

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE  
MÉXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

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

***EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN  
ADMINISTRATIVA EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE MÉXICO***

**TESIS  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO  
DE LICENCIADO EN DERECHO**

**PRESENTA  
*GUILLERMO ALBARRÁN LUNA***

**ASESOR DE TESIS  
*DR. SERGIO R. MÁRQUEZ RÁBAGO***



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.

## ÍNDICE

	Pags.
INTRODUCCIÓN.....	I
 <b>CAPÍTULO PRIMERO.</b>	
<b>ANTECEDENTES Y CONCEPTOS GENERALES</b>	
1. La relación laboral.....	1
1.1. Sujetos.....	2
1.1.1. Concepto de Trabajador.....	2
1.1.2. Concepto de Patrón.....	8
1.1.2.1. Representantes del Patrón.....	8
1.1.2.2. Intermediarios.....	10
1.1.2.3. Patrón Sustituto.....	10
2. Características y elementos de la Relación Laboral.....	11
2.1. Elementos de la Relación Laboral.....	13
2.2. La Subordinación.....	13
2.3. Salario.....	14
2.4. Salario Mínimo.....	15
3. Formas de extinción de la relación laboral.....	18
3.1. Rescisión y Terminación de la Relación Laboral.....	20
3.2. Causas de Terminación de las Relaciones de Trabajo.....	29

4. Marco Jurídico aplicable.- Contratos Colectivos de Trabajo vigentes del STUNAM y AAPAUNAM, Ley Federal del Trabajo, Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo de la UNAM, Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM Jurisprudencias.....	30
5. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, (STUNAM).....	33
5.1. Cronología de las Relaciones Colectivas de Trabajo.....	35
6. La Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México. (AAPAUNAM).....	36
6.1. Cronología de las Relaciones Colectivas de Trabajo.....	38
7. La Junta Especial 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.....	40

## **CAPÍTULO SEGUNDO.**

### **EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA, en la Universidad Nacional Autónoma de México**

1. Proceso y procedimiento.....	43
2. Inicio y conclusión del Procedimiento de Investigación Administrativa.....	44
3. Acta Administrativa de Hechos.....	55
4. Oficio citatorio para Audiencia de Investigación Administrativa.....	56
5. Audiencia de Investigación Administrativa.....	60
6. Resolutivo del Titular de la Dependencia y su negativa a recibirlo por parte del trabajador.....	62
7. Causales de rescisión más frecuentes, imputables al trabajador.....	67

## **CAPÍTULO TERCERO.**

### **RECURSOS ANTE LAS COMISIONES MIXTAS.....78**

1. Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo de la UNAM.
2. Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM.

## **CAPÍTULO CUARTO.**

### **EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN OTRAS INSTITUCIONES DESCENTRALIZADAS DEL ESTADO. (PETRÓLEOS MEXICANOS).**

1. Marco comparativo entre el Procedimiento de Investigación Administrativa de la UNAM y Petróleos Mexicanos.....98
2. Cuestiones favorables y desfavorables entre ambos Procedimientos de Investigación Administrativa.....114
3. Propuestas de adecuación al procedimiento de investigación administrativa en la UNAM.....117

### **CONCLUSIONES.....122**

### **BIBLIOGRAFÍA.....127**

## INTRODUCCIÓN

En estos tiempos las relaciones entre trabajadores y patrones son cada vez más estrechas, y debidamente reguladas por la Constitución, las Leyes y los Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo, existen conflictos individuales que contribuyen a fracturar esa buena armonía que pudiera existir en las fuentes de trabajo, concretamente me refiero al incumplimiento de las obligaciones laborales en que incurren los trabajadores y, que trae como consecuencia, sanciones de tipo laboral, las cuales son reguladas por el derecho positivo nacional e internacional.

Para poder entender los conflictos individuales de trabajo entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores, es necesario el estudio de los sujetos que intervienen en esa relación de trabajo, así como la comprensión y manejo de los ordenamientos normativos que regulan la vida interna laboral en esta Institución, relacionado con el manejo que se le da ante los tribunales laborales competentes.

En respuesta a lo anterior, se analizará que diversas Instituciones en acuerdo con sus sindicatos, han implementado mecanismos internos que permiten esclarecer hechos que son considerados contrarios a la norma y al Contrato Colectivo de Trabajo, son conceptualizados como causales de rescisión de la relación individual de trabajo y se aplican a través de lo que se han llamado *Procedimiento de Investigación Administrativa*, que son el conjunto de formas, formalidades y medios establecidos, cuyo fin es el esclarecimiento de acciones u omisiones en que incurren los trabajadores universitarios y que son contrarias a derecho.

En la Universidad Nacional Autónoma de México y en otras entidades, como lo es Petróleos Mexicanos, en sus contratos colectivos de trabajo, se establece que antes de que a un trabajador se le sancione con una amonestación, suspensión en sueldo y funciones o la rescisión de su contrato individual, deberá someterse previamente a una investigación administrativa, la cual deberá estar jurídicamente fundada y motivada, cumpliendo con el principio de legalidad, siendo que para ello, se deberán cumplir con todas y cada una de las etapas que tales contratos prevén, por lo que en la presente tesis se hace un estudio pormenorizado del inicio y conclusión del procedimiento de investigación administrativa, se destacan sus inconvenientes y se proponen soluciones viables.

Se resalta la importancia del procedimiento en la UNAM y se ponen a efecto de poder practicar la investigación administrativa, todos los elementos necesarios para esclarecer los hechos investigados, posibilitando emitir el resolutorio de conformidad con los ordenamientos legales que regulan dicho procedimiento. En el presente trabajo, se contienen lineamientos, políticas y criterios generales, así como criterios jurisprudenciales que deberán observarse durante el inicio, desahogo y conclusión del mismo, y como ya se procuró llevando la investigación al campo propositivo.

Uno de los principales objetivos del presente tema, es el estudio y la importancia en razón del logro o fracaso que pudiese tener el procedimiento de investigación administrativa en un juicio laboral, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siendo que ésto depende en gran medida del buen éxito con que se lleven todas y cada una de las etapas de la investigación, el apego a la diluida motivación y fundamentación legal; por ello, se proponen diversos lineamientos y razonamientos jurídicos que deben seguirse, para que los representantes de la UNAM obtengan resultados positivos y apegados a derecho, en cuanto a las conductas negativas en que incurren los trabajadores al servicio de esta Institución.

El presente estudio se enfoca también al análisis de las Comisiones Mixtas de Conciliación, que son entes creados para realizar funciones que en esencia son de conciliación, órganos bipartitos, cuyo objetivo es la de atender los conflictos en segunda instancia entre la Universidad Nacional Autónoma de México y los sindicatos legalmente constituidos, es decir que una vez que al trabajador se le ha llevado un procedimiento y en consecuencia es sancionado, puede recurrir a dicha Comisión y apelar sobre esa resolución.

Un punto importante en el presente estudio, es el marco comparativo del procedimiento de investigación administrativa entre la UNAM y otra Institución del gobierno descentralizado, concretamente PEMEX, en el cual se dan a conocer las cuestiones favorables y desfavorables, así como propuestas de adecuación entre un procedimiento y otro, lo anterior con el fin de nutrir y robustecer los criterios para la aplicación de la investigación en esta Institución. Para ello, se analizará cada una de las etapas y la aplicación del procedimiento en dicho organismo paraestatal, siendo que en el fondo es similar al de esta Casa de Estudios.

La presente tesis constituye un instrumento de apoyo para las diversas dependencias que integran la Universidad Nacional Autónoma de México, así como para todas las Instituciones Administrativas que por Contrato Colectivo lleven una investigación a sus trabajadores y, en especial, para aquellas personas que por sus funciones aplican y participan en el desarrollo del procedimiento de investigación administrativa.

En el **capítulo primero** se abordará los sujetos que intervienen en la relación laboral como parte fundamental en el Procedimiento de Investigación Administrativa, definiendo el concepto de patrón y trabajador en sus diversas modalidades. Asimismo, como parte fundamental de la relación

laboral, se analizarán los elementos que le dan vida, los cuales son la prestación del trabajo, la subordinación y el salario.

Importante lo es en el referido capítulo, las formas de extinción de la relación laboral en cuanto a la rescisión y su terminación, principalmente el estudio de las causas imputables al trabajador que dan origen a esa desvinculación entre obrero y patrón.

Se planteará el marco jurídico aplicable al Procedimiento de Investigación Administrativa, desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hasta la jurisprudencia como apoyo fundamental en el presente tema y, finalmente, se estudiarán a los dos sindicatos establecidos legalmente en esta institución, así como el medio de defensa externo que tiene el trabajador que considera vulnerados sus derechos laborales, que es la Junta Especial 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte en el **capítulo segundo**, se hablará en sí del Procedimiento de Investigación Administrativa en la Universidad Nacional Autónoma de México, desde su inicio, pasando por sus diferentes etapas y modalidades correspondientes, hasta la resolución emitida por los representantes del patrón, llegando a analizar las causales más frecuentes de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador; no sin antes hacer un estudio de dos conceptos básicos en el presente tema, *proceso y procedimiento*.

Ya en el **capítulo tercero**, se estudiarán y analizarán los medios de defensa internos que tienen los trabajadores universitarios, cuando son afectados en su relación laboral, los cuales son las llamadas *Comisiones Mixtas de Conciliación*, se atenderá a su naturaleza jurídica, a los objetivos que persiguen y al marco legal en que se sustentan, fundamentalmente en la Ley Laboral y en sus reglamentos internos de dichas comisiones.

Asimismo, se examinará el funcionamiento e integración de las referidas comisiones, así como la competencia y formalidades que tienen en sus organismos para cumplir con sus fines. Se dará una crítica en razón de que las comisiones mixtas de conciliación, no cumplen con los fines que establece la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por último en el **capítulo cuarto**, se tratará el marco comparativo entre el Procedimiento de Investigación Administrativa en la Universidad Nacional Autónoma de México y el de Petróleos Mexicanos, estudiando las similitudes y diferencias entre uno y otro, para ello se hará un análisis del procedimiento establecido en dicho organismo paraestatal.

Un punto importante, son los medios de defensa que el trabajador petrolero puede alegarse en caso de que le sea afectada su relación laboral, considerando para ello la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el juicio de amparo.

Se finalizará con las cuestiones favorables y desfavorables entre ambos procedimientos de investigación administrativa, así como las propuestas de adecuación al procedimiento en la UNAM que beneficien su buen funcionamiento y alcance los objetivos para el cual fue creado.

## CAPÍTULO PRIMERO

### **Antecedentes y Conceptos Generales**

En el presente capítulo, se analizará a los sujetos que intervienen en la relación laboral, parte esencial del Procedimiento de Investigación Administrativa, abordando diversos elementos que constituyen la esfera de la relación laboral, como lo es la prestación del trabajo, la subordinación y el salario, dando las bases jurídicas en que se sustenta cada uno de ellos.

#### **1. La Relación Laboral.**

El hombre es titular de los derechos y obligaciones que le otorgan las normas jurídicas, crea al interactuar con los demás, relaciones que dan permanencia y estabilidad a las sociedades contemporáneas para su transformación y desarrollo en común.

Por principio, la relación laboral se establece entre dos personas, una llamada trabajador y otra “patrón” que puede ser física o moral, siendo que la primera presta un trabajo personal subordinado a las segundas.

La ley laboral en su artículo 20 establece, que la relación de trabajo es creada por cualquier acto que le dé origen, en donde exista una prestación de trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, acto jurídico que se perfecciona a través de los llamados contratos individuales de trabajo, formándose así, el vínculo del desarrollo económico de todas las naciones.

Actualmente los contratos de trabajo (en papel) tienden a desaparecer, porque lo que está prevaleciendo, es la relación laboral propiamente, es decir, los patrones empiezan a contratar a sus empleados

sin ningún tipo de documento, que en un determinado momento los relacione con sus trabajadores, tratando de evadir así los patronos, muchas responsabilidades sobre todo económicas con aquellos.

La relación de trabajo, nace en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio al patrón, independientemente si se firma o no un contrato individual de trabajo que conste en papel.

## **1.1. Sujetos**

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo, comprenden los trabajadores y los patronos en sus diversas modalidades.

### **1.1.1. Concepto de Trabajador**

*“Al referirnos al concepto de trabajador, lo estamos haciendo en su carácter de sustantivo y no de adjetivo, ya que hay muchos trabajadores que nunca han trabajado y también hay otros muchos que, sin ser considerados propiamente como trabajadores, han trabajado durante toda su vida”<sup>1</sup>.*

Es de destacarse lo manifestado por el maestro Baltasar Cavazos Flores, ya que en la práctica laboral hay muchas personas que ingresan a una empresa como prestadores de servicios profesionales, lo que significa que no existe una relación de supra-subordinación, por ende no hay trabajador ni patrón, ya que es un acto jurídico regulado por el Derecho Civil; sin embargo, los patronos a muchos de ellos, les dan trato como trabajadores, es decir, les otorgan aguinaldo, vacaciones, bonos de

---

<sup>1</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Trillas. México 1997. p.134.

productividad, vales de despensa, generan antigüedad por varios años, entre otros.

Es una práctica muy recurrente por el patrón suscribir contratos de prestación de servicios profesionales, y tener en la práctica a esos prestadores como verdaderos trabajadores, siendo que así la patronal de forma indebida evade en pagar todas las prestaciones que por naturaleza corresponden a un trabajador.

Ahora bien, la ley laboral de 1931 en su artículo 3º definía al trabajador, como una persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.

La Ley federal del Trabajo vigente en su artículo 8º define al trabajador como: *“Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”*. El mismo precepto define al trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. El elemento que caracteriza la relación de trabajo, es la *subordinación*, que es la facultad de mandar y la de obedecer en base al trabajo convenido durante la jornada de trabajo.

Existen diversas modalidades de trabajadores, como el eventual:

*“No es el que, como su nombre lo pudiera indicar, presta sus servicios eventualmente, sino aquel que presta sus servicios en labores distintas de las que normalmente se dedica la empresa. Por ejemplo: en una fábrica textil es trabajador eventual aquel que engrasa las máquinas, aunque tenga muchos años de hacerlo”<sup>2</sup>.*

---

<sup>2</sup> Ibidem pag. 135.

- El trabajador *temporal* es el que sustituye a otro por un determinado tiempo.
- El trabajador de *temporada*, es el que tiene todos los derechos de uno de base, prestando sus servicios en labores de ciclos, como podríamos ejemplificar la pizca en la agricultura, o ciertos trabajos que se presentan en temporadas como las navideñas.
- Los trabajadores *domésticos* son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona, como lo son choferes, jardineros etc.
- Los trabajadores de *confianza* son aquellos que desempeñan labores para un patrón consistentes en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización.
- Los trabajadores de *planta* son aquellos que prestan sus servicios en una empresa o establecimiento, y que están contratados por tiempo indeterminado, gozando de estabilidad en el empleo.

La Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con trabajadores académicos y administrativos, los primeros los define el artículo 353-K de la Ley Federal del Trabajo, como las personas físicas que prestan servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere el capítulo XVII de dicha Ley, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Los administrativos son aquellas personas físicas que prestan servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

La cláusula 3 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México

(CCAAPAUNAM), refiere que el personal académico son los técnicos académicos, ayudantes de profesor o investigador y los profesores e investigadores, que desempeñan funciones de impartir educación, en base al principio de libertad de cátedra y de investigación, con el fin de formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, para organizar y realizar investigaciones, fundamentalmente de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y de la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.

Asimismo, la cláusula 5 del mencionado CCAAPAUNAM, prevé la modalidad del trabajador académico-administrativo, quien desempeña simultáneamente funciones de esa misma especie. Un claro ejemplo lo tenemos el que realiza actividades de director de una dependencia y a su vez imparte clase en alguna materia.

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo de esta Institución, define a los trabajadores administrativos en su cláusula 4 numeral 21, como aquellas personas físicas que prestan su servicio en forma personal y subordinada a la Institución; estos trabajadores que son divididos en confianza, base y temporales.

Como se puede apreciar, el concepto de trabajador que se desprende de los dos contratos colectivos mencionados, es más amplio y enriquecedor en el de los académicos que en el de los administrativos, siendo que éste solo se constriñe en tomar los elementos esenciales del artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo.

## Trabajadores de confianza

Uno de los temas más discutidos y discutibles en el Derecho Laboral, es el referente a los trabajadores de confianza. La ley laboral de 1931, no contenía ninguna definición para puntualizar qué debía entenderse por *trabajador de confianza*, sin embargo, hacia alusión al empleado de confianza, dos artículos trataban de manera imprecisa dicho concepto:

*Art. 48 las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa". "Art. 126. El contrato de trabajo terminará: fracción X, por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; mas si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido.*

La ley laboral vigente, ya prevé en su artículo 9º una definición un poco más precisa sobre el concepto, estableciendo que la categoría de trabajador de confianza, depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento .

De lo anterior se desprende dos elementos esenciales:

- La confianza depende de la naturaleza de las funciones, es decir, no basta que al trabajador en su contrato individual de trabajo se le estipule que su categoría y funciones que va a realizar son de confianza, sino que en la práctica efectivamente las realice. Es muy común que los patrones pongan a estas personas a realizar actividades propias de los trabajadores de base, lo que trae como consecuencia, demandas reclamando como acción principal la basificación.
- Las funciones deberán ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón. El primer concepto que reviste este segundo elemento es muy ambiguo, sin embargo, se le da un significado en razón a las funciones que se realizan en sustitución del patrón, para buscar los verdaderos fines de la empresa; el segundo, los llamados trabajos personales del patrón, son aquellos que el patrón por si puede realizar, como pueden ser la conducción de su automóvil particular, el pago de sus cuentas por viajes de trabajo o de placer, etc.

