo 123, de lo contrario no existe forma de probar por la parte patronal, que apegada a derecho realizó una investigación interna para disciplinar las faltas de sus trabajadores y con motivo de la misma resuelve rescindirle su contrato de trabajo, caso contrario, nos encontraríamos ante un despido injustificado.

En este caso consideramos que en esta época de desempleo, donde actualmente no se respeta la jornada laboral de ocho horas, sino que se obliga por intimidación a trabajar más del tiempo pactado o convenido, y se pagan míseros salarios aún para profesionistas; donde sufre por empleo, las personas con más preparación, por lo que debemos privilegiar una estabilidad en el empleo y no propiciar los despidos injustificados; por lo tanto consideramos que el acta administrativa, es un documento privado patronal, de prueba, para acreditar bien sea una rescisión de contrato sin responsabilidad para el patrón como lo señala el artículo 46, con causales establecidas en el 47 de la Ley Federal de Trabajo; pero también con la propia acta se prueba que fue un despido injustificado, o que existieron fallas durante el procedimiento de la investigación, tomando en cuenta los elementos que debe contener el acta administrativa entre ellas la comparecencia del trabajador reportado a todas y cada una de las diligencias que desahogue el patrón, y con la sola falta de este elemento de carácter esencial se estaría frente a un despido injustificado, luego entonces se busca privilegia la estabilidad en el empleo, porque con el acta administrativa es un documento de prueba para las parte “trabajador-patrón”.

También serviría para desahogar un punto importante como es el ACOSO LABORAL, porque consideramos que a los trabajadores no se les debe fomentar el ausentismo, el robo a los patrones, el que trabajen a instantes, porque según ellos cumplen con una jornada laboral y a esto le denominan tarea, es decir si ya realizaron su faena de trabajo, no se le puede “molestar” para que realicen otro trabajo aún estando en su jornada de trabajo, ser parte de las actividades que están obligados a realizar de acuerdo a su categoría y profesiograma, desterrar la frase “no me toca”, “yo ya hice lo que me correspondía”, “estoy en mi hora de descanso”, cheque hace treinta minutos pero me presentó en mi servicio media hora después, porque tengo derechos, puedo faltarle el respeto a cualquier jefe, porque soy sindicalizado y mi sindicato me defiende o el simple hecho de que me pidan que trabaje significa como ellos lo llaman “me esta acosando laboralmente”, todo esto se da al por mayor en el Instituto Mexicano del Seguro Social, y no podemos “interrumpir” algunos de los vicios preestablecidos, so pena de ser acusado por el Sindicato y esto no es lo más grave, lo grave es que el propio Instituto a través de los jefes de servicios llaman al trabajador de Confianza para regañarlo y decirle que no se meta con los trabajadores sindicalizados, porque han recibido quejas de su “actitud” (de hacerlos trabajar) y es mejor que modifique su forma de dirigirse a ellos de lo contrario el jefe menor acusado será removido de su cargo, por petición y negociación sindical, y mientras sigan estos vicios es muy difícil que la Institución tenga una imagen de servicio al público de calidad, después se quejan de las deficiente atención que otorga la Institución, sin embargo por las “negociaciones”, el Instituto Mexicano del Seguro Social forma parte de estas deficiencias por consentir, permitir y negociar con el Sindicato las irregularices que se investigan, obviamente que no de todos los trabajadores, sino de que “ciertos trabajadores” que son “intocables”, hagan lo que hagan, por una defensa exacerbada del Sindicato, que más que defensa es permitir a sus trabajadores que cometan todo tipo de excesos inclusive en contra de la Institución, como patrón.

