



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**“ LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN EL
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL ”**

T E S I S

**QUE PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

JESÚS BORUNDA ESCAREÑO

ASESOR : MYRIAM P. MENDOZA CAMARILLO



CIUDAD UNIVERSITARIA

2015

México, D. F.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno **JESUS BORUNDA ESCAREÑO**, con número de cuenta **078343818**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL**, bajo la dirección de la **LIC. MYRIAM PAULINA MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ**, en el oficio con fecha 27 de agosto de 2015, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 03 de Septiembre de 2015.

DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno

**EN PRIMER LUGAR QUIERO AGRADECER A DIOS EL PERMITIRME
LOGRAR LOS EXITOS ALCANZADOS, CON SU GRAN BONDAD Y
BENDICIÓN AHORA VEO CULMINADO EL PRESENTE TRABAJO.**

GRACIAS DIOS

**POR PERMITIRME VER CULMINADO SATISFACTORIAMENTE ESTE
TRABAJO**

A MI PADRE JOSÉ DE JESÚS BORUNDA GUERRERO Y A MI MADRE VICTORIA ESCAREÑO NAVA, CON AMOR Y RESPETO, ME DIERON LA VIDA, HAN HECHO DE MI UN HOMBRE DE BIEN, ME HAN DADO UNA CARRERA UNIVERSITARIA, CON SU GRAN APOYO INCONDICIONAL Y LO PRINCIPAL, EL AMOR Y CONFIANZA DEPOSITADOS EN MI.

GRACIAS A AMBOS

CON TODO MI APRECIO Y CARÍÑO

A MI HIJA CYNTHIA CAROLINA BORUNDA GALVÁN, CON AMOR, EN ELLA HE INSPIRADO MI FUERZA DE VOLUNTAD PARA PODER VER TERMINADO ESTE TRABAJO DE TESIS. CON LA ALEGRÍA Y GUSTO CON LOS QUE SE DESARROLLA COMO BAILARINA Y ESTUDIANTE ME CONTAGIA DE SU ENTUSIASMO PARA SEGUIR ADELANTE. Y ELLA ES PARTE MUY IMPORTANTE DE MI VIDA.

PARA TI HIJA CON MI AMOR, GRATITUD Y RESPETO

A MI HIJA JESSICA MONSERRAT BORUNDA NAVA, CON AMOR, YA QUE CON SU SONRISA ME INSPIRA A SEGUIR ADELANTE, ASI TAMBIÉN POR EL ENTUSIASMO Y GUSTO QUE PONE EN EL DESARROLLO DE SU APRENDIZAJE EN LA EDUCACIÓN PREESCOLAR Y DE LA GIMNASIA ARTÍSTICA, YA QUE ELLO ME MOTIVA A SEGUIR ADELANTE CON GRAN GUSTO Y A SER CADA DÍA MEJOR Y ES PARTE MUY IMPORTANTE DE MI VIDA.

CON TODO MI AFECTO Y GRATITUD HIJA.

A ADRIANA NAVA MORALES, CON MI AMOR Y RESPETO POR PERMITIRME COMPARTIR CONTIGO EL ESFUERZO DE ESTE TRABAJO. HE VISTO LA ALEGRÍA QUE TE CAUSA SABER LA CULMINACIÓN DEL MISMO Y ERES PARTE MUY IMPORTANTE PARA MI.

PARA TI CON MI MAYOR ALEGRIA Y AFECTO

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, A MI FACULTAD DE DERECHO Y A LOS MAESTROS DE LA MISMA, GRACIAS POR COMPARTIR CONMIGO SUS CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS, HE PODIDO FORJARME UN CRITERIO JURÍDICO QUE ME HA SERVIDO EN EL DESARROLLO DE MI CARRERA Y MI APRENDIZAJE LABORAL.

CON AFECTO Y RESPETO A ESTA HONORABLE UNIVERSIDAD.

EN ESPECIAL, QUIERO AGRADECER A MI ASESORA, LICENCIADA MYRIAM P. MENDOZA CAMARILLO, POR SU GRAN APOYO, ORIENTACIÓN Y PACIENCIA EN EL DESARROLLO DE MI TEMA DE TESIS Y QUIERO HACER PATENTE SU GRAN VOCACIÓN, CONOCIMIENTO Y PASIÓN POR LA ENSEÑANZA EN LA REALIZACIÓN DE LA ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE TESIS DENTRO DE LA FACULTAD DE DERECHO.

**GRACIAS MAESTRA MYRIAM
CON MI RESPETO Y ADMIRACIÓN**

**MI GRATITUD Y AGRADECIMIENTO A MIS HERMANOS VICTOR
HUGO, RAÚL, VIANEY Y MARÍA MAGDALENA, POR LA CONFIANZA
DEPOSITADA EN MI, SU HERMANO MAYOR.**

CON MI CARIÑO Y AFECTO FRATERNAL

"LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN EL INSTITUTO MEXICANO
DEL SEGURO SOCIAL"

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I CONCEPTOS GENERALES	
Conceptos	1
1.1 Patrón	2
1.2 Trabajador	6
1.3 Relación de trabajo	9
1.4 Disolución de la relación de trabajo	12
1.5 Rescisión de la relación de trabajo	14
1.6 El Despido	17
1.7 Investigación administrativa laboral	20
1.8 Aviso de rescisión	22
1.9 Reporte de irregularidades	25
1.10 Prescripción	26
1.11 Sindicato	28
1.12 Contrato colectivo de trabajo	31
1.13 Reglamento interior de trabajo	32
1.14 Procedimiento paraprocesal	36

CAPÍTULO II INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Instituto Mexicano del Seguro Social	38
2.1 Naturaleza jurídica	38
2.2 Órganos de gobierno	40
2.3 Estructura administrativa	45
2.3.1 Nivel central	46
2.3.2 Nivel Delegacional	79

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN

ADMINISTRATIVA LABORAL

Marco Jurídico	91
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	91
3.2 Ley Federal del Trabajo	93
3.3 Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social	95
3.4 Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social	96
3.5 Jurisprudencia	106

CAPÍTULO IV EL PROCEDIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

LABORAL, EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El Procedimiento	113
4.1 Reporte	116
4.2 Notificaciones	117
4.3 Intervención sindical	119
4.4 Diligencias	121

Propuestas	128
CONCLUSIONES	130
BIBLIOGRAFÍA	134

LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES

El Instituto Mexicano del Seguro Social en su carácter de patrón, al mantener relaciones laborales con su personal y no estar exento de la problemática o irregularidades que se cometen, tiene la necesidad de realizar procedimientos de investigación administrativa laboral para deslindar la responsabilidad en que presuntamente se ha incurrido y emitir una resolución que sancione la conducta irregular o archive la investigación en caso de que no existan elementos que acrediten lo que dió inicio a la misma. Esto implica el apegarse a un procedimiento previamente establecido.

De este modo resulta conveniente comenzar por definir algunos aspectos primordiales para la comprensión de nuestro tema y posteriormente abordaremos el procedimiento administrativo que se lleva a cabo en la práctica en las oficinas de la sección de investigaciones administrativas laborales del Instituto Mexicano del Seguro Social, lo cual veremos en los siguientes capítulos.

La administración de justicia laboral en nuestro país presenta graves problemas y uno de los principales es la corrupción, es por ello, considera el sustentante que la

investigación administrativa laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social goza de ciertas ventajas y una de ellas es que en el transcurso de un procedimiento de esa índole, los trabajadores de dicha institución se ven respaldados por su Sindicato y las normas establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo y su Reglamento Interior, por lo que resulta interesante adentrarnos en el tema para poder darnos cuenta de la estructura que hay detrás de la investigación administrativa laboral y sus efectos.

Comenzaremos por emitir algunos conceptos generales, básicos para el entendimiento del tema que nos ocupa y que además son fundamentales en la formación de todo jurista.

Es importante hacer mención que en el correr de nuestra exposición veremos los comparativos que señalan los distintos ordenamientos legales como: nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, el Reglamento Interior de Trabajo y algunos manuales, demás fuentes y jurisprudencias relacionados.

1.1 Patrón.

El patrón juega un papel muy importante en nuestro tema, pues en la mayor parte de los casos es él quién da inicio al procedimiento de la investigación administrativa laboral en el

Instituto Mexicano del Seguro Social, a consecuencia de una falta o irregularidad.

La palabra patrón según Jorge Olvera Quintero, significa “la persona que rige los destinos del centro de trabajo, por ser titular de los derechos, por ser dueño o por ejercerlos como tal.”¹

Como podemos observar en la definición del autor Olvera Quintero, encontramos a una persona que rige, que manda, que establecerá las reglas del objeto de la institución o centro de trabajo, pero en lo que hace a las obligaciones y derechos tanto del patrón como de los trabajadores ya existen garantías mínimas que los protegen y ya están consignadas, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos de trabajo y reglamentos, así mismo en los tratados internacionales de trabajo.

Y en lo que respecta a nuestro tema, el Instituto Mexicano del Seguro Social funge como patrón, en dónde como menciona Jorge Olvera ejerce los derechos, ¿de qué? de su fin de otorgar la Seguridad Social a los trabajadores de México, pero ¿a través de quién? de sus trabajadores, quienes fungen de base y de confianza y los de base apoyados por un Sindicato.

¹ OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. s/ed., Porrúa, México, 2001. pp. 90 y 91

Por otro lado la Ley Federal del trabajo en su artículo 10 vigente establece: “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”²

En lo que toca a nuestro tema, patrón es el organismo público descentralizado denominado Instituto Mexicano del Seguro Social, con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, con carácter fiscal autónomo, quién, como lo mencionamos en el concepto anterior, utiliza los servicios de varios trabajadores de base y de confianza, reconocidos en su Contrato Colectivo de Trabajo.

Néstor de Buen emite la siguiente definición: “Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución.”³

De esta forma el Instituto Mexicano del Seguro Social a través de sus directivos y empleados de confianza dirige la actividad laboral de sus empleados de base y de confianza, para otorgar los servicios de Seguridad Social y rige sus relaciones con sus trabajadores en un Contrato Colectivo de Trabajo y sus reglamentos.

Además, como veremos más adelante, en acuerdo con el Sindicato de sus trabajadores de base, el Seguro Social, en su

² Agenda Laboral ISEF, vigésima segunda edición, ediciones Fiscales ISEF, México, 2014. p. 4

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991. p. 481

Reglamento Interior y con base en algunas cláusulas del propio Contrato Colectivo, se establecen los mínimos para que en el caso de que algún trabajador infrinja las normas laborales propias de la misma institución, se pueda aplicar alguna sanción o disciplinar a dichos infractores, a través de un procedimiento llamado Investigación Administrativa Laboral.

El Doctor Miguel Borrell Navarro, propone el siguiente concepto de patrón: “Es la persona física o moral que recibe las aportaciones laborales de los trabajadores, provenientes de la actividad convenida desempeñada a satisfacción del patrón, bajo su dependencia y dirección a cambio del salario devengado, conforme a las normas pactadas en el Contrato Colectivo de Trabajo.”⁴

Los trabajadores a cargo de un patrón devengarán un salario por las actividades realizadas bajo las indicaciones del mismo.

Nosotros nos inclinamos por aceptar la definición referida en el artículo 10 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, agregándole solamente mediante el pago correspondiente.

Y así tenemos que el Instituto Mexicano del Seguro Social encuadra perfectamente en el concepto de patrón ya que, es una

⁴ BORREL NAVARRO, Miguel. Prontuario de Derecho Laboral. s/ed., Sista, México, 2008. p. 101

persona moral que recibe o utiliza los servicios de varios trabajadores, a cambio del correspondiente pago de salario.

Lo anterior sin dejar de considerar a dicho Instituto como un organismo público descentralizado, pero con todas las obligaciones y derechos que como ente jurídico le impone la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos legales y vigentes.

1.2 Trabajador.

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo octavo define: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

En la ley de 1931 señalaba que: “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.”⁵

Como podemos observar en la ley anterior no se especificaba si el trabajador podía ser una persona física o moral, tan sólo se refería a la persona en general.

Aunque lógicamente, el Instituto Mexicano del Seguro Social está representado por un Director General, persona física con investidura especial, ya que el presidente de la República lo designa como parte de su gabinete.

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 467

Debemos aclarar que en el concepto de trabajador siempre estaremos hablando de una persona física, ya que jurídicamente las personas morales no pueden considerarse trabajadores.

Y es precisamente nuestra actual ley, la que de manera clara específica en su artículo octavo, es la persona física que presta un trabajo personal subordinado.

Por lo que hace al ámbito en el que ubicamos nuestro tema podemos determinar que son personas físicas, aquellas que con carácter de trabajadores, prestan un servicio subordinado al Instituto Mexicano del Seguro Social, considerado éste último como persona moral en su denominación.

Dentro del concepto de trabajador podemos clasificarlos en trabajadores de planta, de temporada, eventuales y temporales.

Se consideran trabajadores de planta, desde el momento en que comienzan a prestar sus servicios, a menos que se exprese en un contrato lo contrario.

Baltasar Cavazos, refiere “trabajador temporal es el que sustituye a otro por un lapso determinado, pero con todos los derechos de un trabajador de planta. Y el trabajador eventual, refiere es aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa.”⁶

⁶ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas sobre temas laborales, s/ed., Trillas, México, p. 51

En el Instituto Mexicano del Seguro Social en sus trabajadores, contempla las modalidades de trabajador de planta o bien denominado de base, según lo refiere el contrato colectivo en su cláusula 16; trabajador 08 o sustituto, según lo previsto en el mismo ordenamiento cláusula 18 bis, aquel que sustituye a otro u otros por vacaciones, becarios, nivelaciones, y a los trabajadores de confianza, contemplados en la cláusula 12 de dicho contrato colectivo.

Al respecto, en la práctica, dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social, trabajador es aquel que en su concepto Baltasar Cavazos ha considerado trabajador temporal, es quien sustituye a otro por un lapso determinado.

Y sólo resta agregar al concepto legal, que contempla el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo vigente, con el correspondiente pago del salario convenido o correspondiente.

En el Instituto Mexicano del Seguro Social a través de su tabulador de sueldos inserto en su Contrato Colectivo de Trabajo, tiene convenidos los salarios y las prestaciones de sus trabajadores.

Pero tenemos que el propio Contrato Colectivo de Trabajo vigente para trabajadores del Seguro Social, en su cláusula 1, en su definición cuarenta, establece, “ Trabajador: es la persona

física que presta al Instituto un trabajo personal subordinado, en los términos de este Contrato.”⁷

1.3 Relación de Trabajo.

Un primer concepto lo encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente, en su primer párrafo establece: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Del párrafo anterior deducimos que aún sin haber celebrado ningún contrato o convenio, si una persona física comienza a prestar un servicio subordinado a otra, por ese sólo hecho ya existirá una relación de trabajo.

Baltasar Cavazos Flores, expone la diferencia entre contrato de trabajo y relación de trabajo: “...la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.”⁸

La simple relación de trabajo hace suponer la existencia del contrato, pues una vez que se comienza a prestar el trabajo

⁷ Contrato Colectivo de Trabajo IMSS, edit. Talleres Gráficos de México, México 2014, pp. 13

⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, s/ed., Trillas, México, 2007, pp. 161,162 y 163.

personal subordinado, la falta de contrato escrito es imputable al patrón.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala la duración de la relación laboral, para tiempo determinado o por tiempo indeterminado, esta última a falta de estipulación expresa.

En la reforma a ley laboral de 30 de noviembre de 2012, se establece que en su caso podrá estar sujeto a prueba o capacitación inicial, de lo cual haremos un breve señalamiento: en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se cuenta con contrato colectivo pactado entre éste y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y, en él no se establece ninguna cláusula que señale el estar sujeto a prueba o a capacitación para ningún trabajador o aspirante.

Para fines prácticos evitaremos mencionar las teorías civilistas relacionadas con este tema.

Para el maestro Mario de la Cueva la relación de trabajo es: “una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales,

de los contratos colectivos y contratos ley y de sus normas supletorias”⁹

La relación laboral se da forzosamente entre por lo menos un trabajador y un patrón que se comprometen: uno a otorgar el servicio personal subordinado y otro, intrínsecamente, al pago por esos servicios con el salario correspondiente.

Al mencionar el maestro De la Cueva, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, pensamos que quiso decir que puede ser con la celebración o no de un contrato de trabajo, manteniéndose el trabajador en un ámbito de facto jurídico de trabajo.

Y señala el maestro De la Cueva, que la prestación de trabajo, origina una situación imperativa que ya no depende ni del trabajador ni del patrón, tan sólo de la prestación del trabajo, sin que haya el precedente de algún contrato.

Ya los efectos jurídicos provendrán de la ley o de los contratos colectivos en su caso.

En la relación de trabajo no es necesario que exista acuerdo de voluntades.

⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, “Historia, principios fundamentales de derecho individual y trabajos especiales” Tomo I, vigésima segunda edición, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Porrúa, México, 2009 p. 187

La relación de trabajo para el maestro De la Cueva, posee una vida propia, no es necesario que exista un contrato previo, aunque también puede nacer de un contrato.

Con esto el doctor Mario De la Cueva, crea la teoría de la relación jurídica dinámica, cuando señala que el contrato es estático, mientras que la relación de trabajo es dinámica.

Podemos decir que la subordinación es el elemento esencial de la relación de trabajo.

Así la definición que más se apega al análisis planteado, creemos es la señalada en el artículo 20 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, párrafo primero: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.” Y en lo que atañe a los trabajadores del Seguro Social, la norma es aplicable, ya que a sus trabajadores el acto que les da origen es un contrato colectivo de trabajo pactado por patrón y sindicato y, a su vez los mismos prestan un servicio personal y subordinado a una persona moral, que es el Instituto y sus trabajadores reciben el pago de sus salarios.

1.4 Disolución de la relación de trabajo.

La disolución o terminación de la relación de trabajo, es una forma normal de extinguir los derechos y obligaciones pactadas.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo vigente, señala como “causas de terminación de la relación de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.”

El maestro Néstor de Buen, define por terminación de la relación de trabajo, “la cesación de sus efectos a partir de determinado momento.”¹⁰

Por lo tanto la disolución o terminación de la relación de trabajo puede preestablecerse desde que se constituye la misma o bien, darse por causas naturales como la propia muerte del trabajador o; la simple renuncia del trabajador o la invalidez del mismo.

¹⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991. p. 573.