La actual Ley Federal del Trabajo tiene un capítulo para los *trabajadores de confianza*, el cual abarca del artículo 182 al 186. En esencia y a diferencia de la ley de 1931, establece que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos, por lo que no podrán ser tomados en cuenta para los recuentos en casos de huelga; asimismo existe una prerrogativa, la cual consiste en que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo, se extenderán a este tipo de trabajadores, salvo disposición en contrario.

### **1.1.2. Concepto de Patrón**

Otro de los sujetos de la relación jurídica laboral es el patrón, también llamado “patrono”, “dador de trabajo”, “empresario”, “empleador”, etc.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, define a este como aquella persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, sigue diciendo que si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Me parece que es una descripción imprecisa, en razón a que le harían falta dos elementos como es la subordinación y la retribución, por lo que proponemos la siguiente definición: *“patrón es la persona física o colectiva que dirige la actividad laboral de uno o varios trabajadores subordinados a él mediante la retribución correspondiente”*.

Al respecto se tiene diversas modalidades del patrón como lo es:

- Representante del patrón.
- Intermediario.
- Patrón sustituto.

#### **1.1.2.1. Representantes del Patrón**

Es una figura contemplada en el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

*“Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”*

Los contratos colectivos de trabajo que rigen la vida laboral de la Universidad Nacional Autónoma de México, tanto el académico como el administrativo, establecen en sus cláusulas 2 fracción XIV y 4 numeral 9 inciso a), respectivamente, que son representantes de la U.N.A.M.

*“Las personas a quienes confieren ese carácter, la Ley Orgánica y el Estatuto General de la U.N.A.M. así como aquellas con facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales que surjan en la esfera de su competencia con motivo de la aplicación de los diversos contratos y de la Ley”.*

Cabe mencionar que ni la Ley Orgánica ni el Estatuto General, se menciona, ni mucho menos definen con precisión, quienes son para esta universidad los *representantes del patrón*.

Como se puede apreciar, el concepto deja varias dudas para determinar en la práctica quienes son consideradas personas que ejercen funciones de dirección o administración. Al respecto considero que debe ser *toda aquella persona facultada por el patrón para tomar decisiones que influyan sustancialmente en la vida y progreso de la empresa deben ser consideradas como representantes, como lo son secretarios administrativos, jefes de personal, subdirectores, directores, jefes de departamento, abogados, etc.*

### **1.1.2.2. Intermediarios**

En cuanto a estos que participan en el mundo laboral se dice:

*“La figura del intermediario en nuestro país tiende a desaparecer, ya que el responsable de las obligaciones laborales es siempre el que recibe los servicios pactados, ya que los intermediarios son generalmente insolventes”<sup>3</sup>.*

Es una figura típica para quienes les gusta el fraude legal.

El artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo establece que el intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón. El artículo 13 no considera intermediarios sino patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. Por su parte en el artículo 15 de nuestra ley laboral se determina la responsabilidad solidaria para las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes.

### **1.1.2.3. Patrón Sustituto**

Este concepto corresponde a la figura de la subrogación personal, la cual significa la sustitución de una persona por otra, siendo que la sustituta

---

<sup>3</sup> Ibidem pag. 140.

asume la totalidad de los derechos y obligaciones de la sustituida. Este concepto supone cuatro elementos:

- Que exista una empresa.
- El titular de esa empresa.
- Transferencia de derechos y obligaciones.
- Nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal por seis meses, ello por las responsabilidades que se originaron antes de la sustitución.

## **2. Características y elementos de la Relación Laboral**

Dentro del presente tema, se analizarán cuatro elementos fundamentales de la relación laboral, el patrón y el trabajador, la prestación del trabajo, la subordinación y el salario; los cuales forman la parte importante y elemental entre patrón y trabajador.

- **Teoría de la relación laboral de Mario de la Cueva**

Este importante doctrinario del Derecho Constitucional y del Trabajo señaló:

*“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 de la 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.

*De esta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias: a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo<sup>4</sup>.*

Tomando estas reflexiones de Mario de la Cueva, podemos mencionar que no necesariamente debe existir un contrato individual de trabajo para que exista una relación laboral, siendo que ésta comienza cuando se firma el contrato o empieza la actividad del trabajador.

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, tomo I, vigésima edición. Porrúa. México 2005. pags. 187 y 188.

Muchos de los patrones, por ignorancia o por evadir responsabilidades derivadas de la relación laboral, omiten firmar con sus trabajadores contratos individuales de trabajo, para no cumplir con las obligaciones que establece el derecho laboral y, en ocasiones, los tratan como prestadores de servicios profesionales.

## **2.1. Elementos de la Relación Laboral**

De la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, se desprenden cuatro elementos fundamentales de la relación laboral:

- El patrón y trabajador.
- La prestación del trabajo.
- La subordinación.
- El salario.

Los dos primeros conceptos han sido estudiados con anterioridad, hablaremos respecto a los dos últimos para complementar el estudio de la relación laboral.

## **2.2. La Subordinación**

Es el elemento que diferencia la relación de trabajo con otras prestaciones de servicios, tal es el caso de la profesional, la cual es eminentemente una relación civil.

El significado radica en que una persona se encuentra bajo la dirección y dependencia de otra.

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el Derecho del

Trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa. (citado por Mario de la Cueva, Op. Cit., pags 202 y 203).

Para ello se transcribe el siguiente criterio jurisprudencial.

*Octava Época; Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XIV; Septiembre de 1994; Tesis: V. 2o. 169 L; Página: 440*

**SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.** *Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.*

### **2.3. Salario**

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Este puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones

en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El artículo 86 de la ley laboral señala que a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. En la práctica laboral, no siempre se lleva al pie de la letra lo estipulado en este precepto legal, ya que es muy común encontrar a trabajadores que realizan trabajos iguales pero con salarios diversos.

El artículo 87 de la citada ley, establece que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Respecto a los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, se establece en sus contratos colectivos de trabajo vigentes, tanto del personal académico como el administrativo, en sus cláusulas 48 y 70, respectivamente, un aguinaldo anual de 40 días de salario, el cual es pagado en dos partes, la primera mitad a más tardar el 10 de diciembre y la otra mitad a más tardar el 10 de enero.

#### **2.4. Salario Mínimo**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en el artículo 123 apartado "A" fracción VI lo siguiente:

*“Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las*

*necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas. Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.”*

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 establece: que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

Menciona la ley que este salario deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Una gran mentira, ¿quién puede satisfacer esas necesidades con el salario mínimo vigente en el Distrito Federal que es de \$50.57?, es inimaginable que con esa cantidad una familia adquiera comida, vestido, servicios correspondientes a una casa habitación, cine, teatro, recreación, etc, etc, etc. Se debe entender como un anhelo, una meta a llegar, pero no por ello se debe dejar de visualizar.

El artículo 97 señala que los salarios mínimos, no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo:

- Pensiones alimenticias.
- Pago de rentas a que se refiere el artículo 151

- Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable, se pagará en moneda de curso legal, no se permitirá hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda; se pagará donde los trabajadores presten sus servicios.

Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

El artículo 113 de la ley laboral establece que los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

En caso de que una empresa entre a concurso, quiebra, suspensión de pago o sucesión, lo primero en hacer la Junta de Conciliación y Arbitraje, es el embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Es un derecho de todo trabajador, con sus excepciones, participar en las utilidades de las empresas, con el porcentaje que determine la Comisión

Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

### **3. Formas de Extinción de la Relación Laboral**

La continuidad momentánea o definitiva de una relación laboral, depende de ciertos factores ajenos o imputables a una de las partes o a ambas. La Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales esa relación puede ser:

- Suspendida.
- Modificada, y para el caso que nos ocupa:
- Rescindida
- Terminada.
  
- El artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo, prevé siete supuestos como causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:
  - La enfermedad contagiosa del trabajador.
  - Incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
  - Prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria.
  - Arresto del trabajador.
  - Cumplimiento de los servicios y desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º y las obligaciones del artículo 31 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes.
- Falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.

La suspensión temporal implica un cambio a la relación de trabajo por los supuestos mencionados con antelación, lo que no significa la extinción de esa relación.

- La modificación de la relación laboral.- se entiende por modificación.

“sustitución de alguno de los elementos o términos de una relación laboral. Puede haber modificación subjetiva o modificación objetiva. La primera se produce, en la relación laboral, en el caso de la sustitución patronal, ya que uno de los sujetos cambia por otro. La modificación objetiva es el resultado de un cambio en las condiciones de la relación laboral. Su espectro es mucho más amplio ya que la gama de posibilidades es grande. Es difícil, por otra parte, medir el alcance de la modificación, de tal manera que, por su importancia, se pueda determinar, respecto de una relación laboral, si es o no válida”<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del trabajo Tomo I*, Porrúa. México 2000. p. 577.

Las condiciones de trabajo son todas aquellas normas que defienden la vida laboral de los trabajadores en donde prestan sus servicios, como lo son las prestaciones sociales, jornada y lugar de trabajo, entre otras.

*“El Derecho del Trabajo está en una evolución permanente, en una transformación que sirve los fines del estatuto: el mejoramiento constante de los niveles de vida del trabajador, por lo tanto, las condiciones de trabajo no sólo pueden, sino que deben superarse permanentemente para beneficio de los hombres, porque siempre crecerán las necesidades y las aspiraciones humanas” (citado por Mario de la Cueva, Op. cit. pag. 269).*

### **3.1. Rescisión y Terminación de la Relación Laboral**

La rescisión, es la disolución de las relaciones de trabajo por causas imputables ya sea al patrón o al trabajador, establecidas en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Esta disolución deriva del incumplimiento de las obligaciones por una de las partes.

De lo anterior se derivan dos presupuestos:

- Un hacer o un no hacer, imputable a uno de los sujetos de la relación, el cual implica el incumplimiento de una obligación derivada de los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del trabajo, como causas de rescisión de la relación laboral. Invariablemente deberán darse los presupuestos de los artículos referidos, que son faltas, descuidos y errores graves al no cumplir con las obligaciones derivadas de una relación laboral y;
- La circunstancia de que dicho incumplimiento es un acto del hombre, que pudo y puede evitarse.

Las causales de rescisión imputables al trabajador y que dan motivo a la instrumentación del procedimiento de investigación administrativa son:

- Engañar al trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Baltasar Cavazos Flores, en su libro "*Causales de Despido*", establece que el supuesto que se debe dar para que opere esta causal, es que exista necesariamente un engaño, por lo que el patrón no podrá rescindir el contrato, aunque el trabajador sea de lo más incompetente. Sigue diciendo el maestro, que el engaño deberá probarse con las cartas de recomendación que el trabajador presenta al solicitar el empleo, en las que se establecen las cualidades o capacidades para realizar el trabajo o en la manifestación expresa que el trabajador haga sobre esas capacidades.

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

La falta de probidad u honradez, ha sido definida, como la conducta ajena a un recto proceder referente a las funciones encomendadas a un trabajador, para ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente jurisprudencia:

*Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 133-138 Quinta Parte; Página: 111*

**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.** *Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.*

- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Para que se configure la causal en los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos que se cometan en contra de otros compañeros de trabajo, se debe alterar la disciplina del lugar donde se está desempeñando las labores. Esta última de las hipótesis, es de carácter subjetivo, ya que no se ha podido establecer lo que significa la alteración de la disciplina para estos efectos, sin embargo, Baltasar Cavazos Flores en su libro recientemente citado, establece que simplemente con que halla una riña, para que se altere la disciplina del trabajo.

- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Es muy importante establecer, que a consecuencia de los actos descritos en el inciso b), deberá existir esa imposibilidad para seguir dando cumplimiento a la relación laboral, siendo evidente que cuando el trabajador

le pierde el respeto al patrón en términos de esta causal, la relación de trabajo se quebranta.

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

Los perjuicios materiales ocasionados con dolo al patrón, deberán ser castigados no solo en lo laboral, sino también en el ámbito de lo penal, ya que no es posible que la persona quien está dando fuentes de trabajo, sea atacado de esa manera

- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

Muchas veces los trabajadores por descuido y/o al no poner la atención debida en el trabajo, ocasionan perjuicios materiales y de consecuencias graves, causa suficiente para que el patrón esté en todo su derecho de rescindir el contrato individual al trabajador.

- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Un claro ejemplo lo tenemos, cuando los trabajadores fuman en lugares que contienen elementos inflamables, por lo que ponen en peligro tanto la fuente de trabajo, como las personas que pudieran encontrarse en él.

- Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo.

Lo inmoral es la realización de actos contrarios a la moral, siendo éste último, el conjunto de normas a seguir, establecidas por una sociedad para hacer el bien y evitar el mal. Lo complicado de esta causal, es la indefinición legal y jurisprudencial que difícilmente hace que se actualice cumpliendo con el principio de legalidad.

Un ejemplo muy común, es al trabajador que se le sorprende teniendo relaciones sexuales en el lugar donde presta sus servicios.

- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Esta hipótesis, implica el cumplimiento de dos supuestos, que el trabajador revele los secretos de la empresa, y como consecuencia, cause un perjuicio. Para Baltasar Cavazos Flores (misma obra), establece que cuando un trabajador revele secretos de fabricación, resultaría conveniente no invocar esta fracción, sino la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral como una falta de probidad u honradez.

- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Tener más de tres faltas, significa que el trabajador haya acumulado cuatro faltas dentro de un periodo de treinta días naturales; a lo cual, hay que atender la siguiente jurisprudencia:

*Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: II, Noviembre de 1995; Tesis: 2a./J. 75/95; Página: 180*

**FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESION "MAS DE TRES FALTAS". TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA.** Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se requieren más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los períodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, no se actualiza la referida causal.

*Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.*

*Tesis de Jurisprudencia 75/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.*

- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Es evidente que el trabajador, deberá constreñirse a obedecer las instrucciones que el patrón le asigne, siempre y cuando sea dentro del horario de labores y del trabajo contratado, hipótesis que es reforzada por la siguiente tesis jurisprudencial:

*Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Apéndice de 1995; Tomo: Tomo V, Parte SCJN; Tesis: 143; Página: 98*

**DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.** *La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.*

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

Es indiscutible e indispensable, que los trabajadores acaten las medidas de seguridad necesarias, en la realización de su trabajo, para evitar algún tipo de accidente o la muerte del trabajador.

En la prevención de accidentes, la causal es más frecuente que en el caso de la prevención de enfermedades.

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

El hecho se configura, cuando el trabajador llega en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que halla prescripción médica en este último; pero también se da la rescisión laboral, cuando en el propio trabajo se consumen estos elementos nocivos, independientemente si se está o no en el horario de labores. Para robustecer lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente tesis:

*Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989; Página: 683*

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ESTADO DE EBRIEDAD.** *La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón "concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;. .." sin embargo, no puede entenderse de manera literal el hecho de concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad, pues su finalidad radica en que el trabajador no preste sus servicios o desarrolle sus labores en estado de ebriedad; esto es, que debe entenderse como causal de rescisión el hecho de que el trabajador llegue al centro de trabajo en estado de ebriedad o que en él ingiera bebidas alcohólicas, puesto que con cualquiera de estas hipótesis se estaría afectando tanto la imagen del centro de trabajo como la seguridad del mismo.*

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

Para poder rescindir el contrato individual, es necesario que las sentencias estén firmes, es decir, que no exista ningún otro medio para ser impugnadas; por lo que el arresto o la detención administrativa, solo daría

lugar a la suspensión temporal de la relación laboral, en términos de las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La analogía es la similitud de un ente con otro, por lo que al invocar esta causal, es necesario relacionarla con otra de las previstas en la ley. Baltasar Cavazos Flores, establece que la analogía es una forma de interpretación de las leyes, que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

Causales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador establecidas en el artículo 51 de la Ley Laboral son:

- Engañar el patrón o, en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.
- Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere el inciso anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Reducir el patrón el salario al trabajador.

- No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo.
- La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan.
- Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento de las personas que se encuentran en él.

### **3.2. Causas de terminación de las Relaciones de Trabajo.**

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo por mutuo consentimiento o como consecuencia de un hecho independientemente de la voluntad de los sujetos de la relación laboral, la cual hace imposible su continuación.

El artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, establece que son causas de terminación de la relación de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes
- La muerte del trabajador.
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38.

- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.
- Los casos a que se refiere el artículo 434 de la Ley Laboral como causas de terminación de la relación de trabajo:
  - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
  - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
  - El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
  - Los casos del artículo 38.
  - El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

**4. Marco Jurídico Aplicable. Contratos Colectivos de Trabajo vigentes del STUNAM y AI APAUNAM, Ley Federal del Trabajo, Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo de la UNAM, Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico de la UNAM, Jurisprudencia.**

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.-** El artículo 3º fracción VII, señala que las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normará por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que

establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere.

“Principio de legalidad”, acto de privación y molestia:

El artículo 14 párrafo segundo refiere:

*“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”.*

El artículo 16 párrafo primero establece:

*“Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”.*

*Ley Federal del Trabajo.-* este es uno de los ordenamientos que rigen las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores, fundamentalmente para el *Procedimiento de Investigación Administrativa* están los siguientes artículos: 8, 9, 10, 11, 47, 134, 135, 161, 185, 422, 423, 517, 518, 692, 991 y demás relativos y aplicables.

*Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico al Servicio de la U.N.A.M.-* Las cláusulas que fundamentan el *Procedimiento de*

Investigación Administrativa que se lleva al Personal Académico en esta institución, son los siguientes: 2, 13, 22, 23, 24, 25 y 32.

*Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M.-* Este ordenamiento contractual considera al *Procedimiento de Investigación Administrativa* en sus siguientes cláusulas: 4, 13, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24.

En virtud que la sanción al trabajador por faltas u omisiones derivado de un procedimiento, puede consistir en una amonestación, suspensión de hasta ocho días en sueldo y funciones o el cese definitivo de su participación en la fuente de trabajo, debe cumplir lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para los actos de molestia o privación, pues en ellos se constituye la sanción al trabajador.