Pero también encontramos la otra cara de la moneda, con patrones prepotentes, que la amenaza constante es el despido, por no cumplir bien sea con las expectativas para los cuales fueron contratados, por no acceder a que se bajen los salarios a cambio de conservar el empleo que tienen, trabajar más de la jornada laboral de ocho horas, no se les pagan horas extras, no tienen prestaciones de la seguridad social, es más, en la mayoría de los casos se les contrata por honorarios a pesar de ser trabajadores de las empresas, y que hablar del acoso sexual que reciben las mujeres y muchas de ellas se callan por miedo a perder su empleo que es el único sustento de su familiar ; por lo tanto el acta administrativa debe convertirse en un documento de prueba que debe exhibir el patrón para probar que la rescisión fue justificada; **por lo tanto proponemos que la sola ausencia del acta administrativa debe suponer que el despido fue injustificado** tomando en cuenta que no existe un documento con el cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje puedan analizar en la fase procesal para probar si se trata de una rescisión de contrato o un despido injustificado, por lo que consideramos que debe ser un elemento esencial de la rescisión el acta administrativa, porque al carecer de la misma, no se tienen elementos de análisis, confronta y prueba en el juicio, para ser analizada por las autoridades laborales (Juntas de Conciliación y Arbitraje) para emitir su fallo. Consideramos que al no presentar el patrón el acta administrativa debe existir la presunción de despido injustificado, revirtiendo la carga de la prueba al patrón, para que él justifique que no fue despido sino rescisión de su contrato de trabajo, apegado a derecho, por lo tanto debe probar que existió alguna investigación interna y que en legal uso de su derecho sancionó a sus trabajadores, disciplinando sus faltas; caso contrario estaríamos frente al caso del DESPIDO INJUSTIFICADO, considerando que no existe algún documento que pruebe las faltas que cometió el trabajador y que se le dio al mismo la oportunidad de defenderse, lo anterior lo podríamos compararlo como un derecho de garantía de audiencia, lo que consideramos es un contrapeso para ambas partes patrón-trabajador, pero además debe legislarse para especificar

cuales son los datos esenciales que debe contar el acta administrativa como requisito de procedibilidad para poder tener un valor probatorio toda acta administrativa con motivo de una investigación interna que practique el patrón.

#### **4.5 El Acta Administrativa ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje**

Una vez analizada la importancia del Acta administrativa, cuando existe una investigación interna que practica el patrón y que la misma tiene la finalidad de disciplinar las faltas de sus trabajadores, para poder acreditar la sanción que se les impone, la misma puede ir de leve a grave, como es el caso en el Instituto Mexicano del Seguro Social, la rescisión de su contrato de trabajo o la limitante del mismo, denominada el Beneficio de la aplicación de la Cláusula 43 del Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo este es parte de un procedimiento interno, porque el proceso se inicia ante las Juntas de conciliación y Arbitraje con el litigio, para controvertir la aplicación de la sanción impuesta al trabajador y que esta le causa un perjuicio, por lo tanto se pretende saber cuál es la importancia del Acta administrativa en este proceso laboral.

En primer lugar es necesario definir lo que es un Juicio Laboral:

“Conjuntos de actos que se realizan ante un juez de trabajo, ante un tribunal de trabajo o ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, a consecuencia de controversias o discusiones que, con arreglo a las leyes sostienen trabajadores y patronos por violaciones a una relación de trabajo o debido a la rescisión, modificación, suspensión o terminación de un contrato individual o colectivo de trabajo que hayan celebrado”<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo I-O, Sexta Edición, Porrúa, México 1993, P. 1859.

Estando en el campo del derecho Procesal Laboral, el Acta Administrativa forma parte de las pruebas documentales, respecto al punto controvertido de la litis planteada por la parte actora; y el artículo 776 de la Ley Federal de Trabajo establece:

Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional
- II. Documental
- III. Testimonial
- IV. Pericial
- V. Inspección
- VI. Presuncional
- VII. Instrumental de actuaciones y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia

Por lo tanto nos referimos a la carga procesal, que para la parte actora es obtener una sentencia favorable y para el patrón evitara un perjuicio, con motivo de la sentencia que emita la autoridad laboral, en el juicio que se lleva a cabo.