En cuanto a lo señalado en la cláusula dieciocho del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Seguro Social, podemos contemplar que en él se llegan a contratar trabajadores, por tiempo determinado para realizar una labor específica que no tiene carácter permanente, para lo cual opera la disolución o terminación de la relación de trabajo una vez cumplido el objetivo para el cual fueron contratados, percibiendo todos las prestaciones que percibe un trabajador ordinario mientras dure la contratación.

1.5 Rescisión de la relación de trabajo.

El maestro Baltasar Cavazos, define: “La rescisión de las relaciones de trabajo es una forma que podríamos llamar patológica, de terminación de las mismas, porque implica un incumplimiento del contrato de trabajo por cualquiera de las partes que lo hubiera celebrado” ¹¹

Así tenemos que tanto es factible que el trabajador como el patrón puedan solicitar la rescisión de la relación de trabajo, por causas imputables a uno u otro, según lo señalado en el artículo 46 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Pero la responsabilidad estará en función de las causales contempladas en el artículo 47 de la ley sin responsabilidad para el patrón y, sin responsabilidad

¹¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 241

para el trabajador según lo señalado en el artículo 51 de la misma ley vigente.

Podemos observar tanto en la rescisión como en la terminación de las relaciones de trabajo, se extingue la relación, pero en la primera se ven afectadas obligaciones laborales, ya sea por parte del trabajador o por parte del patrón.

“La rescisión es la extinción de la relación laboral por incumplimiento de las obligaciones por alguna de las partes”¹²

Podemos ver más clara la diferencia entre rescisión y extinción en los siguientes renglones.

Algunos autores prefieren hablar de: “disolución, que es desunir las cosas que estaban unidas de cualquier modo.”¹³ Por lo que coincide con el concepto anterior al usar el término de extinción.

En la terminación o disolución de las relaciones de trabajo, no podemos hablar de incumplimiento, simplemente estas pueden tener distinta duración, es decir las causas de su terminación no son atribuibles a las partes.

Es claro ver que es una manera de disolver la relación de trabajo porque quizá estemos ante una relación por tiempo determinado.

¹² Derecho Laboral, segunda edición, ediciones INITE, México, 2010, p. 90

¹³ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. Harla, México, 1985, p. 214

El sustentante se apega a la definición de este concepto: La rescisión es la extinción de la relación laboral debido al incumplimiento de las obligaciones de alguna de las partes.

Tenemos que diferenciar entre la rescisión de la terminación de la relación laboral: "...en principio porque la primera se da por una causa humana superveniente contraria a derecho, imputable a cualquiera de la dos partes; en tanto que la segunda se origina por una causa natural, por la voluntad de ambas partes, por concluir la relación laboral en los términos autorizados por la ley..."¹⁴

Este concepto resalta constantemente en cada investigación administrativa laboral que se realiza, ya en la misma se buscan elementos que pudieran ser constitutivos de sanción, ya sea que se encuentre que se violentaron normas de gran consideración y que merezcan una sanción que implique quizá una rescisión laboral o que probablemente implique tan sólo una medida disciplinaria.

Más adelante veremos que clases de sanciones pueden derivar de la conclusión de una investigación laboral, pero por lo pronto diremos que la más grave tiene que ver con la rescisión de contrato.

¹⁴ BAEZ MARTINEZ, Roberto. Principios básicos de derecho del trabajo, segunda edición, PAC, de, México, p. 44

1.6 El Despido.

La doctrina define al despido como “el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo.”¹⁵

Rafael de Pina, lo define como: “El acto mediante el cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios.”¹⁶

Consideramos acertada la definición del profesor De Pina, sin embargo para tener un concepto más amplio debemos apoyarnos en los preceptos legales que se refieren al despido laboral.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123 fracción XXII versa lo siguiente: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato...” De lo que se percibe que la Constitución ya contempla desde sus inicios una división en los tipos de despido laboral, a saber:

- El despido justificado.
- El despido injustificado.

¹⁵ DE LA LUZ TAPIA, Félix. El despido laboral, Porrúa, México, 2005. p. 10

¹⁶ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario Jurídico, Porrúa, México, 1987. p. 113

En el segundo caso, con la correspondiente indemnización. Por cuanto a la Ley Federal del Trabajo, se contempla el despido laboral en sus artículos: 47, 185 y 343 vigentes.

En el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo vigente, se señalan las causales de rescisión de la relación de trabajo; en el artículo 185, el despido por pérdida de la confianza y; en el artículo 343, se establece que el patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV y, 50.

Por supuesto tenemos que tener presente también lo señalado por la Jurisprudencia.

En el constituyente de 1917 se contemplaba el despido en la Constitución Mexicana, en su artículo 123 apartado "A" fracción XII; modificándose en 1962 y en su fracción XXII se contemplan los casos en que el patrón, cuando despedía no tenía la obligación de reintegrar al trabajador.¹⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1970, que abrogó a la de 1931 reubica las causas del despido en el artículo 47. Ahí se estableció una adición, en el sentido que los patronos al momento

¹⁷ Cfr. DE LA LUZ TAPIA, Félix. El despido laboral. Op. Cit. p. 11

de emitir un despido deberán dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de rescisión.

En la reforma de la Ley Federal del Trabajo, en 1980, en el artículo 47 se establecía: El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva. La falta de aviso al trabajador o a la junta por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Una gran parte de lo concerniente a la investigación administrativa laboral tiene que ver con estos supuestos, ya que de dicha investigación, que cumpla con todos los requisitos que veremos más adelante, depende el que se pueda considerar justificada o no una sanción como la rescisión de contrato, por lo que podrá determinarse si es motivo o no de dicha rescisión o tan sólo de una medida disciplinaria.

Sanciones susceptibles de ser negociadas por el sindicato.

Podemos observar ahora, que en cierta forma la investigación administrativa laboral tiene un sustento y este lo podemos ir encontrando en los preceptos constitucionales que hemos señalado en este capítulo.

1.7 Investigación administrativa laboral.

Éste concepto, tiene que ver con el título motivo de nuestra investigación y resulta básico desentrañar su conceptualización, ya que implica no tan sólo la misma sino el procedimiento en sí y sus efectos con relación a determinados trabajadores del seguro social.

Para poder definir este subtema tenemos que: Investigar proviene “del latín *investigare*: inquirir, de *vestigium*:- huella. Tratar de averiguar una cosa.”¹⁸

Nuestro diccionario etimológico general de la lengua castellana expone “que averiguar proviene del latín *ad*: a, y *verificare*: *verifare*: verificar, de *verum*: verdadero y *facere*: hacer: buscar la verdad.”¹⁹

Por consiguiente investigar corresponde a buscar la verdad de uno o más hechos, que por supuesto para el motivo de nuestro tema tiene que ver con hechos relacionados con los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

El término administrativa, viene de administrar “del latín *ad*: a y *ministrare*: servir del siglo XIII, cuidar, regir.”²⁰

¹⁸ CORRIPIO, Fernando. Diccionario etimológico general de la lengua castellana, Bruguera, Barcelona, 1973. p. 255

¹⁹ *Ibidem*, p. 55

²⁰ *Ibidem*, p. 17

Lo administrativo: “En general lo concerniente a la administración y en especial perteneciente o relativo a la administración pública.”²¹

De las consultas realizadas podemos emitir una definición:

Investigación administrativa laboral, es el conjunto de actos propios de la administración pública, encaminados al conocimiento de la verdad de hechos sucedidos en el ámbito laboral.

Aún cuando más adelante veremos a detalle la aplicación de la investigación administrativa laboral, cabe mencionar ahora que el reconocimiento del conflicto de intereses permite su regulación. Es decir: “la institucionalización permite la canalización del conflicto a través de un entramado de normas y reglas que impiden que el conflicto sea destructivo para la sociedad.”²²

Pues la sociedad actual, debe regirse por las normas preestablecidas en los contratos colectivos de trabajo y deben regularse los procedimientos que tienden a buscar la verdad de los actos que llevan a iniciar una investigación administrativa laboral.

²¹ FERNÁNDEZ VÁZQUEZ, Emilio. Diccionario de Derecho Público: Administrativo, Constitucional y Fiscal, Astrea, Buenos Aires, 1981, p. 3

²² KÖHLER, Holm-Detlev y MARTÍN ARTILES, Antonio. Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, tercera edición, Delta Publicaciones Universitarias, España, 2012, p. 156

Ello resulta ser parte importante en la investigación administrativa laboral en el Seguro Social y efectivamente la misma se encuentra regulada en el contrato colectivo de trabajo y en su reglamento interior de trabajo, siempre respetando los principios laborales contemplados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo, en la Jurisprudencia y en los Tratados Internacionales.

1.8 Aviso de Rescisión.

Podemos comprender que si hablamos del aviso de rescisión, por lo regular, para estos efectos, hablamos del despido de un trabajador.

Al remitirnos a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, tenemos que establece: “El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.”

De lo anterior podemos definir que el aviso de rescisión es el acto por el cual un patrón da a conocer a un trabajador, de forma escrita, de la fecha y causa de la rescisión de la relación de trabajo.

Ese aviso deberá reunir ciertas formalidades, ya que sino se avisa al trabajador como lo marca la ley, podría considerarse que

se dió un despido injustificado, quedando como responsable del pago de las indemnizaciones y de las demás prestaciones.

Según lo señalan los últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo: el aviso de rescisión "... deberá hacerse del conocimiento del 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."

Aquí podemos adelantar la diferencia entre la rescisión de contrato y medida disciplinaria: "La rescisión tiene por finalidad dar por terminada la relación laboral por causas particularmente graves"... (artículo 47), "las medidas disciplinarias se orientan a corregir una conducta indebida del trabajador mediante una sanción pero no terminan la relación laboral".²³

Ya en el reglamento interior de trabajo veremos que se encuentran reguladas ciertas conductas de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social, pero que no son graves y que contienen ciertas medidas disciplinarias que no ponen en riesgo la estabilidad laboral de los mismos.

De esta forma es que podemos ver la intervención del sindicato nacional de trabajadores del seguro social, durante el

²³ AVILA SALCEDO, Luis Fernando, Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, Porrúa, México, 2010, p. 26

procedimiento de la investigación administrativa laboral y ya en la negociación con el Instituto Mexicano del Seguro Social, cuando de la misma se deduce cierta culpabilidad pero que no tiene una implicación tan grave, la propuesta del sindicato es la aplicación de una medida disciplinaria, para la cual se toma en cuenta la antigüedad, la reiteración de dicha conducta, la gravedad de la misma, la intención y algunos otros aspectos peculiares de cada asunto.

Resulta muy importante la negociación que hace el sindicato ante la instancia institucional patronal, ya que sino se diera esta figura habría muchas más rescisiones de contrato a los trabajadores, pues como puede cotejarse en el propio contrato colectivo se estiman cláusulas que remarcan garantías contempladas en la Ley Federal del Trabajo, que benefician a trabajadores infractores de las normas que lo conforman y que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social hace valer en beneficio de los trabajadores que se ven involucrados en cualquier irregularidad, motivo de alguna investigación administrativa laboral.

Como ejemplo podríamos citar el beneficio que les otorga la cláusula 43 del contrato colectivo de trabajo en lo concerniente a la limitación a la rescisión de contrato, que en su segundo párrafo versa: “Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de quince años, el Instituto sólo podrá rescindirla por alguna

de las causas señaladas en la Ley Federal del 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.”

1.9 Reporte de irregularidades.

Para poder definir el reporte de irregularidades, consultaremos el diccionario de la real academia española: reporte: “noticia, informe, chisme: noticia verdadera o falsa, o comentario con el que normalmente se pretende indisponer a unas personas con otras”²⁴

Por lo que hace al significado de irregularidades, enunciado en plural, termino del cual podemos simplificar con las palabras irregularidad o irregular: “adjetivo que esta fuera de regla, contrario a ella, que no observa siempre el mismo comportamiento, o no rinde siempre del mismo modo, que no sucede común y ordinariamente, malversación, desfalco, cohecho u otra inmoralidad en la gestión o administración pública, o en la privada.”²⁵

Con lo anterior tenemos que reporte de irregularidades: es la noticia, informe o chisme verdadero o falso de hechos que

²⁴ Diccionario de la lengua española, vigésima segunda edición, <http://buscon.rae.es>

²⁵ Ibidem., letra i.

están fuera de las reglas que prevalecen en un centro de trabajo, contrarios a ellas en el desempeño de la actividad laboral.

En el ámbito laboral del Instituto Mexicano del Seguro Social, el reporte de irregularidades, se lleva a cabo para investigar hechos que van en contra de los lineamientos institucionales, cometidos por los trabajadores de la misma y que analizaremos más adelante. Y por lo que hace a hechos que también van en contra de los mismos lineamientos, pero que no ponen en riesgo a la misma institución, pero que deben sancionarse, están las medidas disciplinarias contempladas en el reglamento interior de trabajo.

Hechos que se dan porque los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social incumplen con las normas internas.

1.10 Prescripción.

El tiempo es muy importante para poder estar en posibilidad de establecer determinaciones o imponer alguna sanción para quienes se ven involucrados en una investigación administrativa laboral, por ello debemos definir a la prescripción tomando en consideración las aportaciones de algunos juristas prestigiados.

Leopoldo Alas, Demófilo de Buen y Enrique R. Ramos definen a la prescripción como: “un modo de extinguirse los

derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley.”²⁶

Nuestra legislación laboral, contempla una prescripción extintiva, regulada en el título décimo, que como podrá verse implica una prescripción de acciones, por el simple correr del tiempo, misma que se regula en los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo.

En la obra de José Dávalos, podemos ver la siguiente definición de la prescripción: “un modo de extinción de los derechos, resultante del silencio de la relación jurídica de que emanan, durante el tiempo marcado por la ley.”²⁷

Podría decirse de la anterior definición, que expone a la prescripción como la omisión del ejercicio de los derechos laborales, en la perspectiva de no ejercitar las acciones correspondientes para reclamar los derechos en el tiempo correspondiente, con la consiguiente sanción marcada en la ley, de no poder ejercerlas después del tiempo establecido en la misma.

En el derecho laboral tenemos dos clases de términos de prescripción: general y específico. El primero se da cuando la ley establece el plazo de un año para ejercitar la acción y el

²⁶ Op. Cit. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, pp. 623 y 624

²⁷ DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, séptima edición, Porrúa, México, 1997. p. 421

específico en el que se establecen plazos específicos para dicho efecto.

Así también se tiene establecido un plazo de prescripción para poder investigar y sancionar en su caso a los trabajadores que hayan sido derivados a la oficina de investigaciones laborales por supuestas irregularidades en su desempeño como trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Es por eso que el sindicato deberá estar al pendiente de los tiempos de prescripción que tiene el Instituto Mexicano del Seguro Social, para poder iniciar una investigación administrativa laboral, pues aún cuando realmente hayan sido hechos que vayan en contra de los lineamientos establecidos, podrá alegar la prescripción a favor del trabajador involucrado o reportado.

Y aunque, en un momento dado favorece a los trabajadores debe cuidarse el prestigio de la Institución .

1.11 Sindicato.

El vocablo sindicato, “proviene del latín *sindicus*, y a su vez esta palabra del griego *sindi-osdesin-condike*, que significa textualmente justicia comunitaria.”²⁸

El maestro Borrel Navarro plantea la siguiente definición de sindicato: “...al sindicato se le considera como el instrumento o la

²⁸ GONZÁLEZ CIANCI, Victor Manuel. Taller de Relaciones Laborales. Porrúa, México, p. 153

organización de lucha por excelencia que tiene la clase laborante para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo y a los sindicatos u organismos patronales se les considera más que de lucha, de defensa de sus intereses como patrones.”²⁹

Mario de la Cueva señala que tienen como “finalidades mediatas de los sindicatos la transformación de la sociedad y las inmediatas, la defensa y mejoramiento de los derechos de los trabajadores frente a su patrón o empresas”³⁰

Ramos Álvarez, define a los sindicatos como : “la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses, los cuales tienen que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere.”³¹

Por su parte el maestro Macchiavello Contreras, señala que “ la función del sindicato podría entonces ser conceptuada como la facultad del sindicato de promover la dignidad humana de los trabajadores dentro de los conceptos fundamentales de igualdad y justicia.”³²

²⁹ Cfr. Ibidem, p. 154

³⁰ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit. p. 105

³¹ RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado, Trillas, México, 1991. p. 9

³² MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo, Teoría y Análisis de sus Normas, s/ed., Jurídica de Chile, Chile, 1989. P. 90

Con lo anterior podemos determinar que dichos factores o requisitos son fundamentales para el cumplimiento del o los objetivos de los sindicatos, por lo que la ley concreta, en su artículo 356 la definición siguiente: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.” Definición, que adoptaremos para fines prácticos.

La fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 Constitucional establece el derecho de formar asociaciones profesionales, regulando las formas de los sindicatos, en tanto que hace factible la constitución concreta de sindicatos de trabajadores y patrones atendiendo la defensa de su interés común y sin contrariar la norma constitucional. Por tanto el sindicato en el seguro social cumple con los objetivos señalados en la definición, al participar en beneficio de los trabajadores, cuando en la investigación administrativa laboral toma la defensa de los trabajadores y defiende sus intereses laborales.

A veces solicitando el archivo totalmente concluido y sin la aplicación de ninguna sanción o solicitando una sanción que no afecte tanto los intereses de los trabajadores del seguro social involucrados en una investigación administrativa laboral o también a veces atenuando en la misma los elementos que pudieran derivar en una rescisión para que llegado el momento, al plantear

alguna demanda a la Junta de Conciliación y Arbitraje resulte menos complicado ganarla.

1.12 Contrato Colectivo de Trabajo.

Para dar validez a las relaciones de trabajo, la ley exige que el contrato colectivo se celebre por escrito y se deposite ante la autoridad laboral; el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

El contrato colectivo esta integrado por tres grandes rubros:

- El primero, las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación.
- Segundo, el grupo denominado normativo, en donde podemos encontrar las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, monto de salario, jornadas, descansos y vacaciones.
- El elemento obligatorio, en donde el maestro Mario de la Cueva refiere que “sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose con lo

que él llama cláusula de exclusión por separación y reglamento interior de trabajo.”³³

Los contratos colectivos deben ser revisables por cuanto a los salarios cada año, debiendo solicitarse por el sindicato con treinta días de anticipación al cumplimiento del año transcurrido y el clausulado será revisable cada dos años a partir de la fecha de su celebración, debiendo solicitar el sindicato dicha revisión sesenta días de anticipación al vencimiento de este plazo.