*Reglamentos de las Comisiones Mixtas de Conciliación, tanto del Personal Académico, como el Administrativo.-* Son un conjunto de normas (producto del Consejo Universitario de la UNAM) que regulan los recursos de apelación, en cuanto a que el trabajador esté inconforme de la sanción impuesta, derivada del Procedimiento de Investigación Administrativa.

*Catálogo de Puestos del Personal Administrativo de Base.-* Es donde se encuentra detallado cada una de las cédulas de identificación, así como las funciones y requisitos de los puestos del personal de base.

*Jurisprudencia.-* Ésta se ha definido, como el conjunto de tesis y criterios sustentados en las ejecutorias de los tribunales federales y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, representando en ésta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho y las leyes. Es el conjunto de criterios interpretativos, emitidos por los órganos correspondientes de una Nación. Éstas son obligatorias a los jueces

inferiores que las dictan y, por ende, es conveniente acatarlas a las autoridades ejecutoras.

Existen muchas lagunas en la regularización del Procedimiento de Investigación Administrativa de la Universidad Nacional Autónoma de México, por lo que son fundamentales los criterios que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para dar cierta claridad a resolver los conflictos individuales que se presentan en esta Institución.

## **5. El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.U.N.A.M.).**

El titular del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, es el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.U.N.A.M.), el cual es constituido para el mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El sindicato defiende a sus trabajadores en el *Procedimiento de Investigación Administrativa* en sus diferentes etapas, las cuales estudiaremos en el capítulo posterior.

La labor sindical en el *Procedimiento de Investigación Administrativa*, fundamentalmente radica en dos funciones, la jurídica y la política.

*Función Jurídica.*- Representa a sus agremiados, asesorando y resolviendo en la esfera de los ordenamientos jurídicos aplicables, los conflictos individuales que derivan en un Procedimiento de Investigación Administrativa.

*Función política.*- Por lo general cuando la función jurídica no es favorable a los intereses de los trabajadores, es decir, que derivado de la instrumentación de un *Procedimiento de Investigación Administrativa*, la autoridad universitaria correspondiente hubiese amonestado, suspendido o en su caso rescindido con apego a derecho a un trabajador, es ahí donde entra la labor sindical, al hacer las gestiones necesarias para que la sanción impuesta sea lo menos gravosa, tomando en consideración el buen historial laboral que pudiera tener el trabajador.

El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, ha experimentado cambios que han influido en la vida interna universitaria, su semblanza es la siguiente:

Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM (S.T.E.U.N.A.M.).

- Se constituyó el 8 de noviembre de 1971.
- El 15 de noviembre de 1971 el S.T.E.U.N.A.M. solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo.
- El 12 de enero de 1972 la Secretaría del Trabajo se declaró incompetente para registrar al sindicato.
- El 28 de enero de 1972 los dirigentes del sindicato los dirigentes del sindicato interpusieron demanda de amparo ante el Juez de Distrito.
- En los puntos que firmaron los representantes de la U.N.A.M., con los del S.T.E.U.N.A.M., ratificados por el Consejo Universitario el 12 de enero de 1973, se reconoció a dicho sindicato como representante del mayor interés profesional de los trabajadores y empleados administrativos de la U.N.A.M.
- El 30 de marzo de 1973 el Juez Segundo de Distrito del D.F., en materia administrativa, concedió el amparo.
- El 6 de abril de 1973 la Secretaría del Trabajo interpuso recurso de revisión ante el Tribunal Colegiado.

- El 13 de abril de 1973 la U.N.A.M interpuso recurso de revisión en su carácter de tercero perjudicado ante el referido Tribunal.
- El 11 de septiembre de 1974 el Tribunal Colegiado en Materia Laboral resolvió revocar el amparo concedido por el Juez de Distrito al S.T.E.U.N.A.M., declarando que la Secretaría del Trabajo era incompetente para conocer de la solicitud de registro.
- El 1º de abril de 1977 notificó, conjuntamente con el S.P.A.U.N.A.M., a la representación de la Universidad, que, el 27 de marzo del mismo año se había constituido el S.T.U.N.A.M.
- El 27 de agosto de 1977 un grupo de trabajadores reconstituyó el S.T.E.U.N.A.M.

Sindicato Independiente de Trabajadores de la U.N.A.M.

- Se constituyó en el mes de octubre de 1972 al inicio mismo de la paralización de actividades.
- El 22 de diciembre de 1972 los representantes de la U.N.A.M., reconocieron al S.T.U.N.A.M., como organización sindical, comprometiéndose éste a demostrar el número de sus afiliados, en breve plazo.
- El S.T.U.N.A.M., se disolvió por voluntad de sus agremiados, en asamblea del 13 de mayo de 1975, para integrarse al S.T.E.U.N.A.M.

### **5.1. Cronología de las Relaciones Colectivas de Trabajo**

- El 25 de octubre de 1972 el S.T.E.U.N.A.M., inició la paralización de labores en la Universidad, por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- El 11 de enero de 1973 la U.N.A.M. llegó con el S.T.E.U.N.A.M. a un acuerdo de catorce puntos (originalmente, los llamados

doce puntos y medio) que fijaron las bases para la contratación colectiva del personal administrativo.

- El 27 de febrero de 1973 el Consejo Universitario aprobó el Convenio Colectivo de Trabajo.
- Su primera revisión en lo concerniente a las condiciones de trabajo y demás prestaciones, se concluyó por el S.T.E.U.N.A.M., y los representantes de la Universidad, el 5 de diciembre de 1974.
- El 2 de noviembre de 1976 se concluyó la segunda revisión del Convenio Colectivo, en lo relativo a las condiciones de trabajo entre el S.T.E.U.N.A.M. y la Institución.
- A partir de entonces, el Convenio Colectivo de Trabajo queda revisado bienalmente el 1º de noviembre, en lo general, y cada año en lo concerniente al salario por cuota diaria.

## **6. La Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (A.A.P.A.U.N.A.M.).**

La Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, también tiene su Contrato Colectivo de Trabajo, el cual entre otras cosas, contempla al *Procedimiento de Investigación Administrativa*.

Podemos decir que, este sindicato tiene las mismas funciones que las del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, las jurídicas y las políticas, en razón al Procedimiento de Investigación Administrativa.

Al igual que el referido sindicato del S.T.U.N.A.M., daremos una semblanza de la evolución de la A.A.P.A.U.N.A.M:

### **Asociaciones del Personal Académico.**

- Se constituyó en 1972.
- El 13 de julio de 1974 se transformó y se constituyó como S.P.A.U.N.A.M.
- En el mes de octubre de 1974 el S.P.A.U.N.A.M. solicitó formalmente al Consejo Universitario que conociera de su constitución y suscribieran un contrato colectivo.
- El 10 de diciembre de 1974 el Consejo Universitario acordó que las Comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico, estudiaran la cuestión y rindieran su dictamen.
- El 11 de abril de 1975 el rector doctor Guillermo Soberón, convocó a las asociaciones del personal académico, incluyendo al S.P.A.U.N.A.M., a dialogar sobre los aumentos salariales del personal académico, retirándose el S.P.A.U.N.A.M. de dichas pláticas.
- El 14 de diciembre de 1976 el S.P.A.U.N.A.M. solicitó su registro ante la Secretaría del Trabajo.
- El 17 de enero de 1977 la Secretaría contestó que carecía de competencia para conocer de dicho registro.
- El 1º de abril de 1977 los representantes del S.P.A.U.N.A.M. y del S.T.E.U.N.A.M., notificaron a la Universidad, que el 27 de marzo del mismo año, se había constituido el S.T.U.N.A.M., mediante un pacto político de fusión.

### **Asociaciones Autónomas del Personal Académico.**

- El 17 de diciembre de 1975 fueron acreditadas para participar en la elaboración del Título Décimo Tercero del Estatuto del Personal Académico.

- A partir del 5 de enero de 1977 y hasta la fecha, han obtenido la mayoría que les permite tener la titularidad en la revisión de las condiciones gremiales del personal académico.
- El 21 de abril de 1977 se constituyeron formalmente como A.P.A.U.N.A.M.
- El 22 de noviembre de 1979 se constituyeron formalmente como A.A.P.A.U.N.A.M.
- El 11 de diciembre de 1979 solicitaron, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el registro como Sindicato Gremial.
- El 11 de febrero de 1980 la Secretaría del Trabajo se declaró incompetente para otorgar el registro.

### **6.1. Cronología de las Relaciones Colectivas de Trabajo**

- En octubre de 1974 el S.P.A.U.N.A.M. solicitó al Consejo Universitario que se reconociera su derecho a la contratación colectiva.
- El 10 de diciembre de 1974 el Consejo Universitario respondió que la solicitud de Contrato Colectivo era una cuestión sujeta a un estudio específico y cuidadoso, encomendándose el mismo a las Comisiones de Legislación Universitaria y de Trabajo Académico.
- El 2 de mayo de 1975 el S.P.A.U.N.A.M. emplazó a “huelga” a la U.N.A.M. por la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- El 3 de junio de 1975 las comisiones mencionadas del Consejo Universitario acordaron, entre otros puntos, la improcedencia de la contratación colectiva y recomendaron se formara una comisión para el establecimiento de los aspectos gremiales del referido personal, con el concurso de las asociaciones del personal académico.
- El dictamen fue ratificado y aprobado por el Consejo Universitario, en sesión del 11 de junio de 1975.

- El 15 de junio, el S.P.A.U.N.A.M. suspendió las labores docentes y de investigación, en casi el 50% de las dependencias de la U.N.A.M.
- El 24 de junio de 1975 se sentaron las bases para levantar la huelga y negociar las condiciones gremiales.
- El 24 de noviembre de 1975 se acordaron las condiciones gremiales con el S.P.A.U.N.A.M. y otras 23 asociaciones del Personal Académico.
- El Título de Condiciones Gremiales se ratificó por el Consejo Universitario, el 27 de noviembre de 1975.
- El 13 de enero de 1977 se iniciaron las pláticas con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico y con el S.P.A.U.N.A.M., para la revisión de las condiciones gremiales.
- El 14 de enero de 1977 el S.P.A.U.N.A.M. solicitó se negociara por separado con él dicho título, e insistió en su petición de que fuera firmado un contrato colectivo de trabajo y atribuida su titularidad al S.P.A.U.N.A.M.
- Las pláticas continuaron, el 18 de enero, con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico, retirándose el S.P.A.U.N.A.M. de las negociaciones.
- La revisión concluyó, el 1º de febrero de 1977, con las Asociaciones Autónomas del Personal Académico que acreditaron agrupar a la mayoría de ese personal.

(CARRILLO PRIETO, Ignacio, ESTEFAN KARAM, Roberto A., DÍAZ ALFARO, Salomón, VALADES, Diego. *El Conflicto Laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977*. Centro de documentación legislativa universitaria U.N.A.M., México 1980, pp. 15-20).

## **7. La Junta Especial 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje**

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas; es decir, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a las decisiones de las juntas.

*“Las Juntas Federales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje nacieron de necesidades prácticas, pues numerosos conflictos de trabajo afectaban directamente a la economía nacional y otros no podían ser resueltos por las Juntas de los estados, porque trascendían los límites de su jurisdicción.*

*Delante de esa situación, la Secretaría de Industria giró la circular de 28 de abril de 1926, en la que previno a los gobernadores de los estados que los conflictos ferrocarrileros serían resueltos por el Departamento de Trabajo de la Secretaría. El 5 de marzo de 1927 giró una nueva circular en la que dijo que el artículo 27 de la Constitución declaraba de jurisdicción federal todas las cuestiones relativas a la industria minera, por cuya razón los conflictos que surgieran entre los trabajadores y las empresas serían resueltos por la propia Secretaría. Por último, el 18 del mismo marzo giró una tercera circular explicando que en consideración a que los trabajadores y los empresarios de la industria textil habían celebrado un contrato-ley nacional, y con objeto de uniformar su aplicación, todas las cuestiones derivadas de él serían*

*igualmente resueltas por el Departamento de Trabajo de la Secretaría.*

*La situación creada por esas circulares determinó al Poder Ejecutivo a expedir el 27 de septiembre de 1927 un decreto creador de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Federales de Conciliación, decreto que se declaró reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, todas las cuales hacían imposible la intervención de las autoridades locales. Seis días después se expidió el reglamento a que debía sujetarse la organización y funcionamiento de las Juntas<sup>6</sup>.*

La Junta Especial Número Catorce Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, se encuentra contemplada en el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de noviembre del año 2000.

La competencia de la Junta Especial Número Catorce Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es la de conocer de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas creadas por una Ley Federal, en términos de los artículos 353-O y 353-S de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, las sanciones que deriven de un *Procedimiento de Investigación Administrativa*, ya sea la amonestación, una suspensión en días en sueldo y funciones o la rescisión del contrato individual a un trabajador, pueden ser impugnadas mediante dos vías para hacer valer sus derechos cuando lo considere violatorio:

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo tomo 1 . Op. cit. p. 52

- *La Revisión Interna.* Autoridades de la Universidad Nacional pactaron con los dos sindicatos, la conformación de Comisiones Mixtas, entre ellas las de Conciliación, la cual resuelve entre otras cosas, conflictos derivados de la instrumentación del Procedimiento de Investigación Administrativa, órganos que en el capítulo tercero, se estudiarán con amplitud.
- La Jurisdiccional Externa. *Junta Especial Número Catorce Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje*, es el órgano jurisdiccional en donde se dirimen los conflictos laborales de la Universidad Nacional Autónoma de México, concretamente los que atañen al tema que nos ocupa.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### **El Procedimiento de Investigación Administrativa en la Universidad Nacional Autónoma de México**

El presente capítulo contiene el desarrollo del tema central, desde su inicio hasta la resolución que emita el patrón derivado de la investigación administrativa, para ello se analizarán las causales más frecuentes de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador.

#### **1. Proceso y Procedimiento**

Para definir el procedimiento de investigación administrativa, debemos precisar dos conceptos fundamentales que son: *proceso y procedimiento*.

"El proceso jurídico en general, puede definirse como una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales"<sup>7</sup>

"El proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de administrar justicia, mientras que el procedimiento es el conjunto de formas o maneras como se efectúa esa función. Unas veces, en forma escrita, otras verbalmente, en la vía amplia dilatada, que se llama ordinaria o en la breve y expedita que tiene el nombre de sumaria"<sup>8</sup>.

Por lo tanto, el proceso es un conjunto de procedimientos encaminados a dirimir o resolver casos en concreto.

---

<sup>7</sup> PALLARES, Eduardo. *Derecho Procesal Civil*. decimosegunda edición. Porrúa. México 1986. P. 100.

<sup>8</sup> Ibidem pag. 106.

En la Universidad Nacional Autónoma de México, se cuenta con un procedimiento que no es jurisdiccional, sino administrativo, el cual resuelve controversias suscitadas cuando los trabajadores administrativos, académicos o de confianza, incurren en conductas contrarias a su contratación.

*El procedimiento de investigación administrativa, es el conjunto de formas, formalidades y medios establecidos, cuyo fin es el esclarecimiento de acciones u omisiones en que incurren los trabajadores universitarios, y que se pudieran considerar causal de sanción, incluso de rescisión de la relación del trabajo.*

## **2. Inicio y conclusión del Procedimiento de Investigación Administrativa**

Cuando se considera que un trabajador incurrió en una o más causales de rescisión de la relación de trabajo, previstas en los contratos colectivos de trabajo, tanto para el personal académico como para el personal administrativo y en la Ley Federal del Trabajo, se deberá iniciar y concluir un procedimiento de investigación administrativa en un plazo que no deberá exceder de diez días hábiles, los cuales empezarán a computarse a partir de que los titulares de las diversas dependencias de esta Institución o sus representantes, tengan conocimiento del hecho.

Ahora bien, explicaremos dos elementos esenciales que componen el anterior concepto:

- Las causales de rescisión de la relación de trabajo, imputables al trabajador y,
- Los representantes del titular de la dependencia.

Las causales de rescisión que dan motivo a la instrumentación del procedimiento de investigación administrativa son:

- Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

El maestro Baltasar Cavazos Flores, en su libro "*Causales de Despido*", establece que el presupuesto que se debe de dar para que opere esta causal, es que halla necesariamente un engaño, por lo que el patrón no podrá rescindir el contrato, aunque el trabajador fuera incompetente. Sigue diciendo el maestro, que el *engaño* deberá probarse con las cartas de recomendación que el trabajador presenta al solicitar el empleo, en las que se establecen las cualidades o capacidades para realizar el trabajo o en la manifestación expresa que el trabajador haga sobre esas capacidades.

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

La *falta de probidad u honradez*, ha sido definida, como la conducta ajena a un recto proceder referente a las funciones encomendadas a un trabajador, para ello, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido la siguiente jurisprudencia:

*Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 133-138 Quinta Parte; Página: 111*

**PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.** *Por falta de probidad u honradez se entiende el no proceder rectamente en las funciones encomendadas, con mengua de rectitud de ánimo, o sea, apartarse de las obligaciones que se tienen a cargo procediendo en contra de las mismas, dejando de hacer lo que se tiene encomendado, o haciéndolo en contra; debe estimarse que no es necesario para que se integre la falta de probidad u honradez que exista un daño patrimonial o un lucro indebido, sino sólo que se observe una conducta ajena a un recto proceder.*

- Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeñe el trabajo.

Para que se configure la causal en los actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos que se cometan en contra de otros compañeros de trabajo, se debe alterar la disciplina del lugar donde se está desempeñando las labores. Esta última de las hipótesis, es de carácter subjetivo, ya que no se ha podido establecer lo que significa la alteración de la disciplina para estos efectos, sin embargo, el maestro Baltasar Cavazos Flores en su libro causales de despido, establece que simplemente con que halla una riña, para que se altere la disciplina del trabajo.