Por lo tanto en el proceso laboral, existen varias fases, entre ellas la demanda, la contestación a la misma, el ofrecimiento de las pruebas; por lo que la carga procesal se puede definir como la actividad que una de las partes desarrolla en el proceso laboral en beneficio propio; ahora bien, cuando el actor es el trabajador (lo que regularmente sucede), la carga de la prueba para acreditar sus extremos le corresponde al patrón ;con lo cual podemos manifestar con respecto a la investigación practicada que el actor argumenta que el Instituto no dio cumplimiento a las Cláusulas 55 y 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo y en este caso corresponde al Patrón (Instituto Mexicano del Seguro Social) en la etapa de ofrecimiento de pruebas, exhibir las documentales para probar que si se dio cumplimiento, lo anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 784 de la Ley Federal de Trabajo:

Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de Ingreso del Trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;
- V. Terminación de la relación o contrato de trabajo por obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I y 53, fracción III de esta Ley;
- VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;
- VII. El contrato de trabajo;
- VIII. Duración de la jornada de trabajo;
- IX. Pagos de días de descansos y obligatorios;
- X. .Disfrute y pago de vacaciones;
- XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;
- XII. Monto y pago de salarios;
- XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda
- XV.

Como podemos observar en este caso la carga de la prueba por ley corresponde al patrón; por lo tanto no puede alegar que no cuenta con los documentos que debe exhibir como pruebas documentales, porque entonces se presumen ciertos los hechos que manifiesta el trabajador que puede ser el despido injustificado, lo anterior esta relacionado con lo establecido en los artículo 804 y 805 de la Ley Laboral que señala lo siguiente:

Artículo 804.-El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I. Contrato Individuales de Trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato-ley aplicable;

- II. Lista de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo recibos de pago de salarios;
- III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV. Comprobante de pagos de participación de utilidades, de vacaciones, de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley; y
- V. Los demás que señalen las Leyes.

Los documentos señalados por la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados por las fracciones II, III y IV durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral, y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las leyes que los rijan.

Artículo 805- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ciertos los hechos que el acto exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Como podemos observar si la ley obliga al patrón a conservar los documentos que establece el artículo 804 , durante el tiempo que dure la relación laboral y hasta un año después, los efectos que produce el no hacerlo, es la presunción de ser ciertos los hechos que alegue el trabajador en su demanda laboral, salvo como dice la Ley que existe prueba en contrario, luego entonces la carga de la prueba queda a cargo del patrón, por lo tanto está obligado a exhibir las documentales, para probar que se realizó una investigación administrativa interna, y que la misma esta fundada en el propio Contrato Colectivo de Trabajo, exhibiendo también éste; en relación a la investigación se prueba que se llevó a cabo, en cumplimiento a lo señalado en las Cláusulas 55 y 55 Bis; del pacto laboral y se cumplió con todos y cada uno de los requisitos que exige el procedimiento establecido, como son: la citación previa del trabajador responsable con las 36 horas de anticipación, que la cita fue dentro de su jornada laboral respetando sus días de descanso, en las diligencias testimoniales estuvo presente y se le dio intervención al trabajador reportado a cada una de ellas, además tratándose de trabajadores sindicalizados se le dio intervención a sus representantes sindicales, para su defensa.

En caso de tratarse de trabajadores de Confianza “A” y “B”, si estos ingresaron antes del 21 de diciembre de 2001, son beneficiados por el propio Contrato Colectivo de Trabajo, porque antes de esta fecha no existía ninguna disposición contractual que rigiera a los de confianza, sin embargo a partir del 21 de diciembre de 2001, entra en vigencia la reforma a la Ley del Seguro Social, los trabajadores de confianza “A”, se rigen lo citado en la misma. Respecto a los trabajadores de confianza “B”, se encuentran suspendidos de sus derechos sindicales, por lo tanto no intervienen los abogados del sindicato, sin embargo este tipo de trabajadores gozan de todos los derechos y obligaciones del Contrato Colectivo de Trabajo.