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, lleva a cabo en abril de cada año un evento estatutario llamado Consejo Nacional y en octubre otro evento llamado Congreso Nacional, en ambos eventos se da cumplimiento a lo preceptuado en los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

1.13 Reglamento Interior de Trabajo.

De conformidad con el artículo 422 de la ley de la materia, reglamento interior de trabajo “es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del

³³ Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op.Cit. pp. 442 y 443

reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.”

Como puede observarse la ley habla de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones, lo que significa que puede celebrarse aunque no exista sindicato.

Es de observancia obligatoria y su finalidad es regular las condiciones que previamente se han convenido para llevar a cabo el trabajo.

Para su efectividad y observancia, el reglamento interior requiere que sea registrado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Deberá contener por lo menos los siguientes requisitos, contenidos en el artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo:

- Horas de entrada y de salida de los trabajadores.
- Tiempo destinado para las comidas y los períodos de reposo durante la jornada laboral.
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.

- Días y lugares de pago.
- Normas para el uso de los asientos o sillas.
- Normas para prevenir accidentes e instrucciones para prestar primeros auxilios.
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- Permisos y licencias.
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.
- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.³⁴

³⁴ Cfr. Agenda laboral ISEF, décima octava edición, ediciones Fiscales ISEF, Op.Cit. p110

El reglamento interior es fundamental, no sólo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sino en cualquier empresa o centro de trabajo, ya que como podemos observar en los dos párrafos que preceden, pueden contemplarse en él disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.

En el reglamento interior, inserto en el contrato colectivo de trabajo para los trabajadores del Seguro Social y en el propio contrato colectivo, se señalan los procedimientos y formas para poder investigar y en su caso sancionar cualquier indisciplina que los trabajadores del Seguro Social pudieran cometer en el ejercicio o desarrollo de su trabajo.

La misma ley dispone, aparte de que deberá imprimirse y repartirse el reglamento interior de trabajo, éste se fijará en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento. “La razón para que la Ley disponga que el reglamento se fije en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento es que sea conocido de todos los trabajadores para que sepan de sus derechos y obligaciones en el desarrollo de los trabajos y no puedan alegar ignorancia en cuanto a su contenido.”³⁵ En la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, quizá podemos encontrar el fundamento legal de la investigación administrativa laboral, no sólo del Instituto Mexicano del Seguro Social, sino para todas las empresas en general de nuestro país,

³⁵ BAILÓN VALDOVINOS, Rosalio, Legislación Laboral, segunda edición, Limusa, México, 2002. p. 67

ya que define que el trabajador tendrá derecho a defenderse y se le podrán aplicar sanciones disciplinarias que no excedan en la suspensión de labores por más de ocho días.

Y bien, de esta forma podemos decir que los conceptos arriba señalados nos han de servir para comprender mejor los objetivos de nuestro tema, ya que en el desarrollo de una investigación administrativa laboral forzosamente se contemplan relaciones laborales que implican a trabajadores y patrones; un reglamento interior de trabajo, un contrato colectivo de trabajo, a un sindicato, una investigación administrativa laboral, de la que se resolverá para archivar o para emitir una rescisión o despido o alguna otra sanción derivado de la misma. En los artículos 25, 391, 422, 423 y 424 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las medidas disciplinarias, encaminadas a corregir alguna conducta no permitida pero sin que se termine por completo la relación laboral. Dichos conceptos nos servirán además para adecuar las normas contempladas tanto en nuestra Ley Federal de Trabajo como en nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

1.14 Procedimiento paraprocesal.

Los profesores Rafael Tena Suck y Hugo Italo Morales, haciendo mención de lo señalado en el artículo 982 de la actual Ley Federal del Trabajo, establecen que “los procedimientos paraprocesales o voluntarios son todos aquellos asuntos que, por mandato de ley, por su naturaleza o por solicitud de parte

interesada, requieran la intervención de la junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas, recalcando que estos procedimientos no son una verdadera jurisdicción, sino que constituyen actos de administración confiados a órganos jurisdiccionales, reconociendo en ellos características específicas que los distinguen de los meramente administrativos, no solo en atención a los órganos que los producen , sino a su propia naturaleza jurídica.”³⁶

Por lo que podemos establecer que cuando los tribunales laborales a solicitud de una persona determinada intervienen para decir y aplicar el derecho a un caso específico, donde no hay conflicto de intereses, es cuando se configura el procedimiento paraprocesal, también llamado jurisdicción voluntaria.

Con lo cual de manera somera podemos entender el procedimiento paraprocesal.

³⁶ TENA SUCK, Rafael e ÍTALO MORALES, Hugo, Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, ed. Trillas, México,1995, p.219.

CAPÍTULO II. INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

Instituto Mexicano del Seguro Social.

De manera previa debemos ubicar al Instituto Mexicano del Seguro Social en el ámbito jurídico, ya que como institución gubernamental, con representación tripartita y con funciones de interés público se ve regulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley del Seguro Social vigentes, como una garantía para los trabajadores de México, pero además como patrón de sus propios trabajadores, los cuales además de ser contemplados en la actual Ley Federal del Trabajo se rigen por un contrato colectivo vigente, propio, del cual como más adelante veremos se desprende un procedimiento para la investigación administrativa laboral.

2.1 Naturaleza jurídica.

El Instituto Mexicano del Seguro Social, como ya se mencionó es una institución gubernamental, autónoma y tripartita (Estado, Patrones y Trabajadores), dedicada a brindar servicios de salud y seguridad social a la población que cuente con afiliación al instituto, llamada entonces asegurado o derechohabiente (ver art. 5 de Ley del Seguro Social.)

Se considera a esta institución de seguridad social la más grande de América Latina. Fue fundada el 19 de enero de 1943

por decreto presidencial del entonces Presidente de la República el General Manuel Ávila Camacho.

La Ley del Seguro Social vigente, publicada en el Diario Oficial de la Federación mediante decreto de fecha 21 de diciembre de 1995, reformada el 2 de abril de 2014, contiene el marco legislativo bajo el que rige sus operaciones el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Actualmente, la Ley señala que la seguridad social tiene como finalidades (ver art. 2 de la Ley del Seguro Social) :

- Garantizar el derecho a la salud
- La asistencia médica.
- La protección de los medios de subsistencia.
- Los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.
- El otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.

La Ley del Seguro Social, en el artículo 5, define: “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”. Definición que nos explica la naturaleza jurídica del Seguro Social y su carácter de organismo fiscal autónomo. Es de destacarse que como la protección impartida por dicho organismo entraña una función de interés público, no puede ser encomendada a empresas privadas, sino que el Estado tiene el deber de intervenir en su establecimiento y desarrollo porque quién sufre, en última instancia, los riesgos de la pérdida de capacidad de trabajo de los obreros, es la colectividad entera, que con motivo de esos acontecimientos, ve trastornadas sus actividades y amplificadas muchos de sus problemas.

2.2 Órganos de Gobierno.

El artículo 257 de la Ley del Seguro Social, señala: “Los órganos superiores del Instituto son:

- I. La Asamblea General;
- II. El Consejo Técnico;
- III. La Comisión de Vigilancia, y
- IV. La Dirección General.”

La autoridad suprema del Instituto lo es la Asamblea General, según el artículo 258 y en ese orden con las siguientes facultades están:

La Asamblea General. Según el artículo 260 de la Ley del Seguro Social, “será presidida por el Director General y deberá reunirse ordinariamente una o dos veces al año y extraordinariamente en cuantas ocasiones sea necesario, de acuerdo a lo dispuesto por el reglamento relativo”.

Dentro de sus funciones, la Asamblea General discutirá anualmente, el estado de ingresos y gastos, el balance contable, el informe financiero y actuarial, el informe de actividades presentado por el Director General, el programa de actividades y el presupuesto de ingresos y egresos para el año siguiente, así como el informe de la Comisión de Vigilancia.

Consejo Técnico. Resumiendo un poco lo señalado por el artículo 263 de la Ley del Seguro Social, señala: El Consejo Técnico es el órgano de gobierno, representante legal y el administrador del Instituto y quien siempre presidirá el Consejo Técnico será el Director General; los consejeros durarán en su encargo seis años, pudiendo ser reelectos.

Entre otras cosas, el Consejo Técnico tiene las siguientes atribuciones (ver artículo 264 de la ley del Seguro Social):

Decide sobre las inversiones y de las reservas y demás recursos del Instituto, excepto los provenientes del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; vigila y promueve el equilibrio financiero de todos los ramos de aseguramiento

comprendidos en la ley; resuelve sobre las operaciones del Instituto; aprueba la estructura orgánica básica del Instituto y la propone al Ejecutivo Federal; se ocupa de los niveles salariales, las prestaciones y los estímulos de desempeño de los trabajadores de confianza; convoca a Asamblea General ordinaria o extraordinaria; discute y aprueba en su caso el proyecto de presupuesto de ingresos y egresos del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como también autoriza adecuaciones al presupuesto ya aprobado; concede, rechaza y modifica pensiones; nombra y remueve a trabajadores de confianza; aprueba bases para la incorporación voluntaria al régimen obligatorio; discute y aprueba el programa de actividades del Director General; organiza un sistema de profesionalización y desarrollo para los trabajadores de confianza "A"; concede a derechohabientes del régimen ordinario en casos excepcionales, el disfrute de prestaciones médicas y económicas cuando no este plenamente cumplido algún requisito legal y el otorgamiento del beneficio sea evidentemente justo o equitativo; expide las bases para extender, hasta los veinticinco años de edad, los derechos a las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, que se otorgarán dentro del territorio nacional, a los hijos de trabajadores mexicanos asegurados del sistema educativo nacional.

Y podemos resaltar como importantes para nuestro tema donde hace alusión a nombrar y remover a trabajadores de

confianza, porque ello podría implicar previamente una investigación administrativa laboral que conlleve a definir alguna remoción de trabajadores de confianza.

Así mismo, tiene implicación por cuanto que el Consejo Técnico deberá establecer de común acuerdo con el Sindicato de los Trabajadores del Seguro Social la aplicación de los reglamentos derivados del contrato colectivo de trabajo.

La Comisión de Vigilancia, se conforma por seis miembros designados por la Asamblea General, quienes durarán en sus cargos seis años, y podrán ser reelectos.

Esta comisión tiene de manera general las atribuciones siguientes (ver art. 266 de la Ley del Seguro Social): Vigilar que las inversiones se hagan de manera legal; practicar auditorias de los balances contables y al informe financiero y actuarial; sugerir a la Asamblea General, al Consejo Técnico, y a la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, en su caso, las medidas que juzgue convenientes para mejorar el funcionamiento de los seguros que ampara la Ley del Seguro Social; presentar ante la Asamblea General un dictamen sobre el informe de actividades y los estados financieros presentados por el Consejo Técnico; en casos graves citar a Asamblea General Extraordinaria.

En apariencia no hay injerencia en este rubro en lo que respecta a nuestro tema, pero si lo notamos, esta comisión dictamina los informes de actividades y estados financieros del Consejo Técnico y hace sugerencias a éste y a la Asamblea General, que tienen que ver no tan sólo con la investigación administrativa laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social, sino con todo lo que tenga que ver con dicha Institución, asimismo al tener conferida la facultad de auditar los balances e informes financieros del Instituto Mexicano del Seguro Social, existe la posibilidad de encontrar desviaciones o irregularidades que impliquen una investigación administrativa laboral, además de tener que ver con la normativa que rija su ámbito laboral en el ejercicio de sus funciones.

La Dirección General. Según la Ley del Seguro Social, el Director General será nombrado por el Presidente de la República debiendo ser mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos. (Ver arts. 267 y 268 de la Ley del Seguro Social)

Dentro de las atribuciones que tiene a su cargo la Dirección General están:

Presidir las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico; ejecutar los acuerdos del Consejo; representar legalmente al Instituto con todas las facultades que corresponden

a los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración y de dominio, y las especiales que requieran cláusula especial; presentar anualmente al Consejo el informe de actividades, así como el programa de labores y presupuesto de ingresos y egresos para el siguiente período, así como el balance contable y el estado de ingresos y gastos; el informe financiero y actuarial; propone la designación o destitución de los trabajadores de confianza; realiza toda clase de actos jurídicos necesarios para cumplir con los fines del Instituto; ejerce funciones en materia de presupuesto; presenta anualmente al Ejecutivo Federal, y al Congreso de la Unión los informes de Ley.

Respecto a este rubro, el Director General del Instituto Mexicano del Seguro Social, dentro de sus facultades están conferidas las de realizar toda clase de actos jurídicos para cumplir con los fines del Instituto y las demás que señalen las disposiciones de la ley y sus reglamentos, razón por la cuál se ve relacionado con el reglamento interior de trabajo en el cual se describe el procedimiento de investigación laboral.

2.3 Estructura Administrativa.

“La Administración (lat. *ad*, hacia, dirección, tendencia, y *minister*, subordinación, obediencia) es la ciencia social y técnica encargada de la *planificación, organización, dirección y control* de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el

máximo beneficio posible; este beneficio puede ser económico o social, dependiendo de los fines perseguidos por la organización. La Administración es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado.” (José A. Fernández Arenas)³⁷

El Instituto Mexicano del Seguro Social como organismo público descentralizado, con una estructura y sistemas propios establecidos para alcanzar sus objetivos se encuentra organizado de tal forma que cuenta con una estructura determinada para llevar a cabo las investigaciones administrativas laborales, misma que analizaremos en el capítulo relativo al procedimiento.

A continuación veremos la estructura administrativa en dos niveles, central y delegacional del Seguro Social.

2.3.1 Nivel Central

Según el artículo 3 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social, “para el estudio, planeación, atención y ejecución de los asuntos y actos que le competen al Instituto, contará con:

I. Secretaría General;

II. Direcciones Normativas:

a. Dirección de Administración y Evaluación de

³⁷ <https://es.wikipedia.org/wiki/Administraci3n>

Delegaciones;

- b. Dirección de Finanzas;
- c. Dirección de Incorporación y Recaudación;
- d. Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico;
- e. Dirección Jurídica;
- f. Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales, y
- g. Dirección de Prestaciones Médicas.”

Por cuanto a la **Secretaría General**, tendrá las facultades siguientes (ver artículo 68 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social):

Planea, dirige y coordina las acciones necesarias para atender los asuntos relativos a las sesiones y acuerdos de la Asamblea General, del Consejo Técnico y de la Comisión; atiende los asuntos internacionales a su cargo; se coordina con las unidades administrativas a su cargo, así como con los órganos Normativos, Colegiados, de Operación Administrativa Desconcentrada y Operativos; tramita, por parte del Consejo Técnico, los casos en que ejercite el derecho de veto el Presidente del Consejo Consultivo Delegacional y de la Junta de Gobierno de las Unidades Médicas de Alta Especialidad; tramita los asuntos relativos al recurso de inconformidad; tramita ante el Consejo Técnico las solicitudes sobre prórroga de servicios médicos, aparatos de prótesis, expedición de incapacidades retroactivas, ayudas para gastos de matrimonio, asignaciones

familiares, celebración de convenios de pago sobre cuotas obrero patronales y accesorios legales y cancelación de adeudos, en los términos y condiciones establecidos en la Ley, que rebasen la competencia de los Consejos Consultivos Delegacionales, y el otorgamiento de prestaciones médicas y económicas, en ambos casos por equidad; tramita las propuestas de designaciones de los representantes de los órganos Colegiados; recopila y evalúa el resumen analítico de las actas remitidas por los órganos Colegiados; da a conocer a los órganos Normativos, Colegiados, de Operación Administrativa Desconcentrada y Operativos, los acuerdos del Consejo Técnico y difunde y vigila su cumplimiento, los clasifica y archiva cronológicamente; levanta y certifica las actas de las sesiones de la Asamblea General y del Consejo Técnico y; las que le encomiende el Director General.

Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones.

Con las siguientes facultades (ver artículo 69 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social):

Emite los lineamientos, en coordinación con los Órganos Normativos competentes, para el diseño, elaboración y registro de la normatividad institucional, manuales y demás documentos administrativos; planea, programa, norma, controla y, en su caso, analiza el cumplimiento de la normatividad relativa a las atribuciones de los representantes institucionales en las instancias mixtas pactadas con el Sindicato Nacional de Trabajadores del

Seguro Social; resuelve las solicitudes de reconsideración de las rescisiones de la relación laboral que se hayan tramitado y resuelto por la Dirección Jurídica, por las delegaciones o por las Unidades Médicas de Alta Especialidad; le corresponde representar al Instituto en las negociaciones contractuales, así como administrar el Contrato Colectivo de Trabajo en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Como podemos ver en este rubro, la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones tiene compromisos directos sobre aspectos relacionados con los asuntos contractuales que pudieran involucrar lo concerniente a la investigación administrativa laboral.