- Cometer el trabajador, fuera del servicio contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo.

Es muy importante establecer, que a consecuencia de los actos descritos en el inciso b), deberá existir esa imposibilidad para seguir dando cumplimiento a la relación laboral, siendo evidente que cuando el trabajador

le pierde el respeto al patrón en términos de esta causal, la relación de trabajo se quebranta.

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

Los perjuicios materiales ocasionados con dolo al patrón, deberán ser castigados no solo en lo laboral, sino también en el ámbito de lo penal, ya que no es posible que la persona quien está dando fuentes de trabajo, sea atacado de esa manera

- Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves; sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

Muchas veces los trabajadores por descuido y/o al no poner la atención debida en el trabajo, ocasionan perjuicios materiales y de consecuencias graves, causa suficiente para que el patrón esté en todo su derecho de rescindir el contrato individual al trabajador.

- Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

Un claro ejemplo lo tenemos, cuando los trabajadores fuman en lugares que contienen elementos inflamables, por lo que ponen en peligro tanto la fuente de trabajo, como las personas que pudieran encontrarse en él.

- Cometer el trabajador actos *inmorales* en el establecimiento o lugar de trabajo.

Lo *inmoral* es la realización de *actos contrarios a la moral*, siendo este último, el conjunto de normas a seguir, establecidas por una sociedad para hacer el bien y evitar el mal, aquí el problema es definir un alcance fundamentalmente aceptable.

Un ejemplo muy común, es al trabajador que se le sorprende teniendo relaciones sexuales en el lugar donde presta sus servicios.

- Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

Esta hipótesis, implica el cumplimiento de dos supuestos, que el trabajador revele los secretos de la empresa, y como consecuencia, cause un perjuicio. Para el maestro Baltasar Cavazos Flores, en el libro causales de despido, establece que cuando un trabajador revele secretos de fabricación, resultaría conveniente no invocar esta fracción, sino la fracción II del artículo 47 de la Ley Laboral como una falta de probidad u honradez.

- Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Tener más de tres faltas, significa que el trabajador haya cumplimentado cuatro dentro de un periodo de treinta días naturales; por lo cual, se pone la siguiente jurisprudencia:

*Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: II, Noviembre de 1995; Tesis: 2a./J. 75/95; Página: 180*

**FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESION "MAS DE TRES FALTAS". TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA.** Según lo previsto por el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, la jornada laboral es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por su parte, de la interpretación de los artículos 59 a 64 del propio ordenamiento, se desprenden diversas modalidades en que se puede desarrollar la jornada, destacándose para la contradicción que se resuelve, la discontinua; cuya característica principal es la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente, disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón. En este contexto, tratándose de una relación de trabajo sujeta a jornada discontinua, para que opere la causal de rescisión prevista en el artículo 47, fracción X, de la ley laboral invocada, consistente en tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, se requieren más de tres inasistencias a toda la jornada, esto es, cuatro faltas, en razón de que la jornada es única; por ende, la inasistencia a uno de los períodos de que se compone cuando es discontinua, no constituye una falta a la jornada, sino sólo a una parte de la misma, en consecuencia, si el trabajador tiene tres y media faltas de asistencia injustificadas en un período de treinta días, no se actualiza la referida causal.

*Contradicción de tesis 50/94. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito y el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 29 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Constancio Carrasco Daza.*

*Tesis de Jurisprudencia 75/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.*

- Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Es evidente que el trabajador, deberá constreñirse a obedecer las instrucciones que el patrón le asigne, siempre y cuando sea dentro del horario de labores y del trabajo contratado, hipótesis que es reforzada por la siguiente tesis jurisprudencial:

*Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Apéndice de 1995; Tomo: Tomo V, Parte SCJN; Tesis: 143; Página: 98*

**DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.** *La orden dada por el patrón a un trabajador para ejecutar, dentro de las labores contratadas, determinadas indicaciones, no lesiona los derechos del trabajador; y cuando éste incurre en incumplimiento y por tanto en desobediencia, se constituye una causal de rescisión y por ende, el despido en cuestión es justificado.*

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

Es indiscutible e indispensable, que los trabajadores acaten las medidas de seguridad necesarias, en la realización de su trabajo, para evitar algún tipo de accidente o la muerte del trabajador.

En la prevención de accidentes, la causal es más frecuente que en el caso de la prevención de enfermedades.

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

El hecho se configura, cuando el trabajador llega en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que halla prescripción médica en este último; pero también se da la rescisión laboral, cuando en el propio trabajo se consumen estos elementos nocivos, independientemente si se está o no en el horario de labores. Para robustecer lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha emitido la siguiente tesis:

*Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989; Página: 683*

**RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR ESTADO DE EBRIEDAD.** *La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón "concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;. .." sin embargo, no puede entenderse de manera literal el hecho de concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad, pues su finalidad radica en que el trabajador no preste sus servicios o desarrolle sus labores en estado de ebriedad; esto es, que debe entenderse como causal de rescisión el hecho de que el trabajador llegue al centro de trabajo en estado de ebriedad o que en él ingiera bebidas alcohólicas, puesto que con cualquiera de estas hipótesis se estaría afectando tanto la imagen del centro de trabajo como la seguridad del mismo.*

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

Para poder rescindir el contrato individual, es necesario que las sentencias hallan quedado firmes, es decir, que no exista ningún otro medio para ser impugnadas; por lo que el arresto o la detención administrativa, solo

daría lugar a la suspensión temporal de la relación laboral, en términos de las fracciones III y IV del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

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

La analogía es la similitud de un ente con otro, por lo que al invocar esta causal, es necesario relacionarla con otra de las previstas en la ley. El maestro Baltasar Cavazos Flores, establece que la analogía es una forma de interpretación de las leyes, que consiste en extender a un caso no previsto, la regulación establecida para otro, por razones semejantes.

El segundo elemento importante, es el que se refiere a los considerados representantes para efectos del procedimiento de investigación administrativa.

Los contratos colectivos de trabajo que rigen en esta Institución, tanto el académico como el administrativo, en sus cláusulas 2 y 4 respectivamente, establecen que son las personas a quienes confieren tal carácter, la Ley Orgánica y el Estatuto General de la U.N.A.M., y las que tienen facultades delegadas para conocer y resolver los asuntos laborales de su competencia en razón a la aplicación de ambos contratos colectivos y de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Orgánica y el Estatuto General, mencionan que son autoridades universitarias:

- La Junta de Gobierno,
- El Consejo Universitario,
- El Rector,

- El Patronato,
- Los Directores de las facultades, escuelas e institutos,
- Los consejos técnicos de las facultades y escuelas y los de investigación científica.

En esta división de autoridades universitarias intervienen alumnos y trabajadores de base, los cuales no se podrían considerar representantes del patrón para dichos efectos.

Dicha definición es vaga y confusa; sin embargo, al desentrañar el sentido de lo que debe ser un representante para el procedimiento de investigación administrativa, se concluye que es aquella *persona que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización*, tal como lo señala el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo.

Para el mejor estudio del procedimiento de investigación administrativa, se ha dividido en cinco etapas:

**Primera. La investigación** se inicia cuando el titular de la dependencia o sus representantes, tengan conocimiento de los hechos, es decir, cuando un trabajador incurra en una o varias de las causales de rescisión de la relación laboral establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo y en la cláusula 20 del contrato colectivo de trabajo para el personal administrativo al servicio de esta Institución. Asimismo cuando incumpla con las obligaciones y omita observar las prohibiciones establecidas en dichos ordenamientos.

**Segunda.** Se deberán reunir los elementos pertinentes para establecer *la posible responsabilidad del trabajador*, como son actas de hechos, tarjetas de control de asistencia, nombramiento del trabajador, entre otros.

**Tercera.** Una vez que se tienen los elementos de convicción, se deberá elaborar un *citatorio para audiencia de investigación administrativa*.

**Cuarta.** El trabajador *deberá tener el derecho de defensa legal*, por lo cual lo va a ser a través de una audiencia de investigación administrativa.

**Quinta.** La última de las etapas, es la que consiste en el *resultado de la investigación*, es decir, si el trabajador demostró su inocencia, el procedimiento deberá dejarse sin efectos, de lo contrario, el titular emitirá el resolutive correspondiente, bajo tres sentidos:

- rescisión de contrato,
- suspensión en sueldo y funciones (como máximo ocho días) y,
- amonestación por escrito.

Para ejemplificar las etapas del procedimiento de investigación, así como los tiempos ideales a seguir en su instrumentación, se ha elaborado el siguiente esquema:

DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 6	DIA 7	DIA 8	DIA 9	DIA 10
Conocimiento de los hechos, por el titular o sus representantes	Reunir los elementos necesarios		Notificar al trabajador y a su representante				Audiencia de investigación administrativa	Notificar el resolutive	

### **3. Acta Administrativa de Hechos.**

Las actas administrativas, son documentos mediante los cuales se esclarecen y se comprueban hechos o conductas que se consideran dentro de las causales de sanción, incluso de rescisión de la relación laboral imputables al trabajador. Estas deberán llevarse a cabo, ante la presencia del titular de la dependencia o de sus representantes, y contendrán los siguientes elementos:

*Inicio.-* Toda acta administrativa en su primera parte, deberá contener:

- La Entidad Federativa, Población, Municipio o bien tratándose del Distrito Federal la Delegación política en que se está actuando, así como el nombre de la dependencia y de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Se deberá precisar la fecha y la hora del levantamiento del acta, preferentemente deberán estar asentados con letra.
- Se deberá asentar la oficina de la dependencia donde se elabore el acta administrativa.
- Por último, se deberá poner los nombres de los comparecientes, los datos personales y laborales, así como la calidad en que están interviniendo en el acta.

*Desarrollo del acta.-* Es la parte esencial de toda acta administrativa, ya que es en donde las personas dejarán asentados los hechos o conductas que se consideren contrarias a derecho y que ameriten tomarse en cuenta para instrumentar el procedimiento de investigación administrativa. Toda

declaración deberá estar muy bien sustentada, especificando a detalle, las circunstancias de modo, tiempo y lugar (cómo, cuándo y dónde).

*Cierre del acta.*- concluidas las declaraciones correspondientes, se procederá al cierre del acta, firmándola todas las personas que intervinieron en ella.

#### **4. Oficio Citatorio para Audiencia de Investigación Administrativa**

Una vez que se tienen los elementos necesarios para configurar la causal de rescisión, se deberá elaborar un citatorio debidamente fundado y motivado para audiencia de investigación administrativa, en términos de lo establecido en los Contratos Colectivos de Trabajo, tanto del Personal Académico como Administrativo al servicio de la U.N.A.M, el cual deberá contener los siguientes requisitos:

*Datos del trabajador.*- Todo citatorio deberá ir dirigido a persona cierta, el cual deberá contener el nombre y categoría del trabajador, la Dependencia de su adscripción y el último domicilio que tiene registrado en la U.N.A.M.

*Proemio.*- El citatorio deberá iniciar, con el fundamento contractual del procedimiento de investigación administrativa, indicando la hora, día, mes y lugar exacto de la celebración de la audiencia respectiva.

*Hechos y derecho.*- Es muy importante la fundamentación y motivación en el citatorio, para no dejar en estado de indefensión al trabajador, siendo que la parte trascendental son los hechos, los cuales deberán describirse de manera clara, concreta y precisa, atendiendo a las circunstancias de modo, tiempo y lugar (cómo, cuándo y dónde), para estar en posibilidad de acreditar la conducta que sea considerada contraria a

derecho. Todo hecho deberá de tener un sustento jurídico, aplicando de manera precisa los fundamentos legales y contractuales al caso concreto.

Para robustecer el razonamiento anterior, es aplicable la siguiente tesis jurisprudencial:

*Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: VII, Enero de 1998; Tesis: IV.3o.56 L; Página: 1116*

**INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. EL CITATORIO PARA SU CELEBRACIÓN DEBE PRECISAR DETALLADAMENTE LOS HECHOS A INDAGAR.** *El hecho de que en el momento de la elaboración del acta de investigación, el trabajador lleve consigo diversos documentos con los que pretende desvirtuar los hechos que se le imputan, no significa que queden subsanadas las omisiones contenidas en el aviso para la práctica de la investigación, consistentes en dar a conocer detalladamente los hechos específicos al trabajador, toda vez que, además de que en el contrato de trabajo se exige como requisito para la validez de un citatorio de investigación, que se hagan del conocimiento del trabajador las circunstancias precisas que se le imputen, como lo determina la ley, es inconcuso que no puede omitirse tal requisito, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del contrato colectivo, pues el espíritu de dichas disposiciones es dar la oportunidad al trabajador de conocer detalladamente los actos específicos atribuidos así como la fecha en que sucedieron, para que esté en posibilidad de defenderse eficazmente.*

*Firma.-* Por último, el Citatorio deberá ser suscrito por el titular de la dependencia o por sus representantes, sin embargo, se sugiere que sea signado por alguno de estos últimos, por la viabilidad que implica su ratificación de contenido y firma ante autoridad jurisdiccional.

*Notificación.-* Para la notificación del citatorio, se deberán tomar en cuenta las siguientes consideraciones:

- Tratándose de trabajadores administrativos de base, el citatorio se deberá notificar obviamente al trabajador y a la delegación sindical de la dependencia en la que esté inscrito; en caso de existir imposibilidad para notificar a dicha delegación, se notificará al Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.U.N.A.M).

- Con relación a los trabajadores académicos, además de notificar a la representación sindical en la dependencia, se deberá hacer también a la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (A.A.P.A.U.N.A.M).

- Respecto a los trabajadores de confianza, debemos omitir la notificación a la representación sindical, siendo que la diligencia deberá ser atendida solo con el propio trabajador.

La notificación del citatorio, deberá hacerse de manera personal al trabajador afectado ante la presencia de dos testigos, en el lugar donde presta sus servicios y preferentemente dentro de su horario de labores, así como a su representación sindical de la dependencia, con una anticipación mínima de *TRES DÍAS* hábiles a la fecha fijada para la celebración de la audiencia de investigación administrativa.

En caso de ausencia del trabajador, la diligencia se hará en el último domicilio que tenga registrado ante la Universidad Nacional Autónoma de México en días y horas hábiles; por lo que en caso de que tampoco se encuentre, se deberá hacer todo lo posible para que en ese lugar se notifique el citatorio y que el trabajador esté en condiciones de asistir a la audiencia el día y la hora en que ha de celebrarse; para lo cual, se ofrece el siguiente criterio jurisprudencial:

*Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989; Página: 567*

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. DEBE ACREDITARSE QUE EL TRABAJADOR QUEDÓ DEBIDAMENTE NOTIFICADO PARA LA PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA.** *Para considerar que el actor haya quedado debidamente notificado para la realización de la investigación administrativa, no es suficiente que el patrón demuestre ante la junta que hubiera intentado dejar el citatorio en el domicilio del trabajador sin indicar persona con quien entendió la diligencia, sino que debe acreditar que en ese domicilio se recibió la notificación para que el actor esté en condiciones de acudir a la investigación el día y hora en que se verificará.*

*Acta de negativa a recibir el citatorio.-* En caso de que el trabajador y/o la representación sindical se nieguen a recibir el citatorio, se hará constar tal situación en una acta que llevará los siguientes elementos:

*Proemio.-* Se seguirán los criterios señalados para la elaboración del acta administrativa de hechos.

*Cuerpo del acta.-* Declararán las persona quienes hallan llevado a cabo la notificación, describiendo las circunstancias de modo, tiempo y lugar, a fin de acreditar la negativa del trabajador o su representación sindical a recibir el citado documento.

*Cierre del acta.-* Deberá hacerse en los mismos términos que el acta administrativa de los hechos.

## **5. Audiencia de Investigación Administrativa.**

Una vez que se halla notificado el citatorio al trabajador y a la representación sindical, se deberá llevar a cabo la audiencia de investigación administrativa respectiva, bajo los siguientes términos:

*Inicio del acta de audiencia.-* Al principio del acta de audiencia, se deberá poner el lugar, la hora y la fecha; posteriormente comparecerán los representantes de la dependencia de adscripción del trabajador que se esté investigando, quienes en ese momento, acreditaran su personalidad mediante un oficio firmado por el titular y debidamente acusado por el sindicato, o bien mediante testimonio notarial; acto seguido, se hará comparecer al trabajador y/o su representación sindical, quienes deberán en ese momento acreditar su personalidad, en caso de que no comparezcan a la audiencia, se deberá dejar asentado ante la presencia de dos testigos.

*Desarrollo del acta de audiencia.-* El titular de la dependencia o sus representantes, harán la imputación de la causal de rescisión de la relación de trabajo, describiendo de manera clara y precisa, los hechos que motivaron la investigación, así como los fundamentos legales y contractuales en los que se basaron. Acto seguido, se ofrecerán las pruebas que se consideren convenientes y se procederá a su desahogo. La Ley Federal del trabajo, en su artículo 776, establece: son admisibles en el proceso, todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- Confesional
- Documental
- Testimonial
- Pericial
- Inspección

- Presuncional
- Instrumental de actuaciones
- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Por lo anterior consideramos, que por la naturaleza del procedimiento de investigación administrativa y concretamente el plazo que se tiene para su realización, se deberán ofrecer solo las pruebas marcadas en los incisos a), b), c), f), g) y h), ya que su desahogo deberá de hacerse en la misma audiencia, por el tiempo tan corto que reviste el procedimiento.

En caso de que se ofrezcan testigos o ratificantes, no podrán ser sujetos a repreguntas, toda vez como ya se dijo, el procedimiento es de naturaleza interna y no es llevado ante un órgano jurisdiccional, no existiendo entonces persona alguna con facultades para calificar de legales las preguntas o repreguntas que se formularán a dichas personas.

Una vez concluida la intervención de la representación de la dependencia, el trabajador y/o su representante sindical, manifestarán lo que a su derecho convenga.