Ahora bien para que el acta administrativa tenga pleno valor probatorio es necesaria su ratificación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo anterior en concordancia señalado en la siguiente Tesis de Jurisprudencial:

**ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.**- Las actas administrativas levantadas en la investigación de las faltas cometidas por los trabajadores, para que no den lugar a que se invaliden, deben de ser ratificadas por quienes las suscriben, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, con el objeto de que no se presente la correspondiente indefensión. Por lo tanto, cuando existe la ratificación del acta por parte de las personas que intervinieron en su formación y se da oportunidad a la contraparte para repreguntar a los firmantes del documento y no se desvirtúan, con las preguntas que se formulen, los hechos que se imputan, la prueba alcanza su pleno valor probatorio.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 12, Cuarta Sala, tesis 18.

Precedentes.

Séptima Época:

Amparo directo 1906/74.- Laura Sainz Durán- 19 de junio de 1975- Unanimidad de cuatro votos- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 5105/74.- Rafael Cajigas Langner y Julián Vázquez González.- 3 de septiembre de 1975.- Cinco votos- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2995/75- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 22 de septiembre de 1975- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 3270/82.- Juana María Amelia de Lira de González.- 9 de abril de 1984- Cinco votos- Ponente María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretaria: María del Refugio Covarrubias de Martín del Campo.

Amparo directo 8921/83.- Raúl Gudiño Lemus.- 24 de mayo de 1984.- Cinco votos.- Ponente: Juan Moisés Calleja García.- Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, página 12, Cuarta Sala, tesis 18

Comentario: coincidimos que las Actas Administrativas deben ser ratificadas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, por quienes intervinieron en las mismas; es importante agregar, que con motivo de la investigación administrativa, plasmada en las actas administrativas, cada una de ellas debe estar firmada por quienes intervinieron, no solo el testigo o trabajador presunto responsable, sino también los abogados del Instituto que tuvieron a su cargo la investigación, y tratándose de trabajadores sindicalizados, también deben firmarla los mismos, además debe hacerse constar en la propia acta que se entrega copia de la misma al reportado y sus abogados del sindicato.

Respecto al valor probatorio de las actas administrativas, demos remitirnos a las siguientes tesis jurisprudenciales.

**ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN LEVANTADAS POR EL PATRÓN POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN EL CARÁCTER DE PRUEBA PLENA DEBEN SER PERFECCIONADAS POR QUIENES LAS FIRMARON, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO CUANDO ÉSTOS ACEPTEN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD.**

Las actas administrativas de investigación levantadas por el patrón por faltas de los trabajadores deben considerarse como documentos privados en términos del artículo 796, en relación con el diverso numeral 795, ambos de la Ley Federal del Trabajo y, por tanto, no adquieren el carácter de prueba plena si no son perfeccionadas, lo cual se logra a través de la comparecencia ante el órgano jurisdiccional de quienes las firmaron, por así dar oportunidad al trabajador de repreguntarles y desvirtuar los hechos contenidos en ellas, por tratarse de una prueba equiparable a la testimonial; circunstancia que opera independientemente de que las actas no hayan sido objetadas por el trabajador, pues de lo contrario, es decir, que su ratificación sólo procediera cuando se objetara, implicaría la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal,

aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí, sin carga de perfeccionamiento, a fin de lograr un acto que, como cierto tipo de terminación de las relaciones laborales, sólo puede obtenerse válidamente. Lo anterior se exceptúa cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa de investigación, o en el caso de que en la demanda laboral o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento, admita la falta cometida respecto de los hechos que se le atribuyen como causal de separación del trabajo, pues ante tal confesión es innecesaria la ratificación de las aludidas actas.

**DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 18873/2006,. Juan Carlos guerrero Silva. 3 de noviembre de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: José Manuel Hernández Saldaña. Secretario: Agustín de Jesús Ortiz Garzón.