La Dirección de Finanzas, que también forma parte de la estructura administrativa de nivel central en el Instituto Mexicano del Seguro Social, tiene las facultades siguientes, (ver artículo 70 del Reglamento Interior del I.M.S.S.):

Lleva a cabo la planeación y el análisis financiero del Instituto; elabora anualmente, en forma previa al inicio del ejercicio fiscal, el Programa de Administración y Constitución de Reservas, con base en el proyecto de presupuesto para el siguiente ejercicio y en los estudios financieros y actuariales que se presenten cada año a la Asamblea General, así como confirma o hace la adecuación una vez que se conoce el presupuesto de gastos definitivo del Instituto; propone al Director General los

proyectos financieros que contengan los montos para respaldar con activos financieros las Reservas Operativas del Seguro o Cobertura que requiere el financiamiento, con la Reserva de Operación para Contingencias y Financiamiento; propone al Director General el uso de las reservas financieras y actuariales de cada seguro, así como la utilización del fondo para el cumplimiento de obligaciones laborales de carácter legal y contractual; propone al Director General el catálogo de cuentas, el manual de contabilización y del ejercicio del gasto, y las reglas de carácter general para la distribución de costos; elabora y propone a la Dirección General los planes estratégicos del Instituto para la administración de los seguros; analiza el funcionamiento de los seguros administrados por el Instituto, realiza estudios financieros relativos a la prestación de los servicios; realiza estudios y análisis de los seguros del Seguro Social, para conocer la suficiencia de las primas, los recursos de cada uno de los mismos y la medición de los riesgos que enfrentan; elabora y aplica métodos de valuación actuarial adecuados a los regímenes financieros que se adopten en los esquemas de Seguridad Social, así como evalúa diferentes opciones de desarrollo del Instituto a través de técnicas y modelos matemáticos; elabora y actualiza, las políticas, estrategias y directrices para la inversión y administración de riesgos de inversión de los recursos financieros institucionales, para que una vez dictaminadas y aprobadas por la Comisión de Inversiones, ésta las presente al propio Consejo Técnico para su

evaluación y, en su caso, para su autorización; realiza de acuerdo a las políticas, estrategias y directrices contenidas en los reglamentos correspondientes, las operaciones de inversión de los recursos financieros institucionales, en los términos señalados en la Ley, así como para la administración de riesgos de inversión de los mismos; formaliza, los contratos con los intermediarios financieros, para realizar las operaciones de inversión de los recursos financieros institucionales; elabora y presenta, de manera mensual, los informes que se deben rendir al Consejo Técnico y a la Comisión de Vigilancia, y de manera trimestral a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al Banco de México y al Congreso de la Unión, relativos a las operaciones de inversión realizadas, los rendimientos obtenidos y de la composición y situación financiera de las inversiones del Instituto, previo dictamen favorable de la Comisión de Inversiones Financieras del Instituto; coordina las operaciones de inversión de los recursos financieros institucionales, así como la concentración y dispersión de estos recursos y esquemas de pago de los compromisos institucionales, a nivel nacional; celebra, a nivel nacional, convenios relativos a la contratación de los servicios bancarios y, en su caso, autoriza a las unidades administrativas del Instituto a que celebren dichos convenios de manera específica; celebra y, en su caso, autoriza convenios con instituciones de crédito a efecto de poner en operación procedimientos de descuento de documentos y financiamiento a proveedores del Instituto; propone

anualmente al Director General los montos máximos para la contratación de líneas de crédito para cartas de crédito, coberturas cambiarias y compromisos análogos que se soliciten a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; norma la administración de riesgos institucionales, así como evalúa, vigila y emite normas respecto de la protección de activos del Instituto mediante la contratación de pólizas de seguros y fianzas, con excepción de aquellos que de conformidad con este Reglamento sea competencia de otras unidades administrativas del Instituto; elabora los estados financieros, el informe financiero y actuarial y la información respectiva para su integración en la Cuenta de la Hacienda Pública Federal, que se presentan a entidades internas y externas del Instituto; desarrolla, mantiene y opera el sistema de información directiva y difunde la información estadística del Instituto; elabora el anteproyecto de presupuesto de ingresos y egresos; ambos por seguro y capítulo, para someterlos a la consideración del Director General para su posterior aprobación por parte del Consejo Técnico; elabora el análisis trimestral del ejercicio presupuestal y las propuestas de modificación al presupuesto que se presenten a las diversas entidades; asigna y comunica el presupuesto anual a todas las unidades responsables del gasto, conforme a los lineamientos que la Dirección haya expedido para este fin, con base al nivel de gasto autorizado por el Consejo Técnico y otorga los oficios de inversión para su conformación y ejercicio; informa a la Secretaría de la Función

Pública sobre las irregularidades en que incurran los servidores públicos de los órganos normativos, con motivo de sus funciones, así como aquéllas que causen un daño o perjuicio al patrimonio del mismo, en los términos de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Como podemos ver en todos los ámbitos tendrá que ver una normatividad que implique sanción precedida de alguna investigación laboral, como lo mencionamos en el reporte de irregularidades en que incurran los servidores públicos.

La Dirección de Incorporación y Recaudación.

De manera general tiene las siguientes facultades, (ver artículo 71 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social):

Establece las políticas, normas y programas en materia de su competencia; solicita a las unidades administrativas competentes del Instituto, la información necesaria para el diseño y la evaluación de la política fiscal del Instituto; elabora los proyectos de reglas generales y otras disposiciones en materia de afiliación, clasificación de empresas, información sobre la vigencia de derechos, recaudación y fiscalización del Instituto y los somete a la aprobación del Consejo Técnico; analiza la actividad y condiciones económicas generales del país y realiza estudios que sirvan al Instituto como marco de referencia para formular su

política de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización del Instituto, para prever su impacto en las finanzas del mismo; analiza las repercusiones económicas y financieras de la política de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización del Instituto, diseña y administra un sistema de estadística al respecto, en coordinación con las unidades administrativas competentes del Instituto y propone las medidas correspondientes; participa, en el ámbito de su competencia, con las unidades administrativas competentes del Instituto, en la formulación de los anteproyectos de presupuestos de ingresos y de egresos del Instituto para cada ejercicio, así como en la elaboración del estado de ingresos y gastos que anualmente el Director General presente a la consideración del Consejo Técnico; participa con la Dirección de Finanzas en la elaboración del proyecto de presupuesto de cuotas, contribuciones y aportaciones del Gobierno Federal, relativas al financiamiento de los regímenes del Seguro Social; analiza el cumplimiento de las metas relativas a la recaudación de cuotas obrero patronales; elabora estudios actuariales, financieros y de infraestructura de servicios, colabora con las demás unidades administrativas del Instituto en la elaboración de los estudios que incidan en las materias de su competencia; elabora estudios o análisis de los procesos para determinar, desarrollar e implementar, acciones de mejora continua de los servicios competencia de las jefaturas de servicios delegacionales y subdelegaciones, respecto de las actividades

que realicen en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización; diseña los sistemas de registro de la recaudación de ingresos y de control del trámite de cobro de los créditos fiscales a favor del Instituto, así como los formatos que deban usar los patrones y demás sujetos obligados para el cumplimiento de sus obligaciones; coordina acciones con el sector social y privado, para el intercambio de información relacionada con el cumplimiento de sus atribuciones; propone y coordina programas de difusión relativos a las obligaciones de los patrones o sujetos obligados y derechos de los trabajadores previstos en la Ley y sus reglamentos; presenta a la consideración del Director General, los programas de estímulos al desempeño de los titulares de las jefaturas de servicios delegacionales y de las subdelegaciones, respecto de las actividades que realicen en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización; autoriza la implementación de acciones de mejora continua de los procesos competencia de las jefaturas de servicios delegacionales y subdelegaciones en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización; ordena la suspensión del procedimiento administrativo de ejecución, en los casos de trámites de solicitudes de pago diferido o en parcialidades, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento respectivo, así como en el caso de aclaración administrativa; ordena la práctica de visita domiciliaria, así como la revisión sin que medie ésta, con el personal que al

efecto designe y requiere de la exhibición de libros y documentos, a fin de comprobar el cumplimiento de las obligaciones que establece la Ley y demás disposiciones aplicables; presenta para aprobación del Consejo Técnico, las normas y bases para cancelar los créditos derivados de contribuciones y aprovechamientos, cuyo cobro tenga encomendado por incosteabilidad en su cobro, por incobrabilidad o insolvencia del deudor o de los responsables solidarios; presenta a la consideración de la Dirección Jurídica, los asuntos en los que se estime deba formularse querrela, por considerarse que se cometió un delito en contra de los regímenes del Seguro Social, acompañando la cuantificación del perjuicio sufrido por el Instituto; impone, en su caso, las sanciones a que se refiere la Ley y su Reglamento en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

La Dirección de Incorporación y Recaudación será auxiliada en el cumplimiento de sus atribuciones por las Unidades de Incorporación al Seguro Social y la de Fiscalización y Cobranza.

La Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico, tendrá las facultades siguientes (ver artículo 74 del multicitado reglamento interior):

Elabora y somete a la consideración y aprobación del Consejo Técnico, el Plan Estratégico Institucional que en materia de tecnologías de la información y comunicaciones, innovación y

desarrollo tecnológico, se deba instrumentar y operar en las diferentes unidades administrativas del Instituto, en su respectivo ámbito de competencia; define y establece las políticas, normas, lineamientos, metodologías y programas en materia de tecnologías de la información y comunicaciones acordes con el Plan Estratégico Institucional, que contribuyan a la sistematización, actualización, calidad, optimización de funciones y procesos de las unidades administrativas del Instituto en el ámbito de sus facultades, inclusive sobre la adquisición de bienes y contratación de servicios en dicha materia; diseña y desarrolla sistemas y servicios en materia de tecnologías de la información y comunicaciones que apoyen las funciones sustantivas, administrativas y de control que deberán operar las unidades administrativas del Instituto conforme a su ámbito de competencia, acorde con los objetivos y Plan Estratégico Institucional; proporciona atención y soporte técnico a los usuarios y administra los bienes, servicios de infraestructura, así como los demás elementos vinculados con las tecnologías de información y comunicaciones que requiera el Instituto, promoviendo el uso y operación adecuados de los mismos; evalúa y promueve el adecuado desempeño y operación de los sistemas de tecnologías de la información y comunicaciones por los usuarios del Instituto; integra los requerimientos de gasto atendiendo a las necesidades del Instituto, conforme al Plan Estratégico Institucional en materia de tecnologías de información y comunicaciones, innovación y

desarrollo tecnológico, incluyendo bienes de inversión, servicios, requisiciones extraordinarias y demás recursos, para someterlos a la consideración de la Dirección de Finanzas; determina la procedencia y viabilidad técnica, operativa y financiera, conforme a las estrategias institucionales, para contratar la adquisición de bienes, arrendamientos y servicios para atender las necesidades del Instituto, en materia de tecnologías de la información y comunicaciones; promueve y coordina planes de capacitación en materia de tecnologías de la información y comunicaciones para el personal del Instituto; propone nuevas tecnologías de información y comunicaciones que impulsen la innovación y desarrollo tecnológico del Instituto, evaluando su impacto funcional; establece los criterios que las unidades administrativas del Instituto deberán seguir para la observancia de las políticas, normas y procedimientos vigentes en materia de tecnologías de información y comunicaciones.

La Dirección Jurídica, de manera general tendrá las facultades siguientes (ver el artículo 75 del Reglamento Interior en comentario):

Establece o fija los criterios de interpretación, para efectos administrativos, de la Ley y sus reglamentos y, en general, dicta y encauza el criterio jurídico del Instituto; dicta normas relacionadas con el registro y control de los contratos, convenios y demás instrumentos jurídicos en los que se establezcan obligaciones de

pago del Instituto frente a terceros; valida jurídicamente y registra los contratos y convenios que suscriba el Director General; coordina la formulación y somete a la consideración del Director General, para su presentación al Consejo Técnico del Instituto, de los proyectos de iniciativas de leyes o decretos, así como reglamentos, decretos y acuerdos correspondientes, analiza y valida el Estatuto del Instituto; coordina y lleva a cabo, por instrucciones del Consejo Técnico, las acciones encaminadas a presentar los proyectos de leyes, reglamentos, decretos y acuerdos ante la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y cualquier otra instancia que señalen las disposiciones legales y reglamentarias; coordina el registro de los nombramientos de los servidores públicos de mando propuestos por el Director General al Consejo Técnico, así como el de firmas de aquellos que en ejercicio de sus facultades puedan obligar al Instituto; asesora jurídicamente a los Órganos Superiores y unidades administrativas del Instituto; funge como órgano de consulta y realiza los estudios e investigaciones jurídicas que requiera el desarrollo de las atribuciones del Instituto, con independencia de las funciones que en materia de consulta, asesoría e investigación ejerzan dichas unidades; desahoga las consultas que le sean formuladas por las entidades públicas, patronos o trabajadores, sobre situaciones reales y concretas respecto de la Ley y sus reglamentos; resuelve sobre la competencia de los Consejos Consultivos Delegacionales para el trámite y resolución del

recurso de inconformidad; autoriza 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; representa al Instituto, en su carácter de apoderado general, en la celebración de los contratos, convenios y demás instrumentos jurídicos que obliguen al Instituto frente a terceros, salvo que existan poderes expresos otorgados para servidores públicos dentro de la esfera de su competencia; planea las estrategias a seguir en los juicios del orden civil, penal, laboral, fiscal, contencioso administrativo o de cualquier otra naturaleza que puedan afectar los intereses del Instituto, así como aquéllos asuntos respecto de los que sea ejercida la facultad de atracción; autoriza a terceros el uso de los bienes inmuebles del Instituto, en los términos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables; representa al Instituto, al Consejo Técnico y al Director General, ante toda clase de autoridades, organismos y personas, con las facultades generales y especiales que requieran cláusula especial conforme a la ley; promueve la celebración de reuniones para actualizar, unificar criterios y revisar métodos de trabajo en las áreas de servicios jurídicos delegacionales; autoriza la publicación en el Diario Oficial de la Federación de todo aquel documento, acto o disposición que de acuerdo con la Ley o por instrucción del Consejo Técnico se tenga que difundir a través de ese medio; planea, coordina, norma y

organiza el sistema de orientación, atención e información para los derechohabientes del Instituto, que les permita recibir de manera oportuna y eficiente las prestaciones y servicios derivados de los seguros que consagra la Ley, así como el trámite y resolución de quejas administrativas y seguimiento del cumplimiento de las recomendaciones que sean emitidas por las diversas autoridades competentes; coordina las acciones para la orientación y auxilio de los derechohabientes en el ejercicio de sus derechos y medios de defensa en términos de la Ley y comunica, en su caso, a los órganos y unidades competentes las recomendaciones que procedan respecto a la adecuación de trámites, procedimientos y demás disposiciones normativas que se deriven de la Ley; coordina las acciones relacionadas con las funciones de la Unidad de Enlace Institucional y del Comité de Información del Instituto; recibe las auditorías que determine el Director General y otorga la atención y seguimiento al informe de resultados de las mismas hasta su total resolución; funge como ventanilla única de las consultas que las diferentes unidades administrativas del Instituto, pretendan formular a la Secretaría de la Función Pública o al Órgano Interno de Control, y la Dirección Jurídica será auxiliada en el cumplimiento de sus atribuciones por las Coordinaciones de Atención a Quejas y Orientación al Derechohabiente; de Legislación y Consulta; de Asuntos Contenciosos; de Investigación y Asuntos de Defraudación, y Laboral.

Este apartado nos deja ver la labor de la Dirección Jurídica, en lo que corresponde a nuestro tema, por lo que hace al reglamento interior de trabajo y el contrato colectivo de trabajo, pues emite la interpretación de los mismos, de la leyes y de la jurisprudencia correspondiente en aplicación de los resultados que arrojen las investigaciones administrativas laborales ; apoya para el trámite y resolución de los recursos de inconformidad, resolviendo sobre la competencia de los Consejos Consultivos Delegacionales, esto porque en las inconformidades, muchas veces, se ven involucrados trabajadores de base o de confianza, en situaciones que derivan en investigaciones administrativas laborales dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social; asesora jurídicamente a los órganos superiores y unidades administrativas del Instituto y dentro de las unidades administrativas se encuentran las oficinas administrativas de investigaciones laborales y su normativa jurídica; funge como órgano de consulta y realiza los estudios e investigaciones jurídicas que requiera el desarrollo de las atribuciones del Instituto; al 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; en la autorización de la publicación en el Diario Oficial de la Federación de todo aquel documento, acto o disposición que de acuerdo con la Ley o por instrucción del Consejo Técnico se tenga que difundir, están los

reglamentos de servicios médicos y demás en que los trabajadores del seguro social tienen injerencia con motivo de sus actividades y por razón del incumplimiento de estos, al arrojar la investigación el incumplimiento de las disposiciones establecidas la Dirección Jurídica puede emitir los criterios que lleven a las oficinas de investigaciones laborales y sus órganos a una rescisión o a una aplicación de medidas disciplinarias.

La Coordinación de Legislación y Consulta, tiene las facultades siguientes:

Formula proyectos de iniciativas de leyes o decretos, así como reglamentos, decretos y acuerdos relacionados con la competencia del Instituto; propone los criterios de interpretación de la Ley y sus reglamentos para efectos administrativos; apoya y asesora jurídicamente a los Órganos Superiores y unidades administrativas del Instituto, en el ejercicio de sus atribuciones; tramita la publicación en el Diario Oficial de la Federación de todo aquel documento, acto o disposición que de acuerdo con la Ley o por instrucción del Consejo Técnico, se tenga que difundir a través de ese medio; emite opiniones y dictámenes de carácter jurídico sobre la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan las actividades y funcionamiento del Instituto; coordina la revisión y propone al Director Jurídico la sanción de los proyectos de acuerdo del Consejo Técnico, previamente a que los órganos y unidades

administrativas institucionales, los sometan a consideración de dicho órgano colegiado; dictamina jurídicamente los convenios y contratos que suscriba el Director General del Instituto; establece la normatividad en materia de convenios y contratos que celebren los órganos Normativos y de Operación Administrativa Desconcentrada; registra y controla los contratos, convenios y demás instrumentos jurídicos en los que se establezcan obligaciones de pago del Instituto frente a terceros; lleva a cabo los actos necesarios para legalizar la adquisición, destino o enajenación de los bienes inmuebles del Instituto, así como intervenir en los asuntos de los que se deriven derechos y obligaciones a cargo del mismo, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables; lleva el registro de los nombramientos de los servidores públicos de mando propuestos por el Director General al Consejo Técnico, así como el de firmas de aquéllos que en ejercicio de sus facultades puedan obligar al Instituto y tramitar los poderes correspondientes; verifica los actos y operaciones que requieran la formalización ante fedatario público e inscripción de los mismos ante los registros públicos de la Propiedad Federal, de la Propiedad y del Comercio de cada Estado y del Distrito Federal y autoriza el pago de los honorarios correspondientes a los notarios públicos; revisa los convenios de incorporación o continuación voluntaria en el régimen obligatorio y demás inherente; rinde opinión sobre la procedencia de responsabilidad civil y el pago de indemnización, en el

procedimiento para el trámite y resolución de las quejas administrativas; emite las opiniones jurídicas en materia de programación, presupuesto y gasto público del Instituto; elabora los estudios técnico jurídicos de los contratos colectivos para analizar las prestaciones contractuales, comparándolas con las de la Ley; sistematiza el marco jurídico e instrumentos normativos relacionados con las atribuciones, funcionamiento y actividades de las distintas áreas del Instituto para mantenerlo actualizado; interviene en los comités y comisiones que expresamente determine el Director Jurídico.