*Cierre del acta.-* El acta se concluirá con el siguiente texto:

*Hechas las manifestaciones de los comparecientes, desahogadas las pruebas presentadas y agregados a las actuaciones los documentos exhibidos, el titular de la dependencia se reserva el derecho para emitir el resolutivo que al caso corresponda, dando por terminada la audiencia de investigación administrativa y, previa lectura que del acta correspondiente hacen los que en ella intervinieron, la ratifican en sus respectivas declaraciones por contener la verdad de*

*los hechos y constarles los mismos, firmando al margen y al calce para su constancia y efectos legales procedentes.*  
**CONSTE.**

Por último si alguna de las personas que intervinieron se niega a firmar el acta, se hará constar tal situación con dos testigos de asistencia. Hecho lo anterior, se deberá entregar una copia al trabajador, otra al representante sindical y el original se agregará a las demás actuaciones que se hayan generado con motivo de la investigación, integrándose el expediente definitivo.

#### **6. Resolutivo del Titular de la Dependencia y su negativa a recibirlo por parte del trabajador.**

Concluida la *Audiencia de Investigación Administrativa* y dentro del término de los diez días hábiles, el titular de la dependencia deberá evaluar todas las actuaciones que se hallan generado con motivo del procedimiento, a efecto de emitir el resultado correspondiente a través de un documento denominado resolutivo, el cual contendrá lo siguiente:

- Al igual que el oficio citatorio, el resolutivo deberá contener los datos personales y laborales del trabajador.
  
- Hay que fundar y motivar el resolutivo, detallando de manera clara y precisa, las circunstancias de modo, tiempo y lugar motivo de la investigación, inmediatamente se señalarán los fundamentos legales y contractuales para su sustento.
  
- Se especificará la sanción al trabajador.

- El resolutivo invariablemente será firmado por el Titular de la Dependencia, indicando el lugar y la fecha en que se signa el documento.

Las sanciones impuestas a los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, son de tres tipos:

**De rescisión.-** El titular de la dependencia, deberá indicar la fecha en la cual el trabajador quedará definitivamente separado del trabajo, surtiendo sus efectos a partir de que sea debidamente notificado de dicho documento.

**De suspensión.-** Se indicará al trabajador con toda precisión, los días que deberá ser suspendido, sanción que no podrá exceder de ocho días en sueldo y funciones, tal como lo establece la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

**Amonestación.-** Es la sanción mínima que se le puede imponer a un trabajador, la cual deberá ser por escrito.

En caso de que el trabajador desvirtúe los hechos que se le imputan, el procedimiento de investigación administrativa deberá quedar sin efectos.

La notificación que se haga del oficio resolutivo al trabajador y a la representación sindical según corresponda, deberá ser en los mismos términos que el del oficio citatorio, el cual deberá practicarse de manera personal y ante la presencia de dos testigos; como primer instancia, en el lugar donde prestan sus servicios y preferentemente dentro de su horario de labores, y en caso de no localizarlos, en el último domicilio que se tenga registrado ante esta institución.

Cuando el trabajador se niegue a recibir el resolutivo, se procederá a leerle el contenido del mismo en voz alta y ante la presencia de dos testigos. Posteriormente se levantará el acta de negativa correspondiente, bajo los mismos lineamientos del acta de negativa a recibir el citatorio.

Para el caso específico de que el resolutivo consistiera en la rescisión de la relación laboral y exista negativa por parte del trabajador a recibirlo, además de levantar el acta correspondiente, deberá hacerse del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento paraprocesal, en términos de lo establecido en los artículos 47 última parte, 982, 983, 991 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

El aviso de rescisión que se presenta ante la Junta Federal, se deberá hacer en un plazo que no exceda de cinco días hábiles contados a partir de que el trabajador se halla negado a recibir dicho aviso, el cual se ingresará a través de un escrito que deberá contar con los siguientes requisitos:

- Datos del promovente.- es a través de un representante legal de la Universidad Nacional Autónoma de México, quien acreditará su personalidad mediante testimonio notarial respectivo.

- Se deberá proporcionar a la Junta Federal, el nombre completo del trabajador, así como el último domicilio que tenga registrado ante esta Universidad, para que esté en posibilidad de llevar a cabo la notificación del aviso de rescisión y así cumplir con lo establecido en la última parte del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

- Hay que acompañar en el escrito, el aviso de rescisión, ya que es el documento base de la acción.

Si existe omisión por parte del patrón en la presentación del paraprocesal, el despido se considerará injustificado, por lo tanto, la Universidad tendrá que reinstalar al trabajador rescindido.

Para robustecer el procedimiento paraprocesal, se señalan los siguientes criterios jurisprudenciales:

*Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: II, Octubre de 1995; Tesis: V.2o.19 L; Página: 620*

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA. QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA.** *El artículo 47 in fine de la Ley Federal del Trabajo, establece que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. Que el aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador. En caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado; no obstante lo anterior si de autos se desprende que existe comunicación dirigida al sindicato de trabajadores al cual pertenece el trabajador y en ésta se contiene citatorio para que se presente el trabajador y el representante del sindicato para una investigación, comunicación que se encuentra firmada de recibido por el propio trabajador en la que se señalan fecha, causas y motivos tendientes a la investigación, de ello se desprende que queda satisfecho el fin perseguido por el invocado precepto legal de que el trabajador conozca la causa de la separación y por ende que no quede en estado de indefensión.*

*Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: III, Febrero de 1996; Tesis: I.6o.T. J/12M; Página: 292*

**AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** *Es factible tener por cumplido el requisito que establece el penúltimo párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, mediante la comunicación a la Junta respectiva del aviso de rescisión y la solicitud de que se notifique al trabajador a través de ella, siempre y cuando el patrón demuestre en forma fehaciente su imposibilidad de hacerlo del conocimiento del trabajador, lo que implica que el patrón demuestre en el juicio que agotó todos los medios a su alcance para hacer la entrega al trabajador del aviso por escrito de la causa o causas de su rescisión, no sólo en el domicilio sino también en su centro de trabajo, que es el lugar donde el trabajador está obligado a acudir dentro del horario establecido para su desempeño.*

*Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: I, Mayo de 1995; Tesis: I.1o.T. J/3; Página: 293*

**RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CUANDO EL PATRON INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, RESULTA INNECESARIO EL ESTUDIO DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS.** *El incumplimiento del patrón de lo señalado en la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, la falta del aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación de trabajo, trae como consecuencia el estudio innecesario de las excepciones que se hicieron valer en la contestación de la demanda, toda vez que el invocado precepto establece como sanción que el despido alegado se considere injustificado.*

*Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: II, Agosto de 1995; Tesis: I.1o.T.1 L; Página: 587*

**PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. AVISO ESCRITO DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CONDUCTO DE LA JUNTA.** *El patrón no está obligado a acreditar que el trabajador se negó a recibirlo ni tampoco que estuvo imposibilitado a entregarlo, pues de conformidad con lo dispuesto en los artículos 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, basta que haga saber a la propia Junta una u otra cosa para que ésta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, proceda a la notificación requerida, sin la exigencia de que el patrón acredite dichas circunstancias, pues ello es materia del juicio respectivo, atento de que el procedimiento paraprocesal se constituye de actuaciones en las que no hay controversia o litigio.*

## **7. Causales de rescisión más frecuentes imputables al trabajador.**

En toda empresa o institución de carácter público o privado, los conflictos entre patrones y trabajadores son muy frecuentes, por lo que la Universidad Nacional Autónoma de México no está exenta de ello.

Dentro de las causales de rescisión más comunes en esta Institución, se encuentran las siguientes:

**FALTAS DE PROBIDAD U HONRADEZ, ACTOS DE VIOLENCIA, AMAGOS, INJURIAS O MALOS TRATAMIENTOS EN CONTRA DEL PATRÓN, SUS FAMILIARES, O DEL PERSONAL DIRECTIVO O ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.**

**Primera.** Las faltas de probidad u honradez, son definidas por el maestro Roberto Muñoz Ramón como:

*“Aquellas acciones u omisiones, delictivas o no, por medio de las cuales los trabajadores lesionan un patrimonio o,*

*aunque no lo lesiones, incumplen con el deber de ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones con lealtad."*<sup>9</sup>

Por falta de probidad u honradez se entiende: el no proceder con rectitud e integridad en las obligaciones que se tienen a cargo o en contra de las mismas, siendo que los casos más frecuentes en que incurren los trabajadores por motivo de ésta causal en ésta Institución son:

- ausentarse de sus labores sin permiso o causa justificada;
- checar la tarjeta de control de asistencia de otro compañero;
- falsificar o alterar documentos para justificar inasistencias a laborar;
- alterar el orden y disciplina del centro de trabajo.

Los trabajadores en muchas ocasiones, no cumplen con sus obligaciones laborales, ya que se ausentan de su área de trabajo sin la autorización del titular o sus representantes, en muchos de los casos solo registran su entrada y se retiran, regresando sólo a checar su salida, o bien, solicitan a sus compañeros que indebidamente, les registren su asistencia.

La falsificación o alteración de documentos, es una causa grave en que incurren los trabajadores, ya sea para justificar las faltas de asistencia, o la ausencia a sus labores, siendo que por lo general, alteran o falsifican licencias médicas y constancias del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El orden y la disciplina en el centro de trabajo, es fundamental para la preservación de la relación laboral y la productividad en la Institución; sin embargo, es muy común las riñas entre trabajadores, quienes con esas

---

<sup>9</sup> MUÑOZ RAMÓN, Roberto. *Derecho del trabajo*. Porrúa. México 1983. p. 322.

conductas, alteran la tranquilidad y la paz del lugar donde desempeñan sus labores.

**Segunda.** Actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares, o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento. Para el maestro Roberto Muñoz Ramón, los malos tratos se pueden ejecutar por amagos, injurias o actos de violencia.

*"Por los amagos se amedrenta una persona dándole a entender por medio de la palabra verbal o escrita o por señas que se le va a provocar un mal futuro e injusto en su persona o en sus bienes.*

*Las injurias son las expresiones habladas, escritas o actuadas dirigidas intencionalmente a causar afrenta, desdén, humillación o a lesionar la dignidad de una persona.*

*Los actos de violencia se distinguen en: actos de violencia físicos y actos de violencia moral. Aquéllos consisten en la fuerza material bofetadas, golpes, azotes, ataques, etc.- aplicada directa e indirectamente al cuerpo de una persona. La violencia moral, se identifica en cierto modo con los amagos, consiste en constreñir psíquicamente a una persona bajo la amenaza de que va a ser víctima de un mal grave"<sup>10</sup>*

## **FALTAS DE ASISTENCIA.**

Es menester hacer una distinción sobre esta causal, en razón a que para los trabajadores administrativos de esta institución, existen dos hipótesis, en cambio para los académicos solo hay una.

---

<sup>10</sup> Ibidem Pág. 327.

Para los trabajadores administrativos, en su Contrato Colectivo de Trabajo en su cláusula 20 numeral 7, establece que es causal de rescisión, el tener sin causa justificada o sin permiso:

- Más de tres faltas de asistencia consecutivas a su trabajo, es decir cuatro.
- Seis faltas en un periodo de treinta días, los cuales se computarán como naturales, por lo que en ellos quedan comprendidas las vacaciones y demás días en que el trabajador no tenga la obligación de prestar el servicio, incluso pueden abarcar partes de dos meses consecutivos del calendario.

El Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, a diferencia del Administrativo, no contiene las causales de rescisión de la relación de trabajo imputables al trabajador, por lo que en su cláusula 22 nos remite a la Ley Federal del Trabajo, siendo que en su artículo 47 fracción X, establece que es causal de rescisión, el trabajador que tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada, las cuales no necesariamente pueden ser de manera continua.

*"Las faltas injustificadas representan para el despido lo que la separación del hogar conyugal implica para el divorcio. En éste la separación rompe con el deber fundamental de la cohabitación. Las faltas, a su vez, implican la interrupción indebida de la obligación que tiene el trabajador de estar a disposición del patrón para prestar su trabajo"<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. decimaséptima edición. Porrúa. México 2003. p. 91

Uno de los problemas que presenta esta causal, es el hecho de que en ocasiones, los trabajadores en esta institución, laboran jornada discontinua, es decir, que está dividida en dos partes; por lo que al faltar a una de ellas, no significa que exista una falta completa, ya que para efectos de esta causal, es necesario que el trabajador no asista a toda la jornada de trabajo. Para ello, se transcribe la siguiente jurisprudencia:

*Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo: II, Noviembre de 1995; Tesis: 2a./J. 76/95; Página: 194*

**FALTAS DE ASISTENCIA. TRATÁNDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACIÓN DE LA FRACCIÓN X, DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** *Al establecer la fracción X, del artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, en forma general, que es causal de rescisión de la relación laboral tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada, ante la duda que podría presentarse, tratándose de la jornada de trabajo discontinua -que se caracteriza por la interrupción del trabajo, de tal manera que el trabajador pueda, libremente disponer del tiempo intermedio, lapso durante el cual no queda a disposición del patrón-, si la inasistencia a uno de los períodos de que se compone la misma puede sumarse a tres faltas completas para actualizar la causal de despido invocada, o se requieren cuatro faltas completas, dicha duda debe resolverse en beneficio del trabajador conforme a lo ordenado por el artículo 18, último párrafo del código laboral, el cual establece que en la interpretación de las normas de trabajo, en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como in dubio pro operario, la cual no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas sino supone que ya se han utilizado esas técnicas pero no obstante ello, el resultado es que se puede obtener más de una interpretación. Frente a diversas interpretaciones, se debe escoger la más favorable al trabajador. La citada forma de interpretación de la ley laboral, es una manifestación del principio protector del derecho del trabajo y como manifestación de dicho principio, también tiene como límite la justicia*

*social. Es decir, el principio protector, como la regla in dubio pro operario, no deben considerarse carentes de fronteras sino tienen como límite la necesidad de establecer la armonía en las relaciones entre trabajadores y patrones y la proporcionalidad en la distribución de los bienes producidos por esas relaciones.*

El trabajador universitario para justificar sus faltas de asistencia, por lo general presenta constancias médicas del ISSSTE, las cuales en muchas de las veces, son alteradas o falsificadas, hecho que constituye una falta de probidad u honradez, la cual ha sido estudiada en el presente capítulo.

## **DESOBEDIENCIA.**

El artículo 47 fracción XI de la Ley Federal del trabajo, y la cláusula 20 numeral 8 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo al Servicio de la U.N.A.M; establecen la desobediencia como otra causal de rescisión; sin embargo, existe una notable diferencia en cuanto lo que prevé el primer ordenamiento respecto al segundo.

Ambos establecen, que es causal de rescisión, desobedecer el trabajador sin causa justificada al patrón o a sus representantes, siempre que se trate del trabajo contratado; sin embargo, el Contrato Colectivo del Personal Administrativo, añade una palabra que es la "reiteración", es decir, que no basta con que el trabajador desobedezca una sola vez, sino que debe hacerlo dos o más de las veces para configurar la causal. Como se puede apreciar, al trabajador académico, al serle aplicable la Ley Federal del Trabajo, basta con que desobedezca en una ocasión para aplicar el precepto legal aludido.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se pronuncia mediante la siguiente tesis jurisprudencial:

*Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 187-192 Quinta Parte; Página: 18*

**DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.** *La manifestación que el trabajador hace al patrón o a sus representantes en el sentido de que no le es posible cumplir con las órdenes que se le den en relación al trabajo contratado, implica una desobediencia a éstas, si dicho trabajador no demuestra la causa que alega como justificación de su desobediencia, por lo que debe estimarse que el patrón prueba la defensa de despido justificado que apoya en la fracción XI del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.*

En la desobediencia se desprenden los siguientes elementos:

- patrón o representantes;
- causa justificada y
- trabajo contratado.

Uno de los elementos fundamentales dentro de la relación de trabajo, es la subordinación, esto es, la facultad que tiene el patrón o sus representantes de mando, y la obligación del trabajador a cumplir con las obligaciones laborales por las cuales fue contratado, por ello, es muy importante que al trabajador, se le den instrucciones de trabajo inherentes a las funciones de su categoría y que sean dentro de su jornada de trabajo, teniendo éste la obligación de acatarlas, por lo que de lo contrario, incurriría en la causal de rescisión en comento.

### **ESTADO DE EBRIEDAD.**

Uno de los principales problemas que enfrenta nuestra universidad sobre causales de rescisión, es el de los trabajadores que asisten a sus labores en estado de ebriedad.

Esta se contempla en la cláusula 20 numeral 9 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Administrativo al Servicio de la institución y en el artículo 47 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece que es causal de rescisión de la relación de trabajo, que asista el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que en este último caso, exista prescripción médica.

El hecho se configura, cuando el trabajador concurre a sus labores en estado de ebriedad, y no cuando ingiere bebidas embriagantes dentro del lugar donde presta sus servicios, ésta última también es una causal de rescisión, pero se trata como falta de probidad u honradez y actos inmorales.

*"La causal responde a un problema social como es el de la ebriedad. En cierto modo actúa como un freno y, por otra parte, intenta impedir un grave riesgo de empresa ya que el trabajador que se presenta en estado de ebriedad supone peligro, no sólo para sí mismo, sino para los demás".<sup>12</sup>*

Para reforzar lo anterior, se ofrecen los siguientes criterios jurisprudenciales:

*Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 193-198 Quinta Parte; Página: 55*

**EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANÁLOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.** *La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, literalmente señala como causa de rescisión del contrato de trabajo la de "concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez ..."; sin embargo, no es menos cierto que el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivarán la rescisión del contrato de trabajo las causas análogas, de igual manera*

---

<sup>12</sup> Ibidem pág. 100.

*graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere, lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluidas en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de la enumerada, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes en lo que al trabajo se refiere. Por tanto, si un trabajador, en horas que no corresponden a sus labores, se presenta en el centro de trabajo en estado de ebriedad, su conducta implica una falta de probidad ya que lesiona el prestigio de la empresa, distrae a sus compañeros que se encuentran laborando, altera la disciplina en el centro de trabajo y puede ocasionar riesgos motivando así la rescisión de su contrato individual de trabajo, en términos de la fracción XIII, relacionada con la fracción XV del artículo 47 del ordenamiento citado, por ser una causa análoga de igual manera grave y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.*

*Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989; Página: 683*

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR ESTADO DE EBRIEDAD.** *La fracción XIII del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece como causal de rescisión sin responsabilidad para el patrón "concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante salvo que en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar sus servicios el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;. .." sin embargo, no puede entenderse de manera literal el hecho de concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad, pues su finalidad radica en que el trabajador no preste sus servicios o desarrolle sus labores en estado de ebriedad; esto es, que debe entenderse como causal de rescisión el hecho de que el trabajador llegue al centro de trabajo en estado de ebriedad o que en él ingiera bebidas alcohólicas, puesto que con cualquiera de estas hipótesis se estaría afectando tanto la imagen del centro de trabajo como la seguridad del mismo.*

Por otra parte, el llegar al trabajo con aliento alcohólico, no es causa de rescisión de la relación laboral. Cuantas veces los trabajadores al momento de ingerir sus alimentos, lo acompañan con algún tipo de bebida alcohólica, claro que no se debe exceder los límites para no caer en un estado de ebriedad, para lo cual, se tiene la siguiente tesis jurisprudencial:

*Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: VII, Marzo de 1991; Página: 145*

**EMBRIAGUEZ, EL ALIENTO ALCOHÓLICO NO ES INDICATIVO DE ESTADO DE.** *No se acredita la causal de rescisión prevista por el artículo 47, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, la cual consiste en que el trabajador se presente a laborar en estado de ebriedad, si la constancia de examen médico allegada alude a aliento alcohólico, pues éste por sí mismo no es suficiente para concluir la existencia de aquella condición.*

Ahora bien, el estado de ebriedad, no solamente se puede acreditar a través de un dictamen médico, sino que también puede ser mediante prueba testimonial, ya que la ebriedad es un hecho muy evidente, que la condición de una persona que ha ingerido bebidas alcohólicas, disminuye en su estado físico y mental. Esto es, que una persona en esas condiciones, presenta síntomas como: aliento alcohólico, se tambalea, no articula bien sus palabras, balbucea, ojos enrojecidos.

Por lo general, en la Universidad Nacional Autónoma de México, para poder acreditar el estado de ebriedad de un trabajador, se instrumentan actas administrativas, ya que el dictamen médico no es del todo apropiado, en razón de que el trabajador siempre se rehúsa a practicárselo.

En las actas deberán siempre comparecer dos o más testigos idóneos, precisando de manera clara, el hecho de la ebriedad del trabajador.

En razón a lo anterior, la Corte se ha pronunciado mediante los siguientes criterios:

*No. Registro: 211,407; Tesis aislada; Materia(s): Penal; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XIV, Julio de 1994; Tesis; Página: 565*

***EBRIEDAD. TESTIMONIAL.***

*La prueba testimonial sí es apta para probar el estado de ebriedad y no es indispensable la pericial, en razón de que dicho estado cae bajo la simple apreciación de los sentidos.*

*No. Registro: 217,286 Tesis aislada; Materia(s): Penal; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: XI, Febrero de 1993; Tesis; Página: 247*

***EBRIEDAD, EL CERTIFICADO MÉDICO NO ES INDISPENSABLE PARA ACREDITAR LA.***

*No es absolutamente imprescindible para demostrar el estado de ebriedad, el ceñirse a determinado e invariable método de comprobación, como puede serlo el correspondiente certificado médico, si por otros medios de prueba puede llegarse a comprobar ese estado.*

## CAPÍTULO TERCERO

### **Recursos ante las Comisiones Mixtas**

Cuando a un trabajador se le imponga una sanción derivada de un Procedimiento de Investigación Administrativa, ya sea una amonestación, suspensión en sueldo y funciones o la rescisión de su contrato individual de trabajo, aquél podrá apelar a través de lo que se denomina, *Recurso, ante las Comisiones Mixtas de Conciliación*, ya sea del personal académico o del personal administrativo, según se trate.

*Naturaleza Jurídica.* Tres son los conceptos que considero esenciales para explicar la naturaleza de las Comisiones Mixtas de Conciliación, los cuales son: Comisión, Mixta, Conciliación.

- *Comisión.*- Del latín *kommittere*, encargar o encomendar a otro el desempeño o ejecución de algún servicio o cosa. Facultad que se da o se concede a una persona para ejercer, durante cierto tiempo, una función. Concesión a otro de una o más atribuciones propias que cabe delegar. Conjunto de personas que, por nombramiento o delegación de terceros, o asumiendo por sí carácter colectivo, formula una petición, prepara una resolución, realiza un estudio o asiste a actos honoríficos<sup>13</sup>.

La Comisión de Conciliación, la refiere Cabanellas:

“en ciertos ordenamientos procesales del trabajo, el organismo, de instancia obligatoria, ante el cual deben

---

<sup>13</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. vigésimoprimer edición. Heliasta. Buenos Aires República Argentina 1989. pag. 214.

comparecer las partes a fin de intentar, ante las excitaciones del vocal correspondiente, un arreglo pacífico, antes de entrar en la fase propiamente contenciosa”<sup>14</sup>.

Las Comisiones Mixtas de Conciliación, tanto del personal académico como del administrativo, son entes creados para realizar funciones que en esencia son de conciliación, órganos bipartitos cuyo objetivo es la de atender los conflictos en segunda instancia entre la Universidad Nacional Autónoma de México y los sindicatos legalmente constituidos.

- *Mixto*.- Es un concepto que denota una distinta naturaleza entre dos entes, o bien, lo que pertenece a grupos distintos. Las comisiones son organismos que se encuentran integrados por representantes de la Universidad Nacional Autónoma de México y, por integrantes de los sindicatos ya sea del personal académico o del administrativo según se trate (AAPAUNAM o STUNAM). La justicia y la equidad son dos fines del derecho que deberán prevalecer en la resolución de conflictos obrero patronales, para ello, las comisiones mixtas a través de la dualidad de sus representantes, deberán velar para que ese objetivo se alcance.

- *Conciliación*.- Es el concepto más importante y la razón de ser de las comisiones mixtas, ya que su principal objetivo, es la de poner de acuerdo a las partes para que éstas estén en posibilidad de tomar la resolución que crean conveniente y, así, favorecer sus propios intereses.

Actualmente la conciliación es muy recurrente en cuestiones laborales, es parte de las etapas del proceso laboral, creada para evitar

---

<sup>14</sup> Ibidem pag. 215.

juicios de duración y resultados no previsibles y, en algunos casos, innecesarios para las partes. Los Tribunales del Trabajo tienen conciliadores que realizan esa función, al intentar la celebración de pláticas conciliatorias entre las partes, exhortándolas para que procuren llegar a un arreglo que ponga fin a sus diferencias, por lo que en caso de existir el acuerdo correspondiente, en ese acto termina el juicio laboral. La conciliación es de gran beneficio en la solución de conflictos, ya que para la autoridad laboral se traduce en menos carga de trabajo y, para las partes, evita la generación de juicios engorrosos, costosos y de duración inimaginable.

*“Avenencia entre partes discordes que resuelven desistir de su actitud enemistosa, por renunciaciones recíprocas o unilaterales. Concurso o reunión de cualidades diversas, y a veces opuestas incluso.*

*La conciliación configura un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social. Como acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertado por las partes. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar. El resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso, las partes se avienen; en el segundo, cada una*

*de ellas queda en libertad para iniciar las acciones que le correspondan*<sup>15</sup>.

*Concepto.-* Los Contratos Colectivos de Trabajo en la Universidad, tanto del personal académico como el administrativo, proporcionan su propia definición acerca de las Comisiones:

- Contrato Académico cláusula 2 fracción XIII.- organismos colegiados convenidos por el mismo número de integrantes, tanto de la UNAM como del AAPAUNAM con el objeto de planear, analizar, discutir y resolver asuntos que correspondan a la aplicación del contrato de los académicos, de la Ley Federal del Trabajo y de la Legislación Universitaria, atendiendo a las facultades que dicten sus propios reglamentos.
- Contrato Administrativo cláusula 4 numeral 5:

*Son órganos integrados por el mismo número de representantes de la UNAM y del sindicato, para discutir y resolver con voz y voto sobre los asuntos de su competencia, conforme a su propio reglamento.*

Las Comisiones Mixtas de Conciliación las he definido, como aquellos órganos integrados por representantes de la Universidad Nacional Autónoma de México y representantes de los sindicatos tanto de la AAPAUNAM como del STUNAM, cuya función principal es la de exhortar a las partes para llegar a acuerdos a través de la conciliación, con el objeto de

---

<sup>15</sup> Ibidem pag. 255-256.

poner fin a los conflictos derivados del procedimiento de investigación administrativa o de aquellos que su propio reglamento prevé.

En la práctica, la mayoría de los conflictos que se ventilan ante estas Comisiones, se resuelven mediante la conciliación; pocos son los asuntos que llegan a otras instancias como lo es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, lo que resulta en un determinado momento, benéfico para la Institución, ya que con ello se evitan juicios que en muchos de los casos son innecesarios y que podrían repercutir en detrimento de esta Institución. Por ello, es de suma importancia la actividad que realizan estas Comisiones en la participación de la solución de los problemas laborales en la Universidad.

*Marco Legal.-* La Ley Federal del Trabajo prevé expresamente la posibilidad de constituir las siguientes comisiones:

- Comisiones Mixtas para Determinar la Participación Individual de Utilidades (artículo 125 fracción I).
- Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento (artículo 153 letra I).
- Comisiones Mixtas para Determinar la Antigüedad de los Trabajadores (artículo 158).
- Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene (artículo 509).
- Comisiones Mixtas para Formular el Reglamento Interior de Trabajo (artículo 424 fracción I).

Las comisiones mixtas de conciliación, tanto del Personal Académico como del Administrativo, se sustentan fundamentalmente en los siguientes preceptos:

- El artículo 391 fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo establece:

El Contrato Colectivo de Trabajo contendrá:

*Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley.*

- Asimismo el artículo 392 de la Ley Laboral indica:

*En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias. Las Comisiones disciplinarias materia de este capítulo, tuvieron su origen, en el pacto contractual entre las Autoridades Universitarias y los dos sindicatos de esta Institución.*

- El fundamento contractual de la *Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico*, se establece en sus cláusulas 27, 28 y 111 numeral 1.

- Por lo que respecta a la *Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo de Base*, ésta se encuentra regulada en las cláusulas 22 y 99 del Contrato Colectivo de Trabajo Administrativo.

Lo anterior sienta las bases para que cada comisión mixta tenga su propio Reglamento, en donde se establece entre otras cosas, la integración, funcionamiento y competencia de estos organismos colegiados.

La esencia en el contenido de los reglamentos de las comisiones mixtas son prácticamente iguales, con excepción en algunas puntos, básicamente en cuanto a términos que manejan unos y otros, por lo que el análisis de estos ordenamientos será de manera uniforme.

### **Reglamentos de las Comisiones Mixtas**

*Integración.-* Las comisiones mixtas se integran con tres representantes tanto de la U.N.A.M., como de la parte sindical, pudiendo las partes nombrar y remover libremente a sus respectivos representantes; asimismo tendrán derecho a nombrar dos asesores quienes tendrán voz pero no voto.

*Funcionamiento.-* Para el debido funcionamiento de las Comisiones Mixtas, la U.N.A.M. proporcionará personal, local fijo y adecuado y demás enseres necesarios.

*Las sesiones de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico serán:*

- *Ordinarias.*- son aquellas en que la Comisión atenderá la resolución respecto de los asuntos planteados que sean de su competencia.
- *Extraordinarias.*- son aquellas en que la Comisión, previo acuerdo, determinará el desahogo de diligencias propias de su competencia. Estas podrán ser convocadas por cualquiera de las representaciones que la integran, por lo cual, se deberá avisar por escrito a la otra parte con dos días hábiles de anticipación o podrán ser acordadas en las sesiones ordinarias, expresando los motivos y asuntos que se van a tratar.

Dicha Comisión designará un Secretario Permanente, el cual tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y clasificar la documentación y correspondencia que reúna los requisitos establecidos en el Reglamento.
- Formular los proyectos de los acuerdos de trámite y resolución.
- Levantar las actas de las sesiones.
- Levantar el acta correspondiente en los casos en que se suspenda la sesión por falta de quórum
- Elaborar el orden del día
- Tener el control del libro de gobierno y el archivo de la Comisión.
- Las demás que le encomiende la Comisión.

De cada una de las sesiones se levantará un acta, en donde se dejará constancia de cada una de las actuaciones de la Comisión, informando a detalle a las partes en conflicto la evolución del asunto.

*Por lo que respecta a la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo, sesionará de la siguiente manera:*

*Sesiones ordinarias.-* Son aquéllas audiencias donde la Comisión atiende los asuntos planteados por las partes en conflicto, las cuales son públicas y se celebrarán en días y horas hábiles de las 9:00 a las 14:00 horas y de las 17:00 a las 20:00 horas de lunes a viernes, por lo que solo por excepción se ampliarán los términos a juicio de la propia Comisión.

*Sesiones de Pleno.-* Son aquéllas en donde solo intervienen los integrantes de la Comisión, resolviendo los asuntos de su competencia planteados mediante apelación (derivado de un procedimiento de investigación administrativa), inconformidad o queja.

*Competencia.-* Las atribuciones que tienen ambas Comisiones son las siguientes:

- La *Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico*, es competente para analizar, discutir y resolver sobre las inconformidades planteadas por aquéllos trabajadores académicos que hayan sido afectados o tengan conocimiento de la afectación en su interés laboral, como lo es las sanciones derivadas del procedimiento de investigación administrativa.
- La competencia de la *Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo* es:

- Conocer en segunda instancia los conflictos que se hayan presentado en las dependencias universitarias y de cuya resolución se haya apelado. Esta atribución es la que sustenta al procedimiento de investigación administrativa
- Conocer y resolver en segunda instancia de los conflictos que se planteen con motivos de cambios de adscripción de los trabajadores y/o de unidades escalafonarias.
- Conocer y resolver sobre las facilidades a trabajadores que estudien en universidades o escuelas de la SEP o incorporadas a ésta.
- Conocer del procedimiento previo a huelga.
- Conocer sobre la inhabilitación para continuar en la prestación del servicio como causa de terminación de la relación de trabajo, al objetar el trabajador el dictamen que rindan los médicos del ISSSTE.
- Conocer sobre la suspensión o rescisión individual de trabajo por sujeción a proceso penal.
- Ser depositaria del tercer ejemplar del Contrato Colectivo de Trabajo, Reglamentos, Convenios, Acuerdos, Circulares y Reformas en relación a aquél.
- Aplicar, Reformar, Adicionar y Derogar artículos del Reglamento de dicha Comisión.
- Conocer y resolver sobre impedimentos de los miembros de la Comisión.
- Conocer y Resolver sobre las Inconformidades y quejas.
- Exhortar a las partes para llegar a cuerdos conciliatorios.

*Formalidades y Procedimiento.-* Cuando un trabajador ya sea del personal académico o del administrativo no esté conforme con la resolución dictada por el patrón (titulares de las dependencias de la UNAM), podrá apelar o inconformarse por sí o por medio de sus representantes

debidamente acreditados ante la Comisión respectiva, en un término que no exceda para los trabajadores académicos de veinte días hábiles y para los administrativos de cinco días, para los primeros contados a partir del día siguiente de que se les notifique o tengan conocimiento de dicha resolución y, para los segundos, desde el momento de su notificación.

Para los efectos anteriores, se consideran días hábiles a todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en que la Junta suspenda sus labores (artículo 715 Ley Federal del Trabajo).

Cabe aclarar que la inconformidad es un concepto utilizado por los académicos y la apelación por los administrativos, en razón del procedimiento de investigación administrativa.

El escrito de inconformidad o apelación deberá contener lo siguiente:

- Nombre, domicilio para oír y recibir notificaciones por sí o por interpósita persona, así como número telefónico.
- Categoría, antigüedad y puesto que desempeña.
- Dependencia de adscripción.
- Órgano o autoridad contra la cual se inconforma o apela.
- Fecha de la notificación de la resolución que le causa agravio o aquella en la que haya tenido conocimiento del acto u omisión que impugna.
- Una relación clara y sucinta de los hechos que motiven su acción, así como su petición concreta.
- Disposiciones normativas en que se funde su petición. (solo para los trabajadores académicos).

Una vez que las Comisiones Mixtas reciban el escrito de inconformidad o apelación según corresponda, notificarán al titular de la dependencia contra la cual se planteó dicho escrito, para que en el término de cinco días hábiles para los trabajadores académicos y para los administrativos de un día, contados a partir del día siguiente a aquel en que se les notifique el acuerdo admisorio respectivo, contesten y remitan el expediente derivado del procedimiento de investigación administrativa, apercibiendo a la dependencia que de no hacerlo, se les tendrá por allanada la inconformidad para el caso de los académicos, y para los administrativos, se les tendrá por resuelto el conflicto en forma absoluta.

La Comisión Mixta del Personal Administrativo, citará a las partes a una primera audiencia de conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas, la cual será pública, dentro de los cinco días hábiles que sigan a la fecha en que se haya recibido el escrito de apelación. La Comisión del Personal Académico, lo hará en razón del inconforme, con un plazo mínimo de cinco días hábiles anteriores a la celebración de la audiencia y, para la autoridad responsable, con un término de cinco días hábiles.