Comentario. Como ya manifestamos el acta administrativa asentada con motivo de las irregularidades atribuidas a los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social son documentos de carácter privado, y al tener este carácter no hacen prueba plena, porque en la Investigación actúa la Institución en su carácter de patrón como bien lo señala la presente Tesis Jurisprudencial, luego entonces para perfeccionarlas, debe ratificarla ante la Autoridad Laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje, quienes intervinieron en las mismas; la Tesis de Jurisprudencia señala que este tipo de actas son equiparables a una testimonial, por lo que debe ser ratificadas aún y cuando no fueran objetadas por la parte actora, como medio de perfeccionamiento de las mismas; sin embargo también tiene una excepción esta ratificación o perfeccionamiento de las actas. y es cuando el trabajador acepta plenamente su responsabilidad en el acta administrativa o dentro del proceso laboral, lo anterior se entiende, porque entonces estaríamos ante una confesión del o los propios trabajadores respecto de la falta que cometieron, con lo cual se justifica la rescisión de su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, siendo entonces innecesaria la ratificación de las actas administrativas.

Registro No. 172638  
Localización:  
Novena Época  
Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito  
Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta  
XXV, Mayo de 2007  
Página: 2012  
Tesis: VII.1o.A.T.50 L  
Tesis Aislada  
Materia(s): laboral

ACTA DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. CUANDO ES OFRECIDA COMO PRUEBA LA JUNTA ESTÁ OBLIGADA A ORDENAR LA RATIFICACIÓN DE SU CONTENIDO Y FIRMA, Y SI OMITIÓ HACERLO ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL QUE AMERITA SU REPOSICIÓN.

Tratándose de actas administrativas levantadas con motivo de la investigación de hechos atribuidos a los trabajadores, la extinta Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia publicada con el número 19 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 17, de rubro: "ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACIÓN DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS.", determinó que para que no se invaliden deben ser ratificadas por quienes las suscribieron, para dar oportunidad a la contraparte de repreguntar a los firmantes del documento, para que no se presente la correspondiente indefensión. En esa tesitura, la ratificación de contenido y firma de un acta administrativa es un requisito sin el cual no puede otorgársele eficacia probatoria; de modo que una vez ofrecida, su desahogo constituye una obligación de carácter imperativo que no puede ser sustituida, modificada o variada a voluntad de las partes, ni por la Junta; consecuentemente, la omisión de ésta de ordenar el desahogo de la ratificación de contenido y firma de un acta de tal naturaleza, ofrecida como prueba por una de las partes, actualiza una violación a las leyes del procedimiento laboral, en términos de la fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo, que amerita su reposición a fin de que se subsane dicha omisión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 752/2006. Pemex Exploración y Producción. 29 de marzo de 2007.  
Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García. Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo

Amparo directo 777/2006. Francisco Octavio Bello González. 29 de marzo de 2007.  
Unanimidad de votos. Ponente: Eliel E. Fitta García Secretaria: Nilvia Josefina Flota Ocampo.

Comentario: estamos de acuerdo con lo citado en esta tesis Jurisprudencial, si el acta administrativa es ofrecida como prueba de que se realizó la investigación administrativa, para poder disciplinar las faltas de los trabajadores, esta acta para darle pleno valor, esta condicionada a la ratificación de su contenido y reconocimiento de la firma, de quienes intervinieron en ella, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo anterior para darle oportunidad a la contraparte, que regularmente es el patrón, de que la parte actora le pueda formular preguntas y repreguntas, respecto al contenido de las propias actas, de quienes intervinieron en las mismas y su vinculación con los hechos controvertidos, materia de la litis planteada y de esta manera no dejar en estado de indefensión al trabajador o actor, o de lo contrario, como lo establece el artículo 159 de la Ley de amparo “se violarían leyes del procedimiento, afectando la defensa del quejoso, cuando haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trata, lo que amerita la reposición, con la finalidad que se subsane la omisión cometida.