Por lo que hace a esta Coordinación, como ya lo apuntamos se relaciona con nuestro tema cuando vemos que emite opiniones y dictámenes de carácter jurídico sobre la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan las actividades y funcionamiento del Instituto, pues constantemente vemos que en las investigaciones administrativas laborales , en los casos que resultan con responsabilidad para los involucrados, se toma en cuenta el apego que tuvieron a las disposiciones legales y reglamentarias que tienen que ver con el desempeño dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Coordinación de Asuntos Contenciosos tendrá las facultades siguientes (ver artículo 78 del multicitado reglamento):

Representa al Instituto, Consejo Técnico y Director General, ante toda clase de autoridades, organismos y personas, con la

suma de facultades generales y especiales requeridas por la Ley, cuando éstas sean parte en litigios que afecten el interés institucional; interviene, en términos de la Ley de Amparo, en la substanciación de los juicios de amparo en los que alguna unidad administrativa del Instituto sea parte y se afecte el interés institucional; ejercita ante los tribunales de la República, los derechos, acciones, excepciones y defensas en favor del Instituto e interpone los recursos que procedan, respecto de aquellos asuntos materia de su competencia; representa el interés del Instituto, en los asuntos materia de su competencia, en controversias administrativas o jurisdiccionales ante cualquier autoridad judicial o administrativa federal, del Distrito Federal, estatal o municipal; representa al Director General, Consejo Técnico y Órganos Normativos, cuando sean señalados como autoridades, ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa; interpone ante el Tribunal Colegiado de Circuito competente el recurso de revisión en contra de sentencias y resoluciones que pongan fin al juicio, que emita el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa respecto de los juicios de su competencia; tiene la facultad de allanarse y transigir en cualquier clase de juicio o asunto y puede abstenerse de interponer los recursos y formular promociones, cuando así convenga a los intereses del Instituto, respecto de aquellos asuntos materia de su competencia; somete a consideración del Director Jurídico los planteamientos relativos a la forma en que se

interpondrán las denuncias de contradicciones de tesis ante los tribunales respectivos; instruye por sí o por conducto de los jefes de división, a los abogados que sean delegados o se encuentren señalados como autorizados para intervenir en los juicios en los que el Instituto sea parte; requiere a las unidades administrativas del Instituto información, documentación y toda clase de elementos de carácter probatorio, para la atención de los asuntos contenciosos institucionales; desahoga los asuntos de su competencia, en los que se ejerza la facultad de atracción o en los que señalen los manuales o lineamientos respectivos; interviene en los comités y comisiones que expresamente determine el Director Jurídico.

Desde luego que esta Coordinación se relaciona con la investigación administrativa laboral cuando en litigios se afecta el interés institucional y se requiere a las unidades administrativas del Instituto información, documentación y toda clase de elementos de carácter probatorio, para la atención de los asuntos contenciosos institucionales; desahogando los asuntos de su competencia, en los que se ejerza la facultad de atracción o en los que señalen los manuales o lineamientos respectivos; interviene en los comités y comisiones que se relacionan con la investigación administrativa laboral, cuando por razón de la sanción o aplicación de medida disciplinaria se involucra a comisiones como la mixta disciplinaria.

La Coordinación de Investigación y Asuntos de

Defraudación tendrá las facultades siguientes (revisar el artículo 79 del Reglamento Interior ya citado):

Investiga, en el ámbito administrativo, las denuncias que le sean enviadas por las áreas institucionales o extra institucionales y que puedan derivar en la comisión de actos delictivos; requiere información, documentación y toda clase de elementos probatorios a cualquier órgano administrativo del Instituto, para la atención de los asuntos de su competencia; requiere, en representación del Instituto, a los patronos y demás sujetos obligados, responsables solidarios o terceros con ellos relacionados, sin que medie visita domiciliaria, o a contadores públicos autorizados que hayan formulado dictámenes o declaratorias para efectos del Seguro Social, para que exhiban en las oficinas del propio Instituto, a efecto de llevar a cabo su revisión, la contabilidad, así como que proporcionen los datos, otros documentos o informes que se les requieran; participa en la formulación de las políticas y los programas de investigación correspondientes en la materia de su competencia; asesora, en la materia de su competencia, a otras unidades administrativas del Instituto; lleva a cabo la investigación administrativa de las denuncias que le sean presentadas o remitidas por las áreas institucionales o extra institucionales y que puedan derivar en la comisión de actos delictivos a que se refiere el Título Sexto de la Ley, y, en su caso, presentar la querrela respectiva; representa al Instituto e instrumenta ante las autoridades administrativas o

jurisdiccionales, federales, del Distrito Federal, estatales o municipales, las acciones legales necesarias, denuncias o querellas por los delitos que contiene el Título Sexto de la Ley; somete por conducto del Director Jurídico a la aprobación del Consejo Técnico la posibilidad de celebrar convenios de cualquier tipo en los que se satisfaga el interés institucional y que pudieran dar lugar al otorgamiento del perdón legal; otorga el perdón legal a que se refiere el Código Penal Federal, previa aprobación del Consejo Técnico; se coordina con las unidades administrativas del Instituto competentes, en la práctica de los actos de fiscalización que sean necesarios con motivo del ejercicio de las facultades de investigación, respecto de asuntos relacionados con la comisión de cualquiera de los delitos a que se refiere el Título Sexto de la Ley; establece coordinación con autoridades fiscales de nivel federal o local para el cumplimiento de sus fines; funge como enlace entre el Instituto y las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal o del Poder Judicial de la Federación en los asuntos de su competencia; formula las denuncias o querellas a que se refiere la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Con motivo de alguna investigación administrativa laboral, llegan a desprenderse responsabilidades de tipo penal, civil, de la cual esta coordinación tendrá injerencia, derivando en otro tipo de responsabilidad para los trabajadores.

La Coordinación Laboral tendrá las facultades siguientes (ver artículo 80 del reiterado reglamento interior):

Representa al Instituto, Consejo Técnico y Director General, ante toda clase de autoridades, organismos y personas, con la suma de facultades generales y especiales requeridas por la Ley, cuando éstas sean parte en litigios laborales que afecten el interés institucional; interviene, en términos de la Ley de Amparo, en la substanciación de los juicios de amparo laboral en los que algún órgano o unidad administrativa del Instituto sea parte y se afecte el interés institucional; ejercita ante los Tribunales de la República y Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, los derechos, acciones, excepciones y defensas en materia laboral e interpone los recursos que procedan; representa el interés del Instituto, en asuntos y controversias laborales, ante cualquier autoridad judicial o administrativa laboral Federal, del Distrito Federal, estatal o municipal; se allana y transige en cualquier clase de juicio o asunto laboral, y está facultado para abstenerse de interponer los recursos y formular promociones, cuando así convenga a los intereses del Instituto; somete a consideración del Director Jurídico, los planteamientos referidos a la forma en que se interpondrán las denuncias de contradicciones de tesis ante los tribunales respectivos, en materia de su competencia; instruye por sí o por conducto de los jefes de división, a los abogados que sean delegados o se encuentren señalados como autorizados para intervenir en los juicios

laborales en los que el Instituto sea parte; requiere a los órganos y unidades administrativas del Instituto información, documentación y toda clase de elementos de carácter probatorio, para la atención de los asuntos laborales institucionales; desahoga los asuntos de su competencia, en los que se ejerza la facultad de atracción o en los que señalen los manuales o lineamientos respectivos; practica las investigaciones laborales al personal de los Órganos Normativos y de aquellos expedientes en que se hubiera ejercitado la facultad de atracción y emitir la resolución respectiva; autoriza 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; autoriza la procedencia de la suspensión de los efectos de la relación laboral regulada por el artículo 42, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, del personal de los Órganos Normativos y de aquellos asuntos en que se hubiera ejercitado la facultad de atracción; establece coordinación y, en su caso, apoya a los Órganos de Operación Administrativa Desconcentrada en los asuntos contenciosos laborales que sean atendidos por las áreas jurídicas operativas; interviene en los comités y comisiones que expresamente determine el Director Jurídico .

Directamente como vemos practica las investigaciones laborales al personal de los órganos normativos y de aquellos expedientes en que se hubiera ejercitado la facultad de atracción

y emite la resolución respectiva; autoriza las resoluciones de rescisión del contrato individual de trabajo, derivadas de las investigaciones administrativas laborales practicadas al personal de los órganos normativos y de aquellos expedientes en que se hubiera ejercitado la facultad de atracción.

La Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales, tendrá las facultades siguientes (ver artículo 81 del Reglamento interior mencionado):

Planea, dirige y norma las acciones y procedimientos relacionados con el otorgamiento de las prestaciones en dinero, servicio de guarderías, prestaciones sociales institucionales y otros servicios y prestaciones a su cargo; dicta disposiciones, lineamientos y criterios de observancia general y obligatoria para las instancias y unidades operativas de prestaciones económicas, guarderías, prestaciones sociales institucionales, así como de otros servicios y prestaciones a su cargo, y regula la recopilación, evaluación y sistematización de la información que al respecto se genere; establece acciones de coordinación y concertación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, Estatal, del Distrito Federal y Municipal o con los sectores social y privado que hagan posible el acceso a preferencias, prerrogativas y servicios que contribuyan al bienestar de los derechohabientes de acuerdo con lo que establece la Ley y sus reglamentos en la materia de su competencia; establece coordinación con los órganos Normativos,

Colegiados, de Operación Administrativa Desconcentrada y Operativos, para la adecuada aplicación de la normatividad emitida para el otorgamiento de las prestaciones en dinero, servicio de guarderías, prestaciones sociales institucionales y otros servicios y prestaciones a su cargo; establece, en coordinación con los Órganos Normativos competentes, los programas de mejora continua de los procesos de prestaciones en dinero, servicio de guarderías, prestaciones sociales institucionales y otros servicios y prestaciones a su cargo, así como los programas de capacitación dirigidos al personal de las áreas de prestaciones económicas y sociales del nivel normativo, de operación administrativa desconcentrada y operativo; establece, en coordinación con los órganos Normativos, Colegiados, de Operación Administrativa Desconcentrada y Operativos, los programas para la construcción, ampliación, remodelación y equipamiento de las unidades operativas de guarderías, prestaciones sociales institucionales y otros servicios y prestaciones a su cargo; autoriza los programas orientados a la difusión de las prestaciones en dinero, servicio de guarderías, prestaciones sociales institucionales y otros servicios y prestaciones a su cargo; establece coordinación con el órgano normativo competente, en materia de criterios de operación y metodologías de vinculación con programas de salud con enfoque de prevención, fomento del autocuidado de la salud y acciones de rehabilitación, para el otorgamiento de los servicios de

prestaciones sociales institucionales y evalúa su impacto; determina estrategias para la expansión y orientación de los servicios de prestaciones sociales institucionales con base en la realización de estudios sociodemográficos y de transición epidemiológica, así como de identificación de grupos prioritarios de atención; autoriza el desarrollo e implantación de nuevos modelos de atención infantil en guarderías, que respondan a las necesidades y características de la población demandante, conforme a la capacidad del Instituto; determina los estudios de factibilidad para sustentar los proyectos de inversión, expansión y modernización de las unidades operativas de los servicios a su cargo.

La perspectiva de las normativas en la áreas que tienen que ver con las prestaciones económicas y los servicios de guardería, se relacionan con el cumplimiento exacto o irregular por parte del personal a quién se dirigen dichos preceptos. Y se analizan dichas irregularidades cuando se ven afectados los intereses particulares o institucionales que derivan en una investigación administrativa laboral, teniendo como resultado el archivo o la sanción de esa investigación.

La Dirección de Prestaciones Médicas, tendrá las facultades siguientes (ver artículo 82 del Reglamento Interior del IMSS):

Planea, dirige y norma las acciones relacionadas con la

prestación de los servicios médicos, de rehabilitación y de salud pública, atención de los riesgos de trabajo, educación e investigación en salud y analiza sus resultados; norma la participación institucional en la atención de problemas de salud de la población en general, en coordinación con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal relacionadas con el Sistema Nacional de Salud; atiende los asuntos que le competen, en coordinación con las unidades administrativas a su cargo y los órganos Normativos, Colegiados, de Operación Administrativa Desconcentrada y Operativos; emite la normatividad institucional relativa a vigilancia epidemiológica, medicina preventiva, fomento a la salud, salud reproductiva, salud materno infantil, educación médica, investigación médica, salud en el trabajo y la prestación de los servicios médicos y de rehabilitación en sus tres niveles de atención; participa con las demás unidades administrativas y entidades del Sistema Nacional de Salud, en la vigilancia epidemiológica de la población; aprueba, previa coordinación con los órganos Normativos y de Operación Administrativa Desconcentrada competentes, la normatividad y los lineamientos generales y específicos a que se deberá sujetar la construcción, ampliación, remodelación y equipamiento de unidades médicas; emite la normatividad necesaria para la correcta y adecuada atención institucional de las disposiciones relacionadas con Cuadros Básicos de Insumos para la Salud, así como para la integración y funcionamiento de los comités

correspondientes; aprueba e informa al Director General la inclusión, modificación y exclusión de insumos para la salud en los cuadros básicos institucionales, previa coordinación con las áreas correspondientes; edita y difunde los cuadros básicos institucionales de insumos para la salud; establece coordinación con los órganos normativos correspondientes para definir conjuntamente políticas, programas y acciones dirigidas a la población usuaria en materia de salud; establece, opera y explota el sistema de información médica, de acuerdo con los lineamientos del Instituto y los del Sistema Nacional de Salud; planea y coordina la administración y operación del Programa IMSS-Oportunidades, cuyos recursos se ejercerán de conformidad con lo establecido en la Ley, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y demás disposiciones legales aplicables, así como aquellas reglamentarias y administrativas que de ellas deriven, y analiza sus resultados; planea, dirige y analiza en coordinación con los órganos normativos competentes, la capacitación y el fomento de la cultura de la calidad relacionada con la prestación de los servicios médicos; emite lineamientos, en coordinación con los órganos normativos competentes, para mejorar y rediseñar los procesos y sistemas operacionales relativos a la prestación de servicios médicos y apoya la implantación de proyectos de calidad en los servicios de salud; valida en campo los nuevos modelos de organización de servicios de salud, en coordinación con los

órganos normativos y de Operación Administrativa Desconcentrada, así como generaliza y norma aquellas acciones de calidad que se compruebe mejoran los procesos correspondientes; orienta, capacita, coadyuva con los órganos normativos de operación administrativa desconcentrada competentes, en el desarrollo de propuestas de funciones, normas de operación, nuevos esquemas de funcionamiento con criterios de clasificación de unidades de servicio que garanticen la calidad de los servicios de salud; administra los proyectos de cambio, orientados a la mejora de la gestión clínica, a la satisfacción del usuario de las prestaciones médicas; diseña y opera, en coordinación con los órganos normativos, de operación administrativa desconcentrada, unidades operativas competentes, un sistema de seguimiento y evaluación de los procesos de atención a la salud; norma, promueve con la participación de los órganos normativos, de operación administrativa desconcentrada y unidades operativas competentes, las acciones que impulsen la calidad así como el mejoramiento de los procesos de atención a la salud; asesora y apoya al Director de la Unidad Médica de Alta Especialidad que corresponda, para que tome las medidas correctivas necesarias, a fin de resolver los problemas identificados en el análisis del funcionamiento de la prestación de los servicios del Instituto.

La Dirección de Prestaciones Médicas contará con el auxilio para el cumplimiento de sus atribuciones, con las unidades de

Educación, Investigación y Políticas de Salud; de Salud Pública, de Atención Médica de IMSS-Oportunidades, que tendrán a su cargo el desempeño de las funciones que les señalen los manuales de organización y operación respectivos.

Un gran número de investigaciones administrativas laborales tienen que ver con la aplicación del reglamento de servicios médicos, ¿por qué? Porque la Dirección de Prestaciones Médicas norma los criterios de otorgamiento de servicios médicos, en los cuales los trabajadores, llámense médicos, enfermeras, paramédicos y otros auxiliares que se encuentran alrededor o en torno a dicha atención médica, son quienes basados en esos lineamientos otorgarán sus servicios, con base en sus conocimientos profesionales. El hecho de que no se respeten los tiempos que indican los reglamentos de atención en servicios médicos de urgencias, podría implicar una gran responsabilidad que pudiera derivarles en una sanción disciplinaria o hasta una rescisión de contrato. O la falta de algún medicamento que pudiera resultar más eficiente en el criterio del trabajador médico y que contemplado en el cuadro básico de insumos, no se encuentre en existencia en la unidad que lo receta, podría liberar de responsabilidad al médico que lo prescribe. O también, en la práctica se tiene la experiencia de jefes que indican determinados tratamientos que después resultan adversos y ya en la investigación administrativa laboral, se desprende que el trabajador médico respondió a una indicación de su jefe inmediato

y para no caer en desacato laboral se ven inmersos en una irregularidad que deriva en una negligencia médica por ejemplo.

2.3.2 Nivel Delegacional.

Las delegaciones del Instituto serán las directamente responsables de la operación de los servicios institucionales, excepto los encomendados a las Unidades Médicas de Alta Especialidad. Asimismo, establecerán la coordinación necesaria entre sus diferentes áreas, y proporcionarán a las unidades que las conforman los presupuestos y recursos necesarios para que éstas puedan cumplir de manera eficiente con las metas fijadas en los programas de trabajo. (Ver el artículo 139 del reglamento interior citado)

“El nombramiento de los integrantes del Cuerpo de Gobierno delegacional, lo hará el Delegado con la aprobación del director del Órgano Normativo que corresponda.”³⁸

Las delegaciones regionales comprenderán parte de uno o más estados, las estatales tendrán circunscripción territorial en una sola entidad federativa y las del Distrito Federal comprenderán una parte territorial del mismo.

Son órganos Operativos de la Delegación:

Las unidades de servicios médicos y no médicos necesarias para el funcionamiento de la misma; Las Subdelegaciones, y Las

³⁸ Cfr. Artículos 140, 141,142,143, 144 y 145 del Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social, Última reforma publicada DOF 20-01-2009, versión de Internet.

Oficinas para Cobros del Instituto.

Las delegaciones, por conducto de su Titular, informarán a la Dirección de Administración y Evaluación de delegaciones de aquellos asuntos que, por su importancia y trascendencia, puedan afectar el interés general del Instituto o que no exista respecto de los mismos un criterio institucional previamente establecido. Esa Dirección, bajo su responsabilidad, decidirá si el asunto puede resolverse en el ámbito delegacional o si debe remitirse para tal efecto a los Órganos Normativos competentes.