El principal objetivo de la referida audiencia, es que los integrantes de la Comisión respectiva, exhorten a las partes para que lleguen a un arreglo conciliatorio, de lo contrario, en la misma vertirán pruebas y alegatos que consideren pertinentes. El Reglamento de la Comisión Mixta del Personal Administrativo, no prevé que tipo de pruebas son las admitidas para resolver los conflictos, solamente las menciona de manera general; no así el Reglamento de la Comisión Mixta del Personal Académico, en donde establece que serán admitidas todas, con excepción de la confesional, la que solo se admitirá previo acuerdo de los integrantes de la Comisión.

En caso de que las partes llegaren a un acuerdo conciliatorio, firmarán en la propia Comisión el convenio correspondiente, dando por concluido el conflicto en segunda instancia. Por el contrario, en caso de que las partes no estuviesen de acuerdo, la Comisión respectiva resolverá con los elementos aportados.

Las resoluciones que emitan las Comisiones serán obligatorias en términos de lo establecido por el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales podrán ser:

*Procedentes;* es decir, absolviendo a la autoridad respecto al procedimiento de investigación administrativa.

*Improcedentes;* esto es que, la resolución (amonestación, suspensión o rescisión) que tomó la autoridad derivada del procedimiento de investigación administrativa, deberá quitársele al trabajador.

*Dejar a salvo los derechos del trabajador;* por si es voluntad de él, los haga valer ante la Junta Especial 14 Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Ahora bien, cuando los integrantes de las Comisiones Mixtas tengan conocimiento de que el trabajador recurrente interpuso demanda ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, harán un análisis comparativo entre la demanda y el recurso, en caso de que ambos pretendan las mismas prestaciones, se procederá a archivar el recurso como asunto concluido, de lo contrario, se continuará con el procedimiento hasta su total culminación.

El Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo, establece la figura del *árbitro* que deberá ser perito en derecho, el cual de manera extraordinaria y si el caso lo amerita, será nombrado por los representantes de la Comisión, con el objeto de resolver los conflictos derivados del procedimiento de investigación administrativa.

En caso de que los trabajadores no estén conformes con las resoluciones emitidas por las Comisiones Mixtas de Conciliación, ya sea del Personal Académico o Administrativo, podrán ejercitar sus acciones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; por lo que el término para la prescripción de sus acciones ante ese órgano jurisdiccional, comenzará a partir del día siguiente a aquél en que surta efectos la notificación por la Comisión correspondiente.

*Crítica a las Comisiones Mixtas.*- La naturaleza de la relación de trabajo, se manifiesta con los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones para la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas, las cuales deberán integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y patrones.

Las comisiones mixtas establecidas en los contratos colectivos de trabajo, sólo pueden tener funciones en materia económica y social; es decir, de investigación, vigilancia, asesoría, reglamentación o resolución en materia de participación de utilidades, de capacitación y adiestramiento, de antigüedad de los trabajadores, de higiene y seguridad, de desarrollo del trabajo, etc.

En mi particular punto de vista, las Comisiones Mixtas de Conciliación, tanto del Personal Académico como el Administrativo, en razón al

Procedimiento de Investigación Administrativa, no cumplen con las funciones sociales y económicas que establece el artículo 192 de la Ley Federal del Trabajo, por las siguientes razones:

- Las Comisiones admiten y valoran todo tipo de pruebas, en términos de las establecidas por el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo: confesional, documental, testimonial, pericial, inspección, presuncional, instrumental de actuaciones y fotografías o todos aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia; sin embargo, la admisión, desahogo y valoración de las mismas, sólo compete a la Autoridad Jurisdiccional, que en este caso es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en términos de lo establecido por el artículo 123 fracción XX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra establece:

*Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.*

- Las Comisiones en base a las pruebas anteriormente mencionadas, a final de cuentas, resuelven sobre los conflictos o litigios suscitados entre trabajador y patrón.

En suma, la función de las Comisiones Mixtas es jurisdiccional, ya que se equipara a un pequeño proceso jurisdiccional, donde se manejan las etapas del procedimiento como lo es la conciliación, demanda, excepciones, ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas.

En apoyo a lo anterior, los Tribunales Laborales han sostenido el mismo criterio de que las Comisiones formadas contractualmente, solo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales y, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por éstas carecen de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para ello, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como se desprende de la jurisprudencia y tesis jurisprudenciales que para pronta referencia, se reproducen a continuación.

*No. Registro: 242.993; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Séptima Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: 151-156 Quinta Parte; Tesis; Página: 132; Genealogía; Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 83, página 57; Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 117, página 105; Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 206, página 134.*

**FERROCARRILEROS. FUNCIONES Y ALCANCES DE LAS DECISIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS.** *Las comisiones formadas contractualmente sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales, y solamente en estos casos las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*

*No. Registro: 275.872; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Sexta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: Quinta Parte, XXXIII; Tesis; Página: 46*

**JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, CAPACIDAD Y ATRIBUCIONES LEGALES DE LAS.** *Es exacto que conforme a la fracción XX del artículo 123 constitucional sólo las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen capacidad y atribuciones legales para resolver todo lo*

*relativo a las diferencias entre trabajadores y patrones, lo que está arreglado a derecho , toda vez que conforme a la citada fracción XX, las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno, norma que por su jerarquía constitucional no puede ser desvirtuada por la disposición contenida en una ley ordinaria y menos aún por alguna estipulación contractual, de lo que resulta que si bien el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo autoriza a los patrones y trabajadores para estipular en los contratos colectivos la organización de comisiones mixtas con las funciones económicas y sociales que estimen pertinente asignarle, agregando que las Juntas ejecutaran las resoluciones de dichas comisiones en los casos en que las partes las declaren obligatorias, el sentido de este artículo no puede ser el de que las comisiones de que se trata sustituyan a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el desempeño de la función jurisdiccional que constitucionalmente tienen encomendada y, por tanto, la resolución que dicten en un caso dado no puede estimarse obligatoria para el trabajador afectado ni le impide acudir ante la Junta competente a deducir los derechos que estime violados en su perjuicio.*

*No. Registro: 274.549; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Sexta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: Quinta Parte, LX; Tesis; Página: 24*

**COMISIONES MIXTAS DE APELACIONES DISCIPLINARIAS.** *El hecho de la reinstalación en obediencia a la resolución de una Comisión Mixta de Apelaciones Disciplinarias, es cuestión puramente interna entre empresa y sindicato, pues la ley sólo le da intervención a las comisiones mixtas en la formulación de los reglamentos interiores de trabajo y faculta además a los patrones y trabajadores para que por acuerdo mutuo pueda estipularse en los contratos colectivos la organización de comisiones mixtas, con las funciones económicas y sociales que estimen pertinentes, en cuyo caso las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones de éstas cuando las partes las declaren obligatorias (artículos 101 y 335 de la Ley Federal de Trabajo). Como el resultado de una investigación respecto de una causa justificada de despido no es función económica ni social, las resoluciones de las comisiones mixtas están al margen de lo que las partes aleguen al establecerse la litis dentro del juicio, sin que influyan las*

determinaciones de las referidas comisiones mixtas.

No. Registro: 802.096; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Sexta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: Quinta Parte, VIII; Tesis; Página: 64

**COMISIONES MIXTAS ESTABLECIDAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS.** Las comisiones mixtas que se establezcan en los contratos colectivos pueden tener las funciones económicas y sociales que se estime pertinente asignarles, pero las mismas no pueden sustituir a las Juntas en la función jurisdiccional que constitucionalmente se encuentra establecida por la fracción XX del artículo 123 de la propia Constitución, por lo que el actor pudo legalmente negarse a acatar el fallo pronunciado.

No. Registro: 230.733; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: II, Segunda Parte-2, Julio a Diciembre de 1988; Tesis; Página: 611

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, ACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA, PARA IMPUGNAR LAS RESOLUCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO. CUANDO EMPIEZA A CORRER EL TÉRMINO PRESCRIPTIVO.** Si se convino en la contratación colectiva que los términos prescriptivos de las acciones laborales empezarían a partir de la fecha en que la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de México, notificara en forma personal y escrita al trabajador interesado la resolución dictada con motivo de la rescisión impugnada, corresponde a éste la obligación procesal consistente en acreditar que dentro de los plazos convenidos, acudió a la tramitación de la inconformidad y justificar la fecha en que le fue notificada la resolución, por ser presupuestos de viabilidad de su demanda laboral, en cuanto a la oportunidad de la misma ante la autoridad jurisdiccional, pues de no hacerlo debe estimarse que el término de prescripción previsto en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, empieza a correr desde la fecha en que la referida Comisión Mixta de Conciliación emitió su resolución.

*No. Registro: 276.551; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Sexta Época; Instancia: Cuarta Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo: Quinta Parte, XXIV; Tesis; Página: 26*

**COMISIONES MIXTAS, VALOR DE LOS FALLOS EMITIDOS POR LAS.** *Los fallos emitidos por las comisiones mixtas cuya creación autoriza la ley, sólo son con fines de avenimiento, no son ejecutivos y, por lo tanto, carecen de obligatoriedad; por cuya razón en estos casos y aunque el contrato colectivo contenga disposición en contrario al respecto, las partes quedan en aptitud legal de ejercitar sus respectivas acciones ante la autoridad jurisdiccional competente a quien reserva la ley fundamental, en forma exclusiva, la facultad para solucionar los conflictos entre el capital y el trabajo.*

De las anteriores tesis, se pueden dar las siguientes conclusiones:

- Las comisiones formadas contractualmente, como es el caso de las comisiones mixtas de conciliación, sus funciones son solamente de carácter económico y social, por lo tanto el despido a un trabajador es una función de carácter jurisdiccional.
- Las juntas de conciliación y arbitraje, son las únicas con facultades para dirimir las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, en términos de lo que establece la fracción XX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Las Comisiones Mixtas de Conciliación en la Universidad Nacional Autónoma de México, no cumplen en la práctica con los fines que establece la Constitución, ya que en sus reglamentos establecen una obligatoriedad para ejecutar sus decisiones derivadas de un despido a un trabajador, por lo tanto las partes no están obligadas a cumplir con dichas decisiones, quedando en

actitud legal para ejercer sus acciones ante la autoridad jurisdiccional competente, que son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- Las Comisiones Mixtas de Conciliación de la UNAM, deberán enfocarse a las funciones económicas y sociales, es decir, sólo deberán exhortar a las partes para que lleguen acuerdos y a su vez, a la solución de conflictos que beneficien los intereses de esta Institución.

## CAPÍTULO CUARTO

### **El Procedimiento de Investigación Administrativa en otras Instituciones Descentralizadas del Estado. (Petróleos Mexicanos).**

Es importante señalar y reflexionar en el presente capítulo, las diferencias y semejanzas entre el procedimiento de investigación administrativa en la Universidad Nacional Autónoma de México y el de Petróleos Mexicanos, ello para enriquecer la actividad jurídica que permea entre uno y otro procedimiento, a fin de lograr resultados positivos que impliquen la mejor comprensión de la investigación entre ambos organismos.

#### **1. Marco Comparativo entre el Procedimiento de Investigación Administrativa de la UNAM y Petróleos Mexicanos.**

*“Petróleos Mexicanos, creado por decreto de 7 de junio de 1938, es un organismo público descentralizado del gobierno federal, de carácter técnico, industrial y comercial, con personalidad jurídica y patrimonio propios.*

*Reúne las características de los establecimientos públicos o descentralizados por servicio, como se les llama la ciencia del derecho administrativo, toda vez que se trata de la administración de bienes del Estado, por un organismo autónomo, esto es, con personalidad jurídica propia, con patrimonio especial, con facultades de decisión y ejecución y que solamente conserva con el poder público el vínculo necesario para no dejar de ser una rama de la administración pública”<sup>16</sup>.*

---

<sup>16</sup> SERRA ROJAS, Andrés. *Derecho Administrativo*. 5ª. Ed. México 1972. p. 664

El procedimiento de investigación administrativa en Petróleos Mexicanos, tiene algunas diferencias respecto al establecido en la Universidad Nacional Autónoma de México, sin embargo, en términos generales, ambos guardan las mismas semejanzas en cuanto al fondo y forma; para ello, analizaremos la investigación administrativa en ese organismo paraestatal.

Este procedimiento se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, en el Contrato Colectivo de Trabajo y en el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, el contrato regula a los trabajadores de base y, el otro ordenamiento a los de confianza, sin embargo existen mínimas diferencias entre uno y otro:

El patrón se obliga a no aplicar sanción alguna ni a rescindir el contrato individual de trabajo, a todos los trabajadores sindicalizados o de confianza, sin que previamente se les haya investigado y comprobado los hechos que se les imputen, dentro de un término de treinta días contados a partir en que la representación patronal local respectiva, tenga conocimiento de los hechos, al respecto se transcribe el siguiente criterio jurisprudencial:

***INVESTIGACIÓN PREVIA AL DESPIDO, CUANDO DEBE INICIARSE***

***LA.*** *Si el patrón tiene información de un hecho del que pudiera derivarse una responsabilidad para el trabajador y para cuya certidumbre fuera necesario una investigación, ésta deberá iniciarse dentro del primer mes que la Ley concede para la decisión rescisoria a fin de determinarla con la oportunidad que corresponda.*

Son considerados representantes del patrón:

*Los funcionarios y empleados de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios: Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y Pemex-Petroquímica, con facultades para tratar y resolver los asuntos de trabajo en sus respectivos ámbitos de competencia, con motivo de la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.*

Dicho Contrato Colectivo, reconoce como representantes a los siguientes:

Representantes Generales de la parte patronal:

- Director General de Petróleos Mexicanos.
- Director Corporativo de Administración de Petróleos Mexicanos.
- Subdirector Corporativo de Relaciones Laborales de Petróleos Mexicanos.

Son representantes sectoriales del patrón por los Organismos Subsidiarios los siguientes:

- Directores Generales.
- Subdirectores de Administración y Finanzas.
- Gerentes de Recursos Humanos.

Son representantes regionales del patrón, por los Organismos Subsidiarios los siguientes:

- Subdirectores.

- Gerentes de Administración y Finanzas.
- Gerentes de Comercialización.

Son representantes locales del patrón, cada uno de los directivos que ejerzan la máxima autoridad en los centros de trabajo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, así como sus respectivos jefes de personal, asimismo corresponden a esta definición los siguientes:

- Gerentes de Refinerías.
- Complejos o Unidades Petroquímicas.
- Distritos o Sectores Operativos y de Exploración y Producción.
- Subgerentes o Superintendentes de Terminales Marítimas, de recibo y distribución, de ventas.
- Jefes de Campo de Brigada.
- Directores de Hospital y Capitanes de Buques.
- Trabajadores de confianza de planta de Petróleos Mexicanos, Pemex-Exploración y Producción, Pemex-Refinación, Pemex-Gas y Petroquímica Básica, y Pemex-Petroquímica, que se acrediten expresamente con tal carácter por Petróleos Mexicanos ante el sindicato.

Para llevar a cabo la investigación de referencia, el patrón deberá citar por escrito y con 24 horas de anticipación cuando menos, al sindicato y, al o los trabajadores que se considere que hayan incurrido en alguna de las causales de rescisión establecidas en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de que concurren el día y hora que la administración señale para ese efecto, a una audiencia de investigación administrativa. El citatorio deberá contener la fecha, hora y lugar de la audiencia de investigación administrativa, así como detallar las causas por las cuales se le está citando al trabajador, además deberá ir fundamentado y motivado.

Si el representante sindical no asiste a la audiencia, ésta se diferirá para que inicie dentro de las 48 horas siguientes, para lo cual el patrón libraré un nuevo citatorio con la misma anticipación; respecto a los trabajadores de confianza, en caso de que éstos no asistan al lugar, fecha y hora indicada, se hará constar ese hecho por escrito ante la presencia de dos testigos, por lo que el patrón estará en plena libertad de dictar la resolución que corresponda.

Si en la segunda fecha fijada para llevar a cabo la audiencia de investigación, dejaren de concurrir tanto el representante del sindicato como el o los trabajadores sindicalizados involucrados, o cualquiera de ellos, el patrón procederá en la forma que lo estime conveniente, quedando el sindicato en libertad de ejercer sus derechos en los términos que dispone el Contrato Colectivo, y los trabajadores conforme a la Ley.

Durante la investigación al trabajador sindicalizado, el patrón podrá suspenderlo en sus labores, pero sin interrumpirle el pago de sus salarios y prestaciones a que tuviere derecho, en términos del Contrato Colectivo de Trabajo.

Concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo del o los trabajadores involucrados, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, los que valorarán conjuntamente procurando llegar a un acuerdo que resuelva el caso específico. En caso de no ponerse de acuerdo, el patrón procederá a aplicar la sanción que considere pertinente. Invariablemente, el patrón comunicará al sindicato con 3 días hábiles de anticipación su decisión de aplicar una sanción o rescindir el contrato del trabajador, informándole sobre las razones de su determinación y los fundamentos legales en que la apoya.

Cuando de la investigación practicada resulte que la falta cometida por el trabajador amerita la rescisión de su contrato individual, el patrón podrá conmutar esa sanción por una amonestación o suspensión, en términos de lo establecido por la fracción X del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo.

Si en el plazo de un mes, contado a partir de la fecha que se tenga conocimiento de la falta que se le impute al trabajador, el patrón no instrumenta el procedimiento de investigación administrativa, perderá el derecho a imponer la sanción correspondiente, entendiéndose que renuncia al mismo por lo que toca a dicha falta.

Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón la disciplina impuesta, obligándose el patrón a cumplir con ese acuerdo sin que tenga derecho a calificar su procedencia o improcedencia y sin responsabilidad económica alguna para él.

Cuando algún trabajador renuncie al sindicato o fuere expulsado del mismo, éste organismo sindical tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón queda obligado a separarlo inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva; lo que se infiere, que de este tipo de separación, no se instrumenta el procedimiento de investigación administrativa correspondiente.