## CONCLUSIONES

Del presente trabajo de tesis podemos concluir que el acta administrativa, no obstante de ser elaborado por una Entidad Paraestatal de Gobierno, como lo es el Instituto Mexicano del Seguro Social, es un documento privado, porque la Institución interviene en su calidad de patrón y no de autoridad; el acta administrativa es de suma importancia, tanto en el procedimiento de la Investigación Administrativa, como durante la fase de la secuela procesal, es decir cuando existe un litigio interpuesto por el trabajador, por las siguientes razones

- Con el acta administrativa se acredita que se llevó a cabo la investigación administrativa practicada, en el Instituto Mexicano del Seguro Social, fundamentando la elaboración de la misma en el Contrato Colectivo de Trabajo, lo anterior para poder disciplinar las faltas de sus trabajadores entre ellas, rescindirles su contrato de trabajo.
- Con el Acta Administrativa se prueba si el procedimiento llevado a cabo por el patrón (I.M.S.S.), fue siguiendo los lineamientos establecidos en los dos ordenamientos legales: Contrato Colectivo de Trabajo, y la Ley Federal de Trabajo, además que el procedimiento llevado a cabo fue conforme a lo establecido en el “Manual de Procedimiento para el tramite de las Investigaciones Administrativas en Nivel Delegacional” y de acuerdo con las formalidades establecidas en el mismo, además de conocer si la investigación que se practicó fue de acuerdo con los ordenamientos jurídicos vigentes, cuando ocurrió el hecho u acto controvertido, o se aplicaron normas no vigentes; además con la propia acta administrativa se puede probar que existieron violaciones, formales y de procedimiento, por lo que la investigación esta afectada de nulidad.

- Con el Acta Administrativa se prueba si la citación para el trabajador fue previa y acorde a lo señalado en la Cláusula 55 Bis del Contrato Colectivo de Trabajo, es decir que se le declaró dentro de su jornada de labores, y se les citó con 36 horas de anticipación, según se establecen en el Pacto Laboral, no computándose para el plazo establecido, los días de descanso tanto obligatorio como semanales del trabajador, ni sus vacaciones.
- Con el Acta Administrativa se puede probar si se atendió lo señalado en la tesis de Jurisprudencia **2ª./ J / 98**, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de Nación, es decir no basta que el trabajador este presente en todas las diligencias que se llevaron a cabo dentro de la investigación practicada, sino que se debe dar intervención en su calidad de presunto responsable, para que él manifieste lo que a su derecho corresponde respecto a los hechos controvertidos investigados, lo anterior en las declaraciones testimoniales llevadas a cabo por la Institución, caso contrario estaríamos ante un despido injustificado.
- Con el Acta Administrativa se prueba si se les dio intervención a los abogados del sindicato, cuando los investigados son sindicalizados, para que alegara en defensa de los mismos.
- El Acta Administrativa debe contar con las firmas autógrafas de quienes intervinieron en las mismas, además, en caso que durante el desahogo de la diligencia se hayan dejado documentos de cargo o descargo (para probar los hechos que se imputan o para desmentir los mismos), debe asentarse en la misma acta, el tipo de documento que se entrega (oficios, circulares, facturas, recetas, incapacidades, licencias, notas médicas etc.) y relacionar los mismos, con la investigación que se esta practicando, haciendo hincapié en lo que se pretende acreditar con esos documentos.
- El acta administrativa debe contara con la fecha, hora de inicio y hora de terminación de la misma, para saber en que fechas se practicó la diligencia, si correspondía al periodo de vigencia para practicarla, o el asunto se encontraba prescrito.