El Delegado dentro de su circunscripción territorial tiene, las siguientes facultades (ver artículo 144 Reglamento Interior del IMSS):

Representar al Instituto, como organismo fiscal autónomo y al Director General, con la suma de facultades generales y especiales que requiera la Ley, así como con aquéllas que corresponden a los mandatarios generales para pleitos y cobranzas, actos de administración, incluyendo la facultad expresa para conciliar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las especiales que requieran cláusula especial conforme al Código Civil Federal, en los términos del poder notarial conferido, pudiendo sustituir total o parcialmente éste en favor del titular de la Jefatura de Servicios Jurídicos y abogados respectivos; interponer demandas, recurso de revisión en contra de las resoluciones y sentencias que pongan fin al juicio que emita el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, ante el

Tribunal Colegiado de Circuito competente; ejercer el presupuesto autorizado de acuerdo a los objetivos y metas trazados para la operación de los servicios institucionales y conforme a los indicadores y procesos generales establecidos; ejercer actos de dominio a nombre del Instituto, previo acuerdo del Consejo Técnico y en los términos del poder notarial conferido; promover ante los órganos Superiores y Normativos, por conducto de la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones, los estudios socioeconómicos respecto del inicio de servicios del régimen obligatorio del Seguro Social a grupos de personas susceptibles de ser amparadas por el Instituto; presidir los comités delegacionales que se integren para toma de decisiones en los asuntos operacionales; convocar semanal o quincenalmente y presidir la celebración de juntas a las que concurra el cuerpo de gobierno delegacional; vigilar el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y sus reglamentos, en la esfera de su competencia y ejercitar las acciones que correspondan, incluyendo las de rescisión de la relación laboral; remitir a la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones, las solicitudes de reconsideración de las rescisiones de la relación laboral; celebrar convenios en los juicios laborales, previa autorización de la Dirección Jurídica; aceptar las renunciaciones de los trabajadores y autorizar los finiquitos que correspondan conforme a las estipulaciones contenidas en los contratos individuales de trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo; ordenar y llevar a

cabo, las visitas de auditoría que considere necesarias, así como revisar los dictámenes formulados por contador público, para comprobar el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la Ley y sus reglamentos; vetar los acuerdos que emita el Consejo Consultivo Delegacional, cuando éstos impliquen inobservancia de la Ley o de sus reglamentos, o no se ajusten a los criterios del Consejo Técnico o a las políticas generales del Instituto. El efecto del veto será el de suspender la ejecución de tales acuerdos, mismos que serán remitidos a la Secretaría General del Instituto, para ser presentados al Consejo Técnico en un plazo de cinco días; conceder o negar, previo estudio y opinión de la Dirección de Prestaciones Económicas y Sociales, los préstamos a cuenta de pensiones formuladas por derechohabientes con residencia en la jurisdicción que abarca la Delegación; imponer las multas y demás sanciones a que se refieren la Ley y el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, con excepción de las sanciones administrativas a los contadores públicos autorizados; aplicar las medidas correctivas que dicte el Director de Administración y Evaluación de Delegaciones, respecto de las irregularidades identificadas en el análisis de la prestación de los servicios del Instituto; llevar a cabo los actos relacionados con:

Registro de patrones y demás sujetos obligados; clasificación de empresas y determinación de prima en seguro de riesgos de trabajo: afiliación de trabajadores y demás sujetos con derecho a

aseguramiento; registro de beneficiarios; certificación de vigencia para el otorgamiento de las prestaciones en especie y en dinero; determinación, emisión, notificación y cobro de liquidaciones por cuotas obrero patronales, capitales constitutivos, actualización, recargos y multas, así como por los gastos realizados por el Instituto por inscripciones improcedentes y los que tenga derecho a exigir de las personas no derechohabientes; autorización de prórroga para el pago diferido o en parcialidades de créditos fiscales a favor del Instituto, así como presentar al Consejo Técnico las solicitudes relativas a los casos previstos en el artículo 40 E de la Ley; trámites administrativos relativos a la calificación, aceptación, control, efectividad y cancelación de pólizas de fianza, otorgadas en garantía de créditos fiscales a favor del Instituto; incorporación voluntaria al régimen obligatorio de los sujetos que precisa la Ley; cobro de las multas impuestas por infracciones a la Ley y sus reglamentos; incorporación al régimen voluntario del Seguro Social, mediante el seguro de salud para la familia; inscripción en la continuación voluntaria en los seguros conjuntos de invalidez y vida y de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; contratación de seguros adicionales; cancelación por incobrabilidad, incosteabilidad o por no localización del deudor o responsables solidarios de los créditos fiscales a favor del Instituto, en los términos que apruebe el Consejo Técnico; declaración de la prescripción de créditos fiscales o la extinción de las facultades de comprobación del

Instituto, en los términos de la Ley y demás disposiciones aplicables, y el dictamen formulado por contador público sobre el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Ley y sus reglamentos; conceder, rechazar y modificar las pensiones que, conforme a la Ley, le corresponde otorgar al Instituto; recaudar y cobrar las cuotas de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, guarderías y prestaciones sociales, salud para la familia y adicionales, los capitales constitutivos, recaudar y cobrar las cuotas y sus accesorios legales del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; ordenar y practicar las investigaciones correspondientes en los casos de sustitución patronal y de responsabilidad solidaria y emitir los dictámenes respectivos; llevar a cabo los procedimientos de contratación que tengan por objeto la adquisición, arrendamiento y prestación de servicios, así como la terminación anticipada, o bien, la rescisión administrativa de los contratos suscritos dentro del ámbito de su competencia; planear, programar, organizar, controlar y administrar los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados para el desarrollo de sus funciones; analizar en los indicadores de variación del número de patrones y demás sujetos obligados de la circunscripción territorial de las Subdelegaciones así como analizar las extensiones territoriales, vías de comunicación, medios de transporte y demás circunstancias que estime pertinentes, a efecto de proponer, en su caso, a las unidades

administrativas competentes, la reclasificación, fusión, supresión o creación de nuevas Subdelegaciones; resolver solicitudes de declaratoria de prescripción de la obligación patronal de enterar las cuotas obrero patronales y los capitales constitutivos; resolver las solicitudes relativas a dejar sin efectos las multas impuestas por incumplimiento del pago de conceptos fiscales; resolver solicitudes presentadas por los patronos y demás sujetos obligados, relativas a la rectificación de clase, fracción y prima para la cobertura del seguro de riesgos de trabajo; supervisar que las unidades administrativas adscritas cumplan con los criterios emitidos por el Consejo Técnico del Instituto y la normatividad emitida en el área de su competencia; resolver las solicitudes de condonación de multas; autorizar a terceros el uso de los bienes inmuebles del Instituto, en los términos legales; enajenar, en los términos de las disposiciones aplicables, los bienes aceptados como dación en pago con motivo de la aplicación del procedimiento administrativo de ejecución; designar al órgano operativo que realizará las funciones de afiliación y cobranza, en la incorporación voluntaria en el ámbito territorial que corresponda; informar a la Secretaría de la Función Pública sobre las irregularidades en que incurran los servidores públicos adscritos, con motivo de sus funciones, así como de aquéllas que causen un daño o perjuicio al patrimonio del mismo, en los términos de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y la Ley Federal de Responsabilidades

Administrativas de los Servidores Públicos.

Las delegaciones para el eficaz desempeño de sus atribuciones, se integrarán con las jefaturas y unidades administrativas que sean autorizadas por la Dirección General o la Dirección de Administración y Evaluación de Delegaciones. Éstas tendrán a su cargo el desempeño de las atribuciones que les señalen los manuales de organización respectivos.

El artículo 145 del Reglamento Interior del Seguro Social señala: “Los delegados, en su ámbito de competencia y circunscripción territorial, para la prestación de los servicios institucionales de manera operativa, ejercerán a través de sus unidades administrativas, las atribuciones conferidas en este Reglamento a los Órganos Normativos, salvo aquéllas cuyo ejercicio expresamente limiten o se reserven a éstas.

El titular de la jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos tendrá la representación del Consejo Consultivo Delegacional, Delegado, Subdelegado, Oficinas para Cobro del Instituto y demás autoridades delegacionales demandadas de su circunscripción territorial, como unidad administrativa encargada de su defensa jurídica, ante el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.

Asimismo, podrá interponer ante el Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, el recurso de revisión en contra de sentencias y resoluciones que emita el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa.”

Con lo anterior se puede observar que en todas las áreas del Instituto Mexicano del Seguro Social se tiene injerencia a una posible investigación administrativa laboral y que además todos aportan al acervo jurídico, ya sea en lo que hace a la propia investigación administrativa laboral o a los efectos en los que puede derivar o en su reglamentación y aplicación de la misma.

Si el Seguro Social, su organización y administración están a cargo del organismo público descentralizado llamado Instituto Mexicano del Seguro Social, con personalidad jurídica y patrimonios propios y este último en combinación con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, son los responsables de crear las normas que sustentan la investigación administrativa laboral.

Así vemos que el Consejo Técnico tiene la facultad de remover personal de confianza, implicando o no, según lo considere el propio Consejo, una Investigación Administrativa Laboral.

Dentro de la estructura institucional, se emiten los lineamientos para la elaboración de la normatividad, manuales y demás documentos administrativos, además de vigilar su cumplimiento y además resuelven las solicitudes de reconsideración de las rescisiones laborales que se hayan tramitado y resuelto por la Dirección Jurídica, por las delegaciones o por las Unidades Médicas de Alta Especialidad.

Así la Dirección de Finanzas, entre otras cosas hemos visto

que también se ocupa de proponer al Director General el uso de las reservas financieras y actuariales, pero también la utilización del fondo para el cumplimiento de obligaciones laborales de carácter legal y contractual.

Quizá de manera indirecta, al financiar la estructura para poder respaldar con recursos humanos y profesionales con el propósito de colocarlos en el área que tiene que ver con la elaboración y actualización de las normas que rigen la investigación administrativa laboral dentro del Instituto Mexicano del Seguro Social.

La Dirección de Innovación y Desarrollo Tecnológico, como ya se describió, tiene que ver con la forma de simplificar el trabajo en las distintas unidades administrativas, así también dentro del área donde se llevan a cabo las investigaciones administrativas laborales.

De igual forma, como ya lo vimos, la Dirección Jurídica, da una interpretación jurídica, para lo administrativo tanto de la ley como de sus reglamentos, encauzando el criterio jurídico del Instituto y creando además las normas; investiga, asesora y autoriza las resoluciones de rescisión del contrato individual de trabajo, derivadas de las investigaciones laborales practicadas.

La Coordinación Laboral, en lo que a nuestro tema atañe, autoriza las resoluciones de rescisión de contrato individual de trabajo, derivadas de las investigaciones laborales practicadas; apoya a los órganos de operación administrativa desconcentrada

en los asuntos contenciosos laborales que sean atendidos por las áreas jurídicas operativas e interviene en los comités y comisiones que expresamente determine el Director Jurídico.

Ya a nivel delegacional hemos visto que a través del delegado, el Instituto tiene facultades de resolver la investigación laboral o en su caso derivarlo a la Dirección de Administración de Evaluación de Delegaciones; el delegado tiene la facultad de 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 de rescisión de la relación laboral.

Las delegaciones para su desempeño de sus atribuciones, se integrarán con las jefaturas y unidades administrativas que sean autorizadas por la Dirección General, las que tendrán a su cargo el desempeño de las atribuciones que les señalen los manuales.

Con lo anterior situamos a la oficina de investigaciones laborales dependiente de la Jefatura Delegacional de Servicios Jurídicos con representación en el Consejo Consultivo Delegacional.

En el ámbito legal, el Instituto Mexicano del Seguro Social, brinda la garantía de la seguridad social para los trabajadores de México, pero en el tema que aquí nos ocupa, la perspectiva esta dada en torno a los trabajadores de dicha institución, que se rigen por un contrato colectivo de trabajo celebrado entre patrón y sindicato.

Desde luego el Instituto Mexicano del Seguro Social, se encuentra regulado por una ley y sus respectivos reglamentos en los que se contemplan las finalidades del mismo y los órganos superiores que lo dirigen y por supuesto que hacen valer entre otros lo concerniente a dichos fines y en lo que a nuestro tema corresponde a la investigación administrativa laboral y demás temas que se relacionan.

En general los órganos, comisiones y demás que conforman la estructura del Instituto Mexicano del Seguro Social, vistos en este capítulo, están directamente relacionados con el tema que nos ocupa que es la investigación administrativa laboral, ya que del cumplimiento de sus funciones de cada uno de ellos, depende que funcionen bien como órganos y ello tendrá que ver con la ingerencia que tienen para establecer los criterios que delinearán la investigación administrativa laboral en el Seguro Social en México.

CAPÍTULO III MARCO JURÍDICO DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL

Es necesario fundamentar la Investigación Administrativa Laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social, con el fin de demostrar la legalidad y validez de la misma, puesto que se desarrolla y se lleva a cabo en un ámbito laboral, que en un momento dado puede afectar o beneficiar a los trabajadores de dicho Instituto.

Por encima de cualquier ordenamiento, en nuestro país, sobresalen las garantías consagradas en nuestra Constitución y posteriormente debemos atender a lo que establecen las leyes reglamentarias es por ello que trataremos de ubicar el motivo de nuestro tema en los aspectos constitucionales que le dan sustento así como los reglamentos y contrato colectivo involucrados.

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 14 de nuestra Carta Magna menciona: “Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.” Entonces tenemos que el tribunal previamente establecido son las juntas de conciliación y arbitraje y las formalidades están consignadas en la Ley Federal

del Trabajo, no obstante que el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social presupone una Investigación Administrativa Laboral y en la práctica derivado de esas investigaciones administrativas laborales se llegan a aplicar sanciones a los trabajadores reportados o se archivan sin ninguna sanción cuando no se encuentran elementos suficientes para ello.

Ahora bien, creemos que el fundamento Constitucional de la Investigación Administrativa Laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social y en general, se encuentra inmerso en el artículo 123 fracción XXII que a la letra dice: “El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario...”

De la interpretación del texto anterior se desprende que deberá justificarse siempre el despido y para ser coherente con el precepto deberá realizarse una investigación laboral.

Al mencionar sin causa justificada, esta dando la pauta para que exista la posibilidad de investigar hechos que pudieran ser constitutivos de una rescisión o de que se archive la misma por falta de elementos, o de aplicar medidas disciplinarias, pero finalmente ahí podemos encontrar el principio Constitucional de la

investigación administrativa laboral que no tan sólo debiera aplicar para el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Así, podemos correlacionar los preceptos constitucionales de los artículos 123 en su fracción XXII y el 14 del mismo ordenamiento.

3.2 Ley Federal del Trabajo.

El marco jurídico de la investigación administrativa laboral en el ámbito de la Ley Federal del Trabajo lo podemos ubicar en su artículo 517 que a la letra versa: “Prescriben en un mes:

I Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en su salario; y

II Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las perdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.”³⁹

Del precepto anterior se puede desentrañar que para que el patrón pueda disciplinar faltas y efectuar descuentos en un trabajador o separarlo de su trabajo cuenta con termino de un mes, pero en el parrafo segundo de la fracción II del artículo 517, especifica que la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las perdidas o averías imputables al trabajador. Al mencionar que desde que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos o las perdidas o averías imputables al trabajador, precisamente al mencionar “desde el momento en que se comprueben” esta abriendo la posibilidad a una investigación administrativa laboral.

Cabe mencionar que la Ley del Seguro Social, en su artículo 256 refiere: “Las relaciones entre el Instituto y sus trabajadores se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.”⁴⁰

³⁹ Agenda Laboral ISEF, décima octava edición, ediciones Fiscales ISEF, México, 2011. p. 215

⁴⁰ Nueva Ley del Seguro Social, Publicada en el Diario de la Federación el 21 de diciembre de 1995, p.161

Lo anterior asevera y refuerza el fundamento para dar justificación a la Investigación Administrativa Laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

3.3 Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Por lo que hace al fundamento de la Investigación Administrativa Laboral y su marco jurídico en el Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social, podemos ubicarlo en las cláusulas 55 y 55 bis en los que se establece:

Cláusula 55 “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 55Bis: “Cuando el trabajador reportado deba presentarse para investigación, éste deberá ser citado para rendir su declaración con treinta y seis horas de anticipación...”⁴¹

Es importante mencionar que, lo estipulado en estas cláusulas ofrece a los trabajadores que se ven inmersos en una

⁴¹ Contrato Colectivo de Trabajo para Trabajadores del Seguro Social, Talleres Gráficos de México, Méxicio, 2012, p. 39

investigación administrativa laboral, la ventaja de poder preparar su defensa y la garantía de que se investiguen y prueben los hechos que se les imputan a través del procedimiento tema de nuestro trabajo, como ya lo vimos desglosado en el subtema de reglamento interior.

Y prácticamente, de las cláusulas 55 y 55 bis es que surge el reglamento interior, valiendo decir que es el sustento que reglamenta la investigación administrativa laboral prevista en dichas cláusulas.

3.4 Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social.

En la práctica los preceptos del reglamento interior de trabajo, aun cuando se refieren a investigaciones de la comisión y subcomisión mixtas disciplinarias, se aplican en la investigación administrativa laboral. Se han aplicado las normas del reglamento interior de trabajo tanto para lo concerniente a dichas comisiones mixtas como también para la oficina de investigaciones laborales.

El artículo 66 del Reglamento Interior de Trabajo, inserto en el contrato colectivo de trabajo, establece una diferencia: “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 contratos

individuales de trabajo, respecto de los trabajadores que laboren en el Instituto.”

Por lo que vemos una separación de la imposición de medidas disciplinarias, pero no así de la aplicación de la rescisión de contrato.

Aunque la oficina de investigaciones laborales realiza un procedimiento para investigar, la comisión y subcomisión mixtas disciplinarias tienen fundamentado un procedimiento similar para la investigación de asuntos menos graves que una rescisión.

Y así tenemos que la mayor parte de la normativa contemplada en el reglamento interior de trabajo que se refiere a las investigaciones laborales para la comisión y subcomisión mixtas disciplinarias, en la práctica es aplicable a la oficina de investigaciones laborales.

De lo mencionado se desprende que el sustento legal de la investigación administrativa laboral, desde el punto de vista del reglamento interior de trabajo, esta soportado en los artículos que van desde el 66 al 90 del propio ordenamiento, inserto en el propio contrato colectivo de trabajo.⁴²

Cabe señalar que dicho marco normativo se utiliza para llevar a cabo las investigaciones administrativas laborales por

⁴² Reglamento Interior de Trabajo de los Trabajadores del Seguro Social, edit. Talleres Gráficos de México, México, 2012. pp. 381, 382, 383, 384 y 385.

parte de comisión mixta disciplinaria en el entendido de que ésta comisión se ocupa de la imposición de medidas disciplinarias y la oficina de relaciones administrativas laborales realizará las investigaciones que puedan derivar en rescisión de contrato individual, tal como lo señala el artículo 66 del reglamento interior de trabajo de trabajadores del Seguro Social, cuando menciona que la comisión es el órgano facultado. En el ámbito seccional, de acuerdo a las circunscripciones territoriales, lo serán las subcomisiones mixtas disciplinarias.