## **Modalidad del Procedimiento de Investigación Administrativa**

Ahora bien, otra modalidad para la instrumentación del procedimiento en este organismo paraestatal, es la que refiere la cláusula 253 de dicho Contrato Colectivo, en razón de que el sindicato tiene el derecho de queja ante el patrón, contra cualquiera de los trabajadores que se consideren de confianza, por maltrato u ofensa a los trabajadores sindicalizados.

El sindicato deberá presentar la queja dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya conocido la falta, en donde se expresen los hechos que se imputen al responsable, así como los fundamentos que la justifiquen, en caso de no presentarla en ese plazo, el patrón no estará obligado a atenderla.

Cuando se haya presentado la queja en tiempo y forma, el patrón instrumentará una investigación en un plazo terminante de 8 días, siendo que el sindicato en ese lapso, tendrá el derecho a presentar las pruebas que considere pertinentes.

El patrón se obliga a desahogar todas las pruebas presentadas por el sindicato en un término de 8 días, por lo que una vez analizadas éstas y la queja presentada, el patrón deberá emitir el dictamen correspondiente, el cual será entregado al sindicato en un plazo no mayor de diez días.

Si del resultado de la investigación se comprueban las faltas imputadas al trabajador de confianza, el patrón le impondrá la corrección disciplinaria que en igualdad de condiciones correspondiera a un trabajador sindicalizado.

En estos casos y tratándose de embarcaciones, el plazo comenzará a contarse desde la fecha en que la embarcación toque puerto mexicano donde haya representantes del patrón y del sindicato.

La queja presentada por el sindicato originará invariablemente la investigación a que se refiere la mencionada cláusula 253, y si vencido el plazo dentro del cual se debe dar a conocer el dictamen y no se hace, el caso será puesto en conocimiento de los representantes generales del patrón, a través del Comité Ejecutivo General sindical.

### **Medios de Defensa a los que puede acudir el trabajador petrolero**

En el capítulo tercero de la presente tesis, se analizaron los medios de defensa internos que tiene el trabajador universitario, cuando se considera vulnerado en sus derechos laborales, los cuales son las *comisiones mixtas de conciliación*, tanto del personal académico, como del personal administrativo.

El trabajador petrolero no tiene la misma suerte, ya que el único medio de defensa interno que tiene cuando es afectado en su relación laboral, principalmente la de su rescisión individual de trabajo, es la propia investigación administrativa en su audiencia correspondiente, en la cual tendrá todo el derecho de ser oído y vencido, pudiendo desvirtuar en ese momento, los hechos que el patrón pretende atribuirle como causales de rescisión.

En la citada audiencia, deberá estar representado por su delegación sindical o cualquier otra persona que defienda sus intereses, manifestando lo que a su derecho convenga y ofreciendo algunas de las pruebas que establece el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo:

- Confesional.
- Documental.
- Presuncional.
- Instrumental de actuaciones.
- Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Para robustecer lo anterior, se plasma el siguiente criterio jurisprudencial:

*No. Registro: 178.629; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia; Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXI, Abril de 2005; Tesis: I.3o.T.97 L; Página: 1489*

**RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DE PETRÓLEOS MEXICANOS Y SUS ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. PARA QUE LA INVESTIGACIÓN PREVIA A AQUÉLLA TENGA VALIDEZ, DEBE CITARSE TANTO AL TRABAJADOR COMO AL REPRESENTANTE SINDICAL A TODAS SUS ETAPAS (INTERPRETACIÓN DE LA CLÁUSULA 24 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO BIENIO 1995-1997).** De la interpretación de la cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones entre Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios, como lo es Pemex Exploración y Perforación, y sus trabajadores, vigente en el bienio mil novecientos noventa y cinco-mil novecientos noventa y siete, se advierte que para el desahogo de la investigación previa a la rescisión de la relación de trabajo, la patronal debe cumplir con los siguientes requisitos: 1. Citar a la investigación tanto al representante sindical como a los trabajadores sindicalizados involucrados, quienes tienen la posibilidad de proporcionar todos los elementos probatorios en apoyo de su defensa. 2. La citación debe realizarse por escrito y cuando menos 24 horas antes de la fecha señalada para la investigación; además, debe plasmar en el citatorio, sucintamente, los hechos imputados. 3. En caso de inasistencia del representante sindical, la investigación será diferida para iniciarla dentro de las 48 horas siguientes, por lo que de nueva cuenta deberá efectuarse la

*citación con 24 horas de anticipación a la fecha fijada para tal efecto. 4. En el supuesto de que en la nueva citación no acudiera ni el representante sindical ni el o los trabajadores sindicalizados, o alguno de ellos, el patrón tiene la posibilidad de llevar a cabo la investigación o citar para otra fecha. 5. Durante el tiempo que se lleve a cabo la investigación, el patrón tiene expedito su derecho para suspender al trabajador en sus labores, sin perjuicio de cubrirle el salario y prestaciones que venía percibiendo. 6. El patrón, previa petición del sindicato, citará a la investigación a la persona que originó el reporte de los hechos o conductas atribuidos al o los trabajadores. 7. Una vez terminada la investigación el patrón puede ejercitar su facultad y rescindir la relación laboral; sin embargo, en ese intervalo, el sindicato podrá aportar otros medios de prueba a fin de esclarecer los hechos investigados, por lo que las partes contratantes, en forma conjunta los apreciarán a efecto de llegar a un acuerdo para resolver el caso concreto. 8. En el supuesto de que empresa y sindicato no pudieran arreglarse aquélla tendrá expedito su derecho a rescindir la relación de trabajo. 9. La rescisión deberá comunicarla al sindicato con 3 días de anticipación, indicando los motivos y fundamentos en que ésta se sustenta. Ahora bien, como dicha cláusula no exige textualmente que la citación se haga para todas y cada una de las etapas del procedimiento, y la investigación administrativa constituye un requisito de validez de la relación de trabajo que consiste en dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan y, en su caso, aportar pruebas con el objeto de desvirtuar los hechos o conductas que se le atribuyen, lo cual no podría lograrse si sólo se le cita a alguna de ellas o únicamente al sindicato; resulta evidente que para que tenga validez dicha investigación se requiere que tanto el trabajador como el representante sindical sean citados a comparecer a todas sus fases.*

La investigación es el único medio contractual para defenderse y exigir sus derechos laborales en contra del patrón, lo anterior se sustenta, en el segundo párrafo del artículo 14 y primero del artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que a la letra consagran:

*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.*

*Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.*

Lo único a lo que puede allegarse el trabajador petrolero, cuando se le rescinda su contrato individual de trabajo, derivado de la investigación administrativa, es lo que dispone la cláusula 30 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, que a la letra dice:

*Cuando de la investigación practicada en la forma y términos que señala la cláusula 24 de este contrato, resulte que la falta cometida por el trabajador sindicalizado amerita la rescisión de su contrato, patrón y sindicato, por conducto de sus representantes generales, podrán convenir en fijar una sanción por la que el patrón conmute la separación del trabajador afectado.*

Lo anterior, representa un medio de conciliación para no afectar al trabajador en su relación laboral, sin embargo, no es obligación del patrón acceder a ese hecho, por lo tanto considero que no es un medio de defensa al que se puede allegar el trabajador petrolero, ya que sólo depende del patrón otorgar o no el perdón de una sanción.

Como se puede observar, el único medio de defensa que tiene el trabajador de Petróleos Mexicanos, cuando es sancionado con la rescisión

de su contrato, con una suspensión en sueldo y funciones o en su caso, con una amonestación, es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que para el caso que nos ocupa, son cuatro juntas a las que puede recurrir el trabajador, la siete, siete bis, doce y doce bis.

Las juntas resolverán los conflictos legales de naturaleza jurídica, en los que únicamente se pretende conciliar a las partes, así como exigir el cumplimiento de las prestaciones y derechos de intereses singulares derivados de la Ley, del contrato colectivo de trabajo o del reglamento interior de trabajo, etc.,

El trabajador puede hacer valer sus derechos en las referidas juntas, teniendo como plazos para acudir a esos tribunales jurisdiccionales los siguientes:

*Artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.*

*Artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.*

*La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.*

El procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, inicia con la presentación de la demanda, la cual deberá ser por escrito, en donde el trabajador exprese los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.

La autoridad correspondiente, deberá fijar fecha para que se desahogue la audiencia correspondiente, la cual consiste en las siguientes etapas:

- De conciliación.
- De demanda y excepciones.
- De ofrecimiento y admisión de pruebas.

Una vez agotadas las etapas de la audiencia con sus diversas modalidades, se pasará a dictar el laudo correspondiente, por lo que si al trabajador petrolero le resulta favorable, el patrón deberá resarcirle en todos y cada uno de sus derechos a los que fue privado; sin embargo, en caso de que el laudo le sea desfavorable, podrá acudir al juicio de amparo si cree que le fueron violadas sus garantías individuales, para cuyo caso se estará fundamentalmente en lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley de Amparo.

CUADRO COMPARATIVO DE PARTICULARIDADES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNAM Y PEMEX	
UNAM	PEMEX
1.- Cláusulas 21 y 23 de los Contratos Colectivos de Trabajo para el Personal Administrativo y Académico al Servicio de la UNAM, y sus Reglamentos de las Comisiones Mixtas, respectivamente. Ley Federal del Trabajo.	1.- Cláusula 24 del Contrato Colectivo de Trabajo. Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. Ley Federal del Trabajo.
2.- <b>Diez días hábiles</b> para instrumentar y resolver el procedimiento de investigación administrativa por parte del titular o de las personas con facultades delegadas para ello de cada dependencia, contados a partir de que cualquiera de ellos tengan conocimiento de los hechos atribuidos al trabajador.	2.- <b>Un mes</b> para instrumentar y resolver el procedimiento de investigación administrativa por parte del patrón, contados a partir de la fecha en que los representantes patronales locales, que se enumeran en la cláusula primera del Contrato Colectivo de Trabajo, tengan conocimiento de la falta.
3.- Levantamiento del acta administrativa ante la presencia del titular o de sus representantes, en razón de la dependencia de adscripción del trabajador.	3.- Levantamiento del acta administrativa ante la presencia de los representantes del patrón, en razón de la dependencia de adscripción del trabajador.
4.- Acopio de los elementos necesarios para la investigación.	4.- Acopio de los elementos necesarios para la investigación.
5.- La notificación del citatorio deberá entregarse personalmente al	5.- La notificación del citatorio deberá entregarse personalmente al

<p>trabajador y a su representante sindical de la dependencia de adscripción, dentro de sus jornadas de trabajo o en caso de no encontrarlos en sus domicilios, <b>con tres días hábiles de anticipación</b> a la fecha fijada para la celebración de la audiencia. En caso de negativa a recibir el citatorio, deberá levantarse un acta haciendo constar ese hecho.</p>	<p>trabajador y a su representante sindical, dentro de sus jornadas de trabajo o en caso de no encontrarlos en sus domicilios, <b>con 24 horas de anticipación por lo menos</b> a la fecha fijada para la celebración de la audiencia. En caso de negativa a recibir el citatorio, deberá levantarse un acta haciendo constar ese hecho.</p>
<p>6.- La audiencia de investigación administrativa deberá llevarse a cabo en el lugar, hora y fecha señalados en el citatorio, haciendo comparecer a las partes, imputando los hechos atribuidos al trabajador y desahogando las pruebas correspondientes; en los mismos términos el trabajador y/o sus representantes sindicales harán sus manifestaciones y ofrecerán las pruebas pertinentes. Del acta de audiencia y de las pruebas ofrecidas, se deberá entregar copia tanto al trabajador como al delegado sindical.</p>	<p>6.- La audiencia de investigación administrativa deberá llevarse a cabo en el lugar, hora y fecha señalados en el citatorio, haciendo comparecer a las partes, imputando los hechos atribuidos al trabajador y desahogando las pruebas correspondientes; en los mismos términos el trabajador y/o sus representantes sindicales harán sus manifestaciones y ofrecerán las pruebas pertinentes. Del acta de audiencia y de las pruebas ofrecidas, se deberá entregar copia tanto al trabajador como al delegado sindical. <b>Si el representante sindical no asiste a la audiencia, se diferirá para que inicie dentro de las 48 horas siguientes, previa su notificación.</b></p>

7.-	7.- <b>Durante la investigación al trabajador sindicalizado, el patrón podrá suspenderlo en sus labores, pero sin interrumpirle el pago de sus salarios y prestaciones a que tuviere derecho en términos del Contrato Colectivo de Trabajo.</b>
8.- Previa valoración de lo actuado en la investigación administrativa, el titular de la dependencia emitirá su resolutive debidamente fundado y motivado, el cual deberá ser notificado tanto al trabajador afectado como a su representación sindical. En caso de negativa del trabajador a recibir el resolutive, deberá promoverse un Procedimiento Paraprocesal ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días hábiles contados a partir del día siguiente en que el trabajador se negó a recibir el referido documento.	8.- Previa valoración de lo actuado en la investigación administrativa, el patrón emitirá su resolutive debidamente fundado y motivado, el cual deberá ser notificado tanto al trabajador afectado como a su representación sindical. En caso de negativa del trabajador a recibir el resolutive, deberá promoverse un Procedimiento Paraprocesal ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los cinco días hábiles contados a partir del día siguiente en que el trabajador se negó a recibir el referido documento.
9.-	9.- <b>Concluida la investigación y sin perjuicio de la facultad del patrón para aplicar la sanción o rescindir el contrato de trabajo, el sindicato con la oportunidad debida podrá presentar otros elementos tendientes a esclarecer los hechos motivo de la investigación, en caso de no</b>

	ponerse de acuerdo patrón y sindicato, aquél aplicará la sanción correspondiente
10.-	10.- Cuando el sindicato acuerde disciplinar a uno de sus miembros con la suspensión en el trabajo, le comunicará por escrito al patrón, éste no cuestionará la sanción pero tampoco tendrá la responsabilidad económica.
11.-	11.- El sindicato tendrá el derecho de queja ante el patrón contra cualquier trabajador de confianza, por maltrato u ofensa a los trabajadores sindicalizados, con el fin de instrumentar el procedimiento de investigación correspondiente.
12.- Las Comisiones Mixtas de Conciliación, son una segunda instancia de opción para que el trabajador apele la resolución emitida por el titular de la dependencia.	12.-

## **2. Cuestiones Favorables y Desfavorables entre ambos Procedimientos de Investigación Administrativa.**

Queda claro que el procedimiento de investigación administrativa, dista mucho de ser comparado con un juicio laboral, sin embargo, es un logro que el sindicalismo ha obtenido en esas luchas constantes para el

mejoramiento de sus intereses, por lo que enumeraré las principales diferencias que favorecen o desfavorecen a ambos procedimientos:

**Primero.** El procedimiento de investigación administrativa puede resolver jurídica y políticamente conductas de los trabajadores que son contrarias al derecho, evitando con ello juicios innecesarios, costosos y engorrosos, siendo que es un primer filtro antes de llegar a las Juntas de Conciliación.

**Segundo.** El procedimiento es negociador, ya que los trabajadores sindicalizados al ser sancionados, fundamentalmente con la rescisión de su contrato individual de trabajo, ello da pauta para que autoridades y sindicato en torno a dichas sanciones, lleguen a acuerdos sin menoscabar los intereses de los distintos organismos descentralizados.

**Tercero.** El término para iniciar y concluir un procedimiento de investigación en Petróleos Mexicanos es de 30 días naturales, en la Universidad Nacional Autónoma de México se tienen tan sólo 10 días hábiles, tiempo que es sumamente precario para esta Institución, ya que si tomamos en cuenta la recopilación que debe hacerse de todos los elementos que integran el procedimiento, fundamentalmente la elaboración de un excelente citatorio, así como los tiempos que se manejan en el mismo, resulta muy difícil para la Universidad cumplir satisfactoriamente con los objetivos planteados en el procedimiento de investigación administrativa, por lo que sería conveniente homologar el tiempo en referencia al establecido en la paraestatal.

**Cuarto.** El Contrato Colectivo de Trabajo de Petróleos Mexicanos, especifica y enlista claramente quienes son considerados representantes del patrón, hecho que considero sumamente importante en la investigación administrativa, siendo que la Universidad no es muy clara en este aspecto,

ya que como lo expuse en el capítulo segundo, se basa fundamentalmente en lo que establece el artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo. En la práctica es un problema, porque existen trabajadores como los técnicos, secretarías, etc, todos ellos de confianza, que también son considerados representantes del patrón, pero si se analiza en detalle, sus funciones estarían cuestionadas, ya que no cumplirían cabalmente con lo establecido en el referido artículo legal.

**Quinto.** Ambos Contratos Colectivos de Trabajo no especifican o aclaran, cuáles son las pruebas que deberán ser admitidas en el procedimiento, en la práctica las documentales, las presuncionales, la instrumental de actuaciones y las fotografías o aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia, son las fundamentales para aclarar los hechos que se están indagando, las demás como son las confesionales, periciales, testimoniales y las de inspección, por su naturaleza y la del procedimiento, sería casi imposible su desahogo, ya que no cumplirían con los requisitos de modo y tiempo que para su instrumentación exige la Ley.

**Sexto.** El procedimiento de Petróleos Mexicanos, permite que la audiencia pueda diferirse cuando la representación sindical no asiste a ella, en cambio en la Universidad esto no es posible, lógicamente el único beneficiado con esta situación es el trabajador, ya que da margen para que éste prepare su defensa a detalle y a conciencia.

**Séptimo.** En Petróleos Mexicanos se permite, que el tiempo que dure un procedimiento, el patrón podrá suspender a un trabajador sindicalizado, con la gracia de que no se le podrá interrumpir su salario ni prestaciones, en la UNAM la investigación se lleva con el trabajador cumpliendo sus funciones para las cuales fue contratado; claramente más