- En el acta administrativa debe señalarse el nombre de las personas que comparecen, su calidad (testigos, reportados o de queja médica), la categoría que ostentan y la relación que tienen con los hechos controvertidos que se investigan.
- En el Acta Administrativa, puede dejarse constancia si durante el desahogo de la misma, se desglosó alguna otra responsabilidad, de algún trabajador que se desconocía al inicio de la indagatoria.
- El Acta administrativa puede ofrecerse como prueba en materia laboral, civil y penal, pero también para instaurar el procedimiento administrativo de responsabilidades de los servidores públicos, y para los casos que durante la investigación practicada se presuma alguna posible conducta de carácter penal o la responsabilidad civil, ejemplo, cuando se pierde algún equipo y se llega a la conclusión que fue un robo, se realiza la denuncia ante la Procuraduría General de la República. Y pueden ofrecerse las actas como pruebas documentales.
- En materia Laboral, como se ha citado las actas administrativas se ofrecen como prueba tanto probar algún hecho controvertido, como para probar la existencia de la propia investigación laboral.
- El patrón está obligado a ofrecer el Acta administrativa durante el litigio laboral, sin embargo para que la misma tenga pleno valor probatorio debe ser ratificadas y reconocidas las firmas de quienes en ella intervinieron, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para su perfeccionamiento y que tengan pleno valor probatorio.
- Durante el presente trabajo de tesis se propone que el acta administrativa, sea el instrumento probatorio para acreditar que el patrón llevó a cabo una investigación interna y que con motivo de la misma encontró elementos jurídicos, objetivos, demostrables de responsabilidad, lo que le permitió rescindirle su contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

- Se propone que se incorpore a la ley Federal de Trabajo, la obligación de que el patrón realice una investigación interna, como requisito esencial para poder rescindirle el contrato al trabajador, y ésta debe quedar asentada a través del acta administrativa
- Establecer en la Ley Laboral, que la falta de investigación y de exhibir las actas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, tiene como consecuencia que se considere despido injustificado, con todas las consecuencias legales que ello implique.

## BIBLIOGRAFÍA

1. ALMANSA PASTOR, José Manuel, Derecho de la Seguridad Social, Segunda Edición, Técnos, España, 1979.
2. ALONSO OLEA, Manuel, Instituciones de Seguridad Social, Quinta Edición, Instituto de Estudios Políticos, España, 1974.
3. ARCE CANO, Gustavo, Los Seguros Sociales en México, Segunda Edición Botas, México, 1944.
4. ARENAS EGEE, Luis y Agustín Jausas Marti, Tratado Práctico de Seguridad Social, Tomo I, Bosck, España, 1971.
5. Asociación Internacional de la Seguridad Social, Los Desafíos de la Reforma de la Seguridad Social, Documentación de la Seguridad Social, serie América, Suiza, 1994.
6. BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío, La Rescisión en Materia Laboral, Pac. México, 1993.
7. BEVERIDGE, William Sir, El Seguro Social y sus Servicios Conexos, Jus, México, 1965.
8. BORRELL NAVARRO, Miguel, Análisis y Jurisprudencia del Derecho Mexicano, Quinta Edición, Sista, México, 1996
9. BRICEÑO RUIZ, Alberto, Derecho Mexicano de los Seguros Sociales, Harla, México, 1987.
10. BURNS, M. Eveline, Seguridad Social y Acción Pública, Libreros Mexicanos Unidos, México, 1965.
11. CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Tercera Edición, Heliasta, Argentina, 1987.
12. CAVAZOS FLORES Baltasar, Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Orientaciones Teórico-prácticas Trillas, México, 1992.
13. CAVAZOS FLORES Baltasar, Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Trillas, México, 1991.