Por otro lado ya el artículo 67 del mismo reglamento interior, dispone como estará integrada la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria, en el que tanto la parte Institucional como el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social nombrarán un representante para su funcionamiento en cada una de sus delegaciones, pero estas se ocuparán de investigar e imponer tan sólo las medidas disciplinarias y por lo que hace a las rescisiones de contrato individual lo podrá hacer la oficina de relaciones administrativas laborales. En la práctica los integrantes institucionales de la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria dependen de la misma oficina de relaciones administrativas laborales e investigan tanto los asuntos graves como los que no implican rescisión de contrato, perteneciendo esta facultad a la sección de investigaciones laborales.

En los artículos 68 y 69 del reglamento interior de trabajo de los trabajadores del seguro social, tan sólo se refiere a la designación de los integrantes de la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y el de las respectivas Subcomisiones en las diferentes delegaciones administrativas.

Por lo que hace al artículo 70 del reglamento referido, unicamene contempla, que para el caso de que no hubiera acuerdo entre los representantes del Instituto Mexicano del Seguro Social y los del Sindicato, en las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, las cuales se encuentran en las delegaciones administrativas, por cuanto a las sanciones disciplinarias, se enviarán los antecedentes a la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria, que corresponde a modulo central, para que en discrepancia resuelva sobre las sanciones o archivo sobre los asuntos que no sean de mayor gravedad, que representen o hayan representado investigación administrativa laboral.

Del artículo 71 reglamentario, podemos percibir el punto de diferencia en que convergen las investigaciones que tienen que ver con los asuntos que deben sancionar la comisión o la subcomisión mixta disciplinaria con simples medidas disciplinarias y aunque, como lo vimos en artículos anteriores, ellas no tendrán que ver con la aplicación de rescisión de contrato, si se señala en el artículo 90 párrafo segundo que ellas deberán realizar las investigaciones correspondientes. En contraste con esto la

cláusula 55 del contrato colectivo de trabajo se refiere a que ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos del mismo, tendrá validez. En la práctica se da una figura que sale de lo reglamentado y nace del manual de investigaciones administrativas laborales, en dónde los mismos miembros que fungen como comisión y subcomisión mixtas disciplinarias realizan las investigaciones y aplican sanciones tanto disciplinarias como rescisiones de contrato, por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social en una oficina denominada de Investigaciones Laborales y por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social con la representación sindical quienes después de investigar los casos, queda en manos de los representantes de ambos la resolución y en su caso la aplicación de dichas sanciones.

Ya en el artículo 72, tan sólo se hace mención de hechos supervinientes en los que en el transcurso de una investigación administrativa laboral salen a relucir hechos o personas con ingerencia o responsabilidad deducidos de la misma y que deberán comunicarse a los jefes o a las representaciones institucionales y a las sindicales para integrar o no otras investigaciones.

El artículo 73 determina que desde el inicio de un procedimiento de investigación laboral, deberá comunicarse al trabajador a través de citatorio, de las supuestas irregularidades

que se le atribuyen, así como quienes son las personas que les imputan los hechos que lo motivaron. Éste artículo se enlaza con el siguiente, 74 del reglamento interior, haciendo mención de la notificación que deberá hacerse al Sindicato, lógicamente por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, con anticipación de tres días por lo menos. En esta parte el reglamento deja una laguna que debiera aplicar el beneficio de la duda a favor del trabajador reportado, pues aunque en la práctica se cita al trabajador con treinta y seis horas de anticipación pero para su declaración personal y no así para estar en las diligencias de declaración de testigos o de ratificación de los reportes, pues en esos casos el Instituto los cita hasta con un día de anticipación, sin que esto se encuentre fundamentado.

Por cuanto hace a lo preceptuado en el artículo 74 del reglamento interior de trabajo, se refiere al citatorio que deben enviar tanto la comisión nacional como la subcomisión mixta disciplinaria, al trabajador y así mismo al sindicato, aunque en este punto tenemos que en la práctica los citatorios los elabora la parte institucional, con la obligación de notificar al trabajador reportado y al sindicato. Por lo que vemos una pequeña incongruencia, ya que si es una comisión y/o subcomisión las mismas están conformadas por miembros del instituto y del sindicato. Por lo que de antemano el sindicato debería estar notificado e informado desde el inicio del procedimiento, ya que el citatorio deberían firmarlo en forma conjunta tanto sindicato como

instituto en su conformación de comisión nacional mixta y subcomisión mixta disciplinarias.

Por otro lado debemos criticar que en su segunda parte dicho artículo habla de la presentación del trabajador al lugar de la investigación administrativa laboral y menciona que los trabajadores de jornada nocturna o dominical son la excepción a la regla y podrán ser citados fuera de sus horas de trabajo. Quizas aquí el instituto y sindicato establecieron algún acuerdo en este sentido para darle congruencia a dichas audiencias, pero dado que existen dichos horarios y jornadas deberían habilitar horas para dichos casos.

Ya en el artículo 75, tenemos que si el trabajador reportado y citado no comparece se le tendrá en rebeldía, en primer lugar tendríamos que definir el termino..., pero en la práctica es aquel trabajador del seguro social reportado, sujeto a una investigación administrativa laboral, que por circunstancias personales decide no recibir un citatorio o recibéndolo no se presentan a la cita y el procedimiento de investigación sigue su marcha pero ya sin la posibilidad de tener el uso de la palabra en la declaración de testigos o de la ratificación de los emisores del reporte.

De lo anterior el Instituto Mexicano del Seguro Social informará al Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro

Social, como lo marca el precepto referido y para justificar el procedimiento en rebeldía.

El artículo 76 del reglamento interior, define que los trabajadores reportados tienen el derecho a designar asesores para su defensa; en la práctica el sindicato proporciona abogados a sus trabajadores de base, sin embargo para los trabajadores de confianza no les está permitido presentar abogados para su defensa, situación que en la actualidad afecta derechos humanos y tiene que ver con discriminación.

Dicho artículo en el siguiente párrafo refiere la posibilidad de los trabajadores reportados de ofrecer probanzas, pero de manera previa específica que los mismos no podrán ser sancionados sin la debida comprobación de los hechos que se les imputen, ¿cómo? brindándoles la oportunidad de defenderse.

Ya en el artículo 77 del multicitado reglamento interior de trabajo, habla del acta que se levantará y de la cuál deberá darle copia al trabajador afectado o reportado, en este punto podemos comentar que a dicho trabajador le proporcionan copia de la diligencia última, en la que realiza su participación y defensa el reportado, pero no la de todos los declarantes. Aunque al representante sindical le son proporcionadas esas actas, si el trabajador requiere comentar con otro abogado para esa u otras instancias.

El artículo 78 reglamentario, expone que las comisiones y subcomisiones mixtas disciplinarias estarán atentas a que se lleven a cabo lo más pronto posible las diligencias de comparecencia, tanto como el rápido desahogo de pruebas, estando obligadas a recibir los alegatos de los trabajadores por sí mismos o a través de sus defensores, pero además dichas comisiones y/o subcomisiones disciplinarias deberán emitir lo más pronto posible sus resolutivos.

Como ya hemos comentado, el personal que realiza las investigaciones administrativas laborales en el Instituto Mexicano del Seguro Social son aquellos que investigan tanto como parte de la comisión y las subcomisiones y, determinan tanto medidas disciplinarias, así como deliberan otras que pudieran derivar en rescisión de contrato. Esto porque ambas se encuentran conformadas tanto por representantes sindicales como por representantes institucionales. No obstante que existen en la práctica un representante sindical de la comisión nacional y de las subcomisiones mixtas disciplinarias, las mismas se encuentran bajo la responsabilidad del Secretario de Conflictos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y en sus distintas secciones sindicales por la misma figura pero de cada sección.

Esto porque, en la práctica, quien delibera con los representantes del Instituto Mexicano del Seguro Social, acerca de las posibles rescisiones de contrato de los trabajadores

afectados, lo es el Secretario de Conflictos del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

A continuación, en los siguientes artículos del reglamento interior de trabajo que analizamos, tenemos las sanciones que corresponde aplicar a la Comisión Nacional Mixta Disciplinaria y a las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, que podrán ser de carácter administrativo y de orden económico (revisar artículo 81 del reglamento interior de trabajo y siguientes) y así tenemos que las sanciones, en este rubro, pueden ser: de carácter administrativo como las amonestaciones o de carácter económico como lo son las notas de demérito. Por lo que el reglamento interior de trabajo clasifica las sanciones en faltas u omisiones de carácter leve y no leve, estas últimas ameritarán notas de demérito que dichas comisiones estimen procedentes. De lo que se deduce que cada falta leve cometida por primera vez en el lapso de un año originará una amonestación y las subsecuentes motivarán una nota de demérito.

Pero las sanciones, aunque aquí encuentran el sustento legal, serán comentadas como producto del procedimiento y aunque aquí se mencionan es tan sólo para dejar claro el marco jurídico que les dan fundamento.

Hemos visto que, para la fundamentación y sustento de la investigación administrativa laboral, la Constitución contempla entre otros a los artículos 14, 123 fracción XXII; en la Ley Federal

del Trabajo en el artículo 517; en la Ley del Seguro Social en su artículo 256; en las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo de los Trabajadores del Seguro Social y; en los artículos 66 y posteriores del Reglamento Interior de Trabajo; así como también existe Jurisprudencia; mismos que deberán tomarse en cuenta al momento de emitir un reporte que implique una investigación administrativa laboral, su procedimiento, fundamentación y resolución de la misma.

Así tenemos, que el reglamento interior de trabajo forma parte del sustento jurídico de la investigación administrativa laboral, aún cuando comparte el mismo criterio con otros ordenamientos legales.

3.5 Jurisprudencia.

La Jurisprudencia al igual que en otros campos del derecho juega un papel muy importante en la investigación administrativa laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social, porque al no acatarse puede implicar la invalidez de una rescisión o de una medida disciplinaria.

Es por eso que en el curso de la investigación administrativa laboral, el abogado defensor del trabajador reportado, debe tener un especial cuidado en manejar la intervención que se le dá a dicho trabajador, pues si no se le concede el uso de la palabra después de la ratificación del reporte

o inmediatamente después del desahogo de las testimoniales podrá calificarse como que se le colocó en estado de indefensión e invalidará todo lo que laboralmente pudiera perjudicarle en el reporte.

Lo anterior como veíamos en capítulos anteriores cuando mencionamos que las cláusulas 55 y 55 bis con relación a las actas y la citación de las partes sino se da estricto cumplimiento a lo preceptuado en dichos ordenamientos contractuales, existe Jurisprudencia que declara, al no estar precedida de la investigación en los términos del contrato, la misma podrá declararse sin validez.

Y podemos citar la siguiente Jurisprudencia:

“Octava Epoca

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990

Página: 178

No. De Registro: 224,543

I.M.S.S. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS ACTAS QUE SE LEVANTAN A SUS TRABAJADORES.

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 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 Muñoz. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia I.2º.T. J/1, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, Abril de 1995, pág. 97.”

Es muy común que en el desahogo de alguna diligencia en la que o no se cita al representante del trabajador involucrado en la investigación de hechos reportados o no se les da la intervención en la misma y así consta en el acta respectiva y todavía así la representación legal del Instituto Mexicano del Seguro Social se atreve a fincar o una rescisión u otra sanción disciplinaria. Esta jurisprudencia otorga la garantía de que el trabajador no quedará en estado de indefensión, ya porque no se le dió el derecho de manifestar o alegar en su defensa o porque no se le dió intervención a su abogado.

Haremos mención de otra tesis de jurisprudencia que refuerza la anterior:

“Novena Época

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, de Agosto de 1997

Tesis: IV. 4º.1 L

Página: 748

No. De Registro: 198,080

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR DEL SEGURO SOCIAL. DEBE CITARSE ÉSTE Y AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.

Conforme a lo que establecen las cláusulas primera, cincuenta y cinco y cincuenta y cinco bis 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 una de las etapas del procedimiento, como el espíritu de las disposiciones contractuales que requieren la investigación para la validez de la rescisión laboral, es el de dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputen, y esto no podría lograrse si solamente se le citará alguna o algunas de las diligencias por practicar, de concluirse que es indispensable que se les 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 corresponden, cabe precisar que es un principio fundamental que el contrato es ley especial para los contratantes y debe cumplirse en el modo y la 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 nugatorias sus disposiciones. Además, no siempre los representantes o abogados sindicales podrían 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 asesoría de la representación 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, encuentre plena justificación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 3/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de mayo de 1997. Unanimidad de votos.

Ponente: Abraham S. Marcos Valdés. Secretaria: María Isabel González Rodríguez.”

Tenemos entonces que esta tesis refuerza la anterior y además señala que deberá citarse a todas y cada una de las etapas de la investigación administrativa laboral para estar en posibilidades de instrumentar una buena defensa del trabajador involucrado, además el sustentante piensa que el estar presente en cada una de las diligencias de la investigación le otorga al trabajador reportado la cercanía con los testigos por ejemplo, para corroborar cuando de ellos incurren en falsedad de declaraciones o bien si dicen la verdad de los hechos investigados.

Otro aspecto relevante dentro de la investigación administrativa laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social, lo es que ésta deberá practicarse dentro del horario de labores del trabajador involucrado, al respecto enunciamos la siguiente Jurisprudencia:

“Novena Epoca

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: 2ª./J.57/96

Página: 190

No. De Registro: 199,805

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR DEL SEGURO SOCIAL, DEBE REALIZARSE DURANTE SU JORNADA LABORAL.

Si en la cláusula 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social se pactó que ninguna rescisión de contrato tendrá validez si no es precedida de una investigación y que el trabajador debe ser citado con treinta y seis horas de anticipación para comparecer a dicha investigación dentro de su jornada de trabajo, a excepción de la nocturna, la inobservancia de estas disposiciones contraviene la voluntad de los contratantes y trae consigo que la rescisión contractual carezca de validez, tomando por este hecho, injustificado el despido.

Contradicción de tesis 40/96. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito. 23 de octubre de 1996. Cinco votos, Ponente: Juan Díaz Romero. Secretaria Maura Angélica Sanabria Martínez.

Tesis de jurisprudencia 57/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintitres de octubre de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel.”

Es muy importante que este requisito del procedimiento se puntualice perfectamente, ya que es necesario tener un tiempo previo a la presentación ante la autoridad institucional, para poder consultar a un abogado o al representante del sindicato, para que le puedan orientar en como conducirse en las diligencias relativas. También es necesario que dicha investigación no reste el tiempo de descanso que tienen los trabajadores para reponer las fuerzas o la energía que gastan en sus actividades laborales.

Una vez sentadas las bases jurídicas que dan sustento a la investigación administrativa laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social, surge la necesidad de ir a lo práctico y pasar al procedimiento.

CAPÍTULO IV. EL PROCEDIMIENTO EN LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL, EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

El Procedimiento.

Los reportes que se atienden en el área de investigaciones laborales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, deberán apegarse a un marco legal y contractual ya establecido y a una serie de políticas y acuerdos entre el mismo Instituto y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.

Todo ello implica el procedimiento, que deberá llevarse a cabo dentro un marco legal ya establecido, de lo preceptuado en el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al término que se tiene para poder acreditar las irregularidades que se reporten de lo señalado en las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo, así como a lo ordenado en el Reglamento Interior de Trabajo, Jurisprudencia y demás ordenamientos legales que según el caso serán aplicables.

Al respecto cabe mencionar que el artículo 90 del reglamento interior se correlaciona directamente con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales estipulan el tiempo que tiene el Instituto para disciplinar a los trabajadores por las

faltas, errores u omisiones cometidas por éstos, pero a partir de que se tuvo conocimiento de dichas faltas.

Pero cabe reiterar que se habrá de hacer mención continuamente del sustento jurídico que ya hemos comentado en el capítulo anterior, por razones de estar dando respaldo a las acciones que en el transcurso de una investigación administrativa laboral pudieran implicar el colocar a los trabajadores reportados o involucrados en una, en un estado de indefensión que pudiera privarlos de su empleo.

Lo anterior nos lleva a una confusión, ya que hemos visto que si durante el curso de una investigación se acredita la culpabilidad de los hechos reportados, es a partir de entonces cuando el instituto pretende que comience a correr el termino de prescripción para poder sancionar, pueden alegar que es a partir de que se comprobaron cuando debe comenzar a correr la prescripción y, el reglamento interior en su primer párrafo del citado artículo 90, establece claramente que es a partir de la fecha en que las infracciones sean conocidas por el Instituto.

Y quizá esto se debe a una mala interpretación del segundo párrafo de dicho artículo 90, pues menciona que: “ ... en igual término y a partir del día en que se hayan probado suficientemente los errores u omisiones que determinen deducciones a su sueldo, prescribirá el derecho de hacerlas...” y es aquí justamente donde debe tenerse un cuidado extremo en la

interpretación de lo preceptuado, pues únicamente se refiere a la prescripción que opera cuando corresponda una deducción por errores u omisiones que impliquen un descuento al salario del trabajador involucrado.

Es por eso que los trabajadores de base del Instituto Mexicano del Seguro Social podrán alegar la prescripción de los descuentos de las notas de demérito que se hubieran fincado hasta más de treinta días antes del pago de aguinaldo por encontrarse prescrito el término para realizar el descuento que pudiera hacer dicho instituto por concepto de acción disciplinaria, derivado de alguna investigación administrativa laboral que pudiera involucrar a algún trabajador reportado del Instituto.

Para poder llevar a cabo una investigación administrativa laboral debiera contarse con los elementos suficientes y necesarios para poderla practicar adecuadamente dentro del marco legal y contractual.

Es importante señalar que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, juega un papel muy importante en el procedimiento y la resolución de la investigación administrativa laboral, ya que en su actuar a favor de los trabajadores de su gremio se han podido evitar rescisiones o aplicaciones de cláusulas 43 del contrato colectivo de trabajo, evitando así malas notas en los expedientes o pérdida del empleo de muchos de ellos.