14. CORREA MEYER, Gilda Maciel, Derecho Internacional Privado del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987.
15. DÁVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992.
16. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México, 1976.
17. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1979.
18. GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Cuadragésima Segunda Edición, Porrúa, México, 1976.
19. GONZÁLEZ DÍAZ, Lombardo, El Derecho Social y la Seguridad Integral, Textos Universitarios, México, 1973.
20. GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús, Derecho Procesal Administrativo Mexicano, Segunda Edición, Porrúa, México, 1997.
21. GUERRERO Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Décima Octava edición, Porrúa, México, 1994.
22. HUERTA MALDONADO, Miguel, La Ley del Seguro Social y sus Reformas, México, 1997.
23. LLAMAS, Adolfo, Seguridad Social en la Nueva España, Coordinación General de Comunicación Social del IMSS, UNAM, México, 1964.
24. NAVA NEGRETE, Alfonso, Derecho Administrativo, U.N.A.M. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie A: Fuente, B) Textos y estudios legislativos, México, 1991.
25. R. KATZ, Ernesto. La Estabilidad en el empleo y otros estudios de Derecho del Trabajo, De Palma, Argentina, 1957.
26. SÁNCHEZ MEDAL, Ramón, De los Contratos Civiles, Décima Octava Edición, Porrúa, México, 2001.

27. TENA RAMÍREZ, Felipe, Derecho Constitucional Mexicano, Trigésima Cuarta Edición, Porrúa, México, 2001.

28. TENA RAMÍREZ, Felipe, Leyes Fundamentales de México, Vigésima Segunda Edición, Porrúa, México, 1999.

29. VALTICOS, Nicolás, Derecho Internacional del Trabajo, Técno, España, 1977.

## LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Rubén Delgado Moya, Décimo Sexta Edición, Sista, México 2000.

2. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Mexicanos, del H. Congreso de la Unión, Libuck, México, 2008.

3. Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Octogésima Octava Edición, Porrúa, México, 2008

4. Ley del Seguro Social Correlacionda, Ediciones Fiscales Isef, México, 2002.

5. Ley del Seguro Social comentada por Alcaraz de la Rosa José, publicaciones Administrativas y Contables Pac , México 2008.

6. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, Novena Edición, Sista, México, 2007.

7. Contrato Colectivo de Trabajo del Seguro Social, 2007-2009, Instituto Mexicano del Seguro Social y Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, México, 2007.

8. Reglamento Interior de Trabajo del Seguro Social, Instituto Mexicano del Seguro Social y Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, México, 2005.

9. Manual de Procedimientos para el Trámite de las Investigaciones Administrativas en nivel Delegacional, 2001.

## DICCIONARIOS.

1. Diccionario Ilustrado Océano de la Lengua Española, Edición del Milenio, Océano, España.2002.
2. Diccionario Jurídico Espasa, S / Edición, Espasa Calpe, España, 2002.
3. GARCÍA-PELAYO Ramón y Gross, Pequeño Diccionario Larousse en color, Libraire Larousse, Francia, 2003.
4. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo A-CH, Sexta Edición, Porrúa, México, 1993.
5. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo D-H, Sexta Edición, Porrúa, México, 1993.
6. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo I-O, Sexta Edición, Porrúa, México, 1993.
7. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo P-Z, Sexta Edición, Porrúa, México, 1993.
8. RALUY POUDEVIDA, Antonio. Diccionario Porrúa de la Lengua Española, Sexta Edición, Porrúa, México, 1994.

## PAGINAS ELECTRÓNICAS

1. [http://www.imss.gob.mx/ig\\_historia.html](http://www.imss.gob.mx/ig_historia.html), fecha. 17/02/03, 13:00 hrs.
2. [http://www.imss.gob.mx/ig\\_historia.html](http://www.imss.gob.mx/ig_historia.html), fecha. 17/04/03, 16:00hrs.
3. [http://www.imss.gob.mx/ig\\_historia.html](http://www.imss.gob.mx/ig_historia.html), fecha 5/04/05, 16:00 hrs.
4. [http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS\\_ORG/Organigrama/DN/home](http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS/IMSS_ORG/Organigrama/DN/home), fecha 27/03/07, 19:00 hrs.
5. <http://www.imss.gob.mx/>. fecha. 19/08/08, 23:00 hrs.



Yo por  
Sánchez

7  
FACULTAD DE DERECHO  
SEMESTRE DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

21. oct. 2008.