4.1 Reporte.

Ubicada en las delegaciones administrativas y en el modulo central del Instituto Mexicano del Seguro Social, la oficina de relaciones administrativas laborales, dependiente del jurídico del propio Instituto, cuenta con un jefe de oficina quien: “recibe de los centros de adscripción de los trabajadores, de la coordinación delegacional de atención y orientación al derechohabiente, la contraloría interna delegacional o de áreas de nivel central el reporte de faltas o irregularidades, atribuidas a uno o más trabajadores.”⁴³

Después de recibir, tomar en cuenta la fecha de prescripción y registrar el reporte, el jefe de la oficina de relaciones laborales lo turna al jefe de la sección de investigaciones laborales y una vez que éste lo recibe, revisa, analiza, clasifica, registra en su control, asigna un número de investigación, anota fecha de prescripción, lo turna a un abogado responsable, para su atención.

El abogado responsable somete el reporte a un procedimiento similar, pero haciendo especial incapie a que contenga todos los datos que se requieran, así como la documentación que se tenga que anexar, para proceder a iniciar la investigación y en el caso de que falten datos: “solicita por

⁴³ Manual de procedimientos para el trámite de las investigaciones administrativas en nivel delegacional, editado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2001, inciso 6.1, actividad 1

escrito al área reportante, en un plazo máximo de 24 de horas, contado a partir de la fecha en que recibe el reporte, una vez recibida la información complementaria se integrará al reporte inicial y se iniciará o no la investigación administrativa laboral.”⁴⁴

Es necesario que exista un reporte para que la oficina de investigaciones laborales inicie un procedimiento establecido en el manual de investigación administrativa laboral, del cual se desprende que el reporte debe contener ciertas características que van a hacer que sea procedente y además que implicarán el registro, revisión y clasificación del mismo, además de la verificación de la prescripción de los hechos que se reportan.

4.2 Notificaciones.

Una vez que el abogado responsable integra el expediente, lo registra en el control de investigaciones y entrega al notificador para su despacho. “El notificador recibe del abogado responsable los citatorios, notifica con el original al testigo (s) y con las copias a la sección sindical y a los reportados, recaba los acuses de recibo. El notificador devuelve al abogado responsable los acuses de recibo o en su caso informa del resultado de la notificación”⁴⁵

⁴⁴ Ibidem, inciso 6.1, actividades 3,4,5

⁴⁵ Idem. Inciso inciso 6.1, actividades 20 y 21

Deberá tomarse en cuenta lo señalado en la cláusula 55 Bis del contrato colectivo de trabajo: “Cuando el trabajador reportado deba presentarse para investigación, éste deberá 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. En el mismo término de 36 horas se girará copia de los citatorios al sindicato.”

Se elaboraran también los citatorios para los testigos en original y copias necesarias, marcando copia a los trabajadores reportados, ya sean de confianza o sindicalizados y con copia a la sección sindical correspondiente, cuando los reportados sean de base, incluyendo personal eventual o residentes en período de adiestramiento en una especialidad, según sea el caso.

En la práctica, en la oficina de investigaciones laborales, donde se encuentran adscritos tanto los abogados del Instituto como los del sindicato, las notificaciones al sindicato se hacen de manera inmediata o económica, de los reportes a que se alude.

Al respecto es de comentarse que, si los integrantes de la Comisión Nacional Mixta y los de las Subcomisiones Mixtas Disciplinarias, están en un mismo conjunto administrativo no tendrían porque omitir las notificaciones al sindicato.

4.3 Intervención Sindical.

La cláusula 55 bis es clara al señalar en su última parte del primer párrafo que: “Se girará copia de los citatorios al sindicato”.

Esto da la pauta para que el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social pueda tener injerencia y participación en las investigaciones administrativas laborales.

Además su participación se ve reforzada con la tesis jurisprudencial de:

Novena Época, Instancia: Cuarto Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: VI, agosto de 1997, Tesis: IV 4º. 1 L, pagina: 748, No de registro: 198,080, que versa:

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR DEL SEGURO SOCIAL. DEBE CITARSE A ÉSTE Y AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.

Conforme a lo que establecen las cláusulas primera, cincuenta y cinco y cincuenta y cinco bis 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 una de las etapas del procedimiento, como el espíritu de las disposiciones contractuales que requieren la

investigación para la validez de la rescisión laboral, es el de dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputen, y esto no podría lograrse si solamente se le citara a alguna o algunas de las diligencias por practicar, debe concluirse que es indispensable que se les 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 corresponden, cabe precisar que es un principio que el contrato es ley especial para los contratantes y debe cumplirse en el modo y la forma en que está 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 nugatorias sus disposiciones. Además, no siempre los representantes o abogados sindicales podrían 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 asesoría de la representación 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, encuentre plena justificación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 3/97. Instituto Mexicano del Seguro Social. 6 de mayo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Abraham S. Marcos Valdés. Secretaria: María Isabel González Rodríguez.

En la práctica, durante las diligencias que implican la investigación administrativa laboral, el sindicato tiene participación en los interrogatorios y en la integración y defensa de los reportados y testigos. El representante del sindicato aporta

pruebas e interpone los medios o recursos que crea indispensables para la defensa de los mismos, además solicita el archivo del expediente como concluido en defensa de sus representados.

Pero todo ello haría nugatorio el procedimiento de investigación administrativa laboral sino se diera intervención al Sindicato, ya que es un órgano de defensa y bienestar de los trabajadores.

Además en el Contrato Colectivo de Trabajo ambas partes, sindicato e instituto se reconocen recíprocamente la personalidad jurídica y legal, tal como se contempla en la cláusula 2 de dicho ordenamiento.

4.4 Diligencias.

En el curso de la investigación administrativa laboral se llevan a cabo una serie de actos, requisitos y formalidades que harán posible llegar a una determinación en pro o en contra de los intereses de los trabajadores reportados.

Dentro de los actos de la investigación administrativa laboral se encuentran las diligencias de citación de los testigos, de los emisores de los reportes y de los reportados.

Tenemos entonces que, en la cláusula 1 del contrato colectivo de trabajo, que habla de las definiciones, se establece:

“Investigación: El procedimiento de averiguación de uno o varios hechos imputados a uno o más trabajadores, que se efectuará 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.”

Por lo tanto, si en el acta respectiva no consta la citación previa del interesado y del representante sindical, ni la intervención de éste, carecerá de eficacia y en esas circunstancias, al no estar precedida de la investigación en los términos contractuales, la rescisión del contrato individual de trabajo que quisiera fincar el Instituto Mexicano del Seguro Social, no tendrá validez; cabe resaltar que aunque se haya hecho la citación previa del interesado y del representante sindical, pero si esta y la intervención del representante legal del sindicato no constan en el acta la diligencia respectiva, la rescisión o sanción disciplinaria no tendrán ninguna validez por carecer de eficacia por no apegarse a los términos contractuales.

Lo anterior se ve apoyado por la siguiente Jurisprudencia:

Octava Epoca, Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo: VI, Segunda Parte-I, Julio a Diciembre de 1990, Página: 178, No. De registro: 224,543

I.M.S.S. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS ACTAS QUE SE LEVANTAN A SUS TRABAJADORES.

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 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 Esquina Muñoz. Secretaria: Guadalupe Madrigal Bueno.

Nota: Este criterio ha integrado la jurisprudencia I.2º T. J/1, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo I, Abril de 1995, pág.97.

Como un aspecto necesario tenemos que contemplar las sanciones, que ya habíamos enunciado en el capítulo anterior; éstas de acuerdo al reglamento interior de trabajo se dividen como sigue:

De orden administrativo y de carácter económico.

En ese orden son sanciones de orden administrativo las amonestaciones y de orden económico las notas de demérito que se traducen en descuentos al aguinaldo del trabajador reportado que resultó con esa sanción.

Así el reglamento interior de trabajo clasifica las faltas u omisiones en leves o no leves y; cada falta leve cometida en el transcurso año calendario originará una sanción administrativa como lo es la amonestación y las subsecuentes o siguientes originarán una sanción económica o una nota de demérito .

Dicho reglamento interior, clasifica a las faltas u omisiones, como ya lo mencionamos, en leves:

- a) Registrar su asistencia y no presentarse a desempeñar sus labores una vez transcurrido el tiempo necesario para su traslado al lugar de servicio;
- b) Tomar alimentos fuera del horario que se les tenga asignado;
- c) Incurrir en descortesía con sus compañeros o personas que acudan a ellos;

- d) Omitir marcar entrada o salida; y
- e) Otras causas semejantes a juicio de la Comisión o Subcomisiones respectivas.

Como podemos observar en el último inciso deja a criterio de la comisión o de las subcomisiones, lo que pudiera ser o no una falta u omisión de carácter leve.

Por otro lado en el artículo 85 del reglamento interior de trabajo se establecen los actos u omisiones no leves que ameritan notas de demérito:

- a) Desatender las órdenes o indicaciones de sus superiores, relativas al cumplimiento de las funciones que tengan encomendadas;
- b) Negativa injustificada de atención a los derechohabientes;
- c) Usar lenguaje o palabras impropias de la dignidad y la decencia;
- d) Actuar con insolencia hacia los derechohabientes, compañeros de trabajo o personas que ante ellos ocurran;
- e) Incumplimiento de las actividades que deban desarrollar; y
- f) Todos aquellos actos u omisiones semejantes que perjudiquen el servicio o den ocasión a censuras o inconformidades justificadas.

De la investigación administrativa laboral se desglosarán las responsabilidades en que hubieran incurrido los

trabajadores involucrados y en la negociación que haga el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, a través de sus representantes legales, en conjunto con los representantes legales del Instituto Mexicano del Seguro Social, atendiendo a ésta clasificación o a la gravedad de las faltas u omisiones, se acordará las sanciones que crean justas para los trabajadores involucrados y que han pasado por el procedimiento de la investigación administrativa laboral, motivo de nuestro trabajo de tesis.

Como podemos observar el procedimiento se ve reforzado por una serie de requisitos legales que dan fundamento y sustento al mismo y dan la pauta para poder brindar equidad y justicia en las imputaciones que pudieran darse en contra de los trabajadores que han sido reportados al área de investigaciones laborales, por supuestas irregularidades vertidas en su contra, que implicarán el archivo definitivo del asunto o la resolución que implique alguna sanción o la misma rescisión del trabajador.

Todo ello ajustado a un contrato colectivo de trabajo, a un reglamento interior de trabajo pero desde luego sin perder el matiz que nos obliga, el que dispone la Ley Federal del Trabajo y aún más el que deriva de nuestra Carta Magna, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Es el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, quién por conducto de sus representantes legales, hace

valer todos los fundamentos legales que llevarán o no a evitar la aplicación de alguna sanción, rescisión o el archivo de una investigación administrativa laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Propuestas.

1. En primer término y como garantía determinante de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social y de los trabajadores de México en general, procederíamos a proponer que la Ley Federal del Trabajo regulará directamente la investigación administrativa laboral, teniendo que establecer un procedimiento específico en su normativa, que regule el mismo y de certeza previa a un despido justificado, pero sin tener que agotar un proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si se establecen treinta días para acreditar las supuestas irregularidades o faltas de los trabajadores implicaría menos tiempo que el invertido ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, disminuyendo así las sobrecargas de juicios laborales.

2. La segunda propuesta sería, que de las resoluciones o proyectos de resolución se diera vista a una autoridad que dependa de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o quizá de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para que no se deje tan al arbitrio del Instituto Mexicano del Seguro Social y/o del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, las sanciones que para evitar una rescisión se imponga a algunos trabajadores. Y en cuanto al procedimiento en sí, que se señalarán bien los plazos y términos que tenga el Instituto Mexicano del Seguro Social para ofrecer pruebas en contra del trabajador reportado, ya que en la práctica, dentro de

los treinta días que tiene para investigar los hechos reportados, el Instituto llega a adjuntar supuestas probanzas en contra del trabajador cuando ya se han agotado los interrogatorios, dejando en estado de indefensión al trabajador reportado.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. La Ley Federal del Trabajo debe regular la investigación administrativa laboral y establecer un procedimiento específico en su normativa que lo regule y de certeza previa a un despido justificado, pero sin tener que agotar un proceso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si se establecen treinta días para acreditar las supuestas irregularidades o faltas de los trabajadores implicaría menos tiempo que el invertido ante las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, disminuyendo así las sobrecargas de juicios laborales.

SEGUNDA. Las resoluciones o proyectos de resolución se pondrán a la vista de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que no se deje al arbitrio del Instituto Mexicano del Seguro Social y/o del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, la emisión de ningún despido injustificado, ni las sanciones que para evitar una rescisión se impongan a los trabajadores reportados que resulten responsables o no de los hechos investigados.

Lo anterior con fundamento en lo señalado en el artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene como funciones las de representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con

las normas de trabajo (fracción I); Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes para defensa del trabajador o sindicato (fracción II9) ; y proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas. (fracción III)

Por otro lado, en lo que se refiere a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, vigente, corresponde a esta el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionadas con ellas.

Con lo anterior podemos deducir el fundamento para sugerir que las resoluciones o proyectos de resolución se pongan a la vista de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y/o de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

TERCERA. El procedimiento en sí, señalará los plazos, formas y términos que tenga el Instituto Mexicano del Seguro Social para ofrecer pruebas en contra del trabajador reportado, ya que como se ha observado, dentro de los treinta días que tiene para investigar los hechos reportados, el Instituto llega a adjuntar supuestas probanzas en contra del trabajador cuando ya se han agotado los interrogatorios o diligencias, dejando en estado de indefensión al trabajador reportado,

debiendo tenerse en ese supuesto por desiertas o desechadas, por no ofrecerse en tiempo, dichas pruebas.

CUARTA. Se optará por proponer en alguna revisión contractual, que se establezca en un apartado del contrato o en un reglamento la implantación de un ordenamiento que regule la Investigación Administrativa Laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social.

En él, aparte del procedimiento se señalará a una autoridad laboral ajena al Instituto que de manera imparcial vigile la resolución propuesta tanto por el Instituto como por el Sindicato, procurando evitar la demanda ante las juntas de conciliación y arbitraje, lo cual además evitará las sobrecargas de trabajo a éstas últimas y contribuirá a la permanencia laboral.

QUINTA. Es claro que las resoluciones que emanen con motivo de una investigación administrativa laboral en el Instituto Mexicano del Seguro Social, deben ser justas y equitativas por lo cual estas deberán ser aprobadas por un ente ajeno a las partes, instituto y sindicato, que de manera imparcial dé su visto bueno para poner fin a hechos que pongan en riesgo la estabilidad de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social.

SEXTA. De lo anterior podría hacerse una especie de paraprocesal, en el que antes de notificar la determinación que

han tomado Instituto Mexicano del Seguro Social y Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, se le notifica a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la misma resolución acordada y entonces dado que involucra normas de orden público, en su caso señalar las recomendaciones que crea convenientes y aclarados y/o ajustadas las resoluciones por la Junta, hasta entonces poder notificar oficialmente al trabajador reportado con motivo de la irregularidades investigadas.

BIBLIOGRAFÍA

ÁVILA SALCEDO, Luis Fernando. Manual de Relaciones Individuales de Trabajo, s/ed., Porrúa, México, 2010.

BAÉZ MARTÍNEZ, Roberto. Principios Básicos de Derecho del Trabajo, segunda edición, PAC, México, 1994.

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, segunda edición, Limusa, México, 2002.

BORRELL NAVARRO, Miguel. Prontuario de Derecho Laboral. s/ed., Sista, México, 2008.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho individual del Trabajo. s/ed., Harla, México, 1985.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas sobre temas laborales, s/ed., Trillas, México.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, s/ed., Trillas, México, 2007.

CORRIPIO, Fernando. Diccionario etimológico general de la lengua castellana, Bruguera, Barcelona, 1973.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, octava edición, Porrúa, México, 1991.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, vigésima segunda edición, actualizada por Porfirio Marquet Guerrero, Porrúa, México, 2009.

Instituto Internacional de Investigación de Tecnología Educativa. Derecho Laboral, (colaboradores José de Jesús Vázquez Jiménez, et. al.) segunda edición, ediciones INITE, México, 2010.

DE LA LUZ TAPIA, Félix. El despido laboral, Porrúa, México, 2005.

DE PINA VARA, Rafael. Diccionario Jurídico, Porrúa, México, 1987.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, séptima edición, Porrúa, México, 1997.

FERNÁNDEZ VÁZQUEZ, Emilio. Diccionario de Derecho Público: Administrativo

GONZÁLEZ CIANCI, Victor Manuel. Taller de Relaciones Laborales, Porrúa, México.

KÖHLER, Holm-Detlev y MARTÍN ARTILES, Antonio. Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales, tercera edición, Delta Publicaciones Universitarias, España, 2012.

OLVERA QUINTERO, Jorge. Derecho Mexicano del Trabajo. s/ed., Porrúa, México, 2001.

RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las empresas y en el Estado, Trillas, México, 1991.

TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, cuarta edición, Trillas, México, 1995.

LEGISLACIÓN BASICA VIGENTE

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Agenda Laboral ISEF, vigésima segunda edición, ediciones Fiscales ISEF, México, 2014.

Ley Federal del Trabajo, Agenda Laboral ISEF, vigésima segunda edición, ediciones Fiscales ISEF, México, 2014.

Ley del Seguro Social, editorial Berbera Editores, México, 2014.

Contrato Colectivo de Trabajo para Trabajadores del Seguro Social, Talleres Gráficos de México, México, 2014.

Reglamento Interior de Trabajo de los Trabajadores del Seguro Social, edit. Talleres Gráficos de México, México, 2014.

Manual de procedimientos para el trámite de las investigaciones administrativas en nivel delegacional, editado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 2001.

FUENTES ELÉCTRONICAS

Diccionario de la lengua española, vigésima segunda edición, [http:// buscon. rae.es](http://buscon.rae.es)

<http://www.monografias.com/trabajos73/estructura-administrativa-desarrollo-organizacional>

Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social, última reforma publicada DOF 20-01-2009, versión de Internet.

JURISPRUDENCIA

- Octava época

Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DEL TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VI, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990

Página: 178

No. De Registro: 224,543

I.M.S.S. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS ACTAS QUE SE LEVANTAN A SUS TRABAJADORES.

- Novena Época

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, de Agosto de 1997

Tesis: IV. 4º.1 L

Página: 748

No. De Registro: 198,080

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR DEL SEGURO SOCIAL. DEBE CITARSE ÉSTE Y AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS LAS ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO.

- Novena época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Diciembre de 1996

Tesis: 2ª./J.57/96

Página: 190

No. De Registro: 199,805

INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR DEL SEGURO SOCIAL, DEBE REALIZARSE DURANTE SU JORNADA LABORAL.



Vo.Bo.

03 - IX - 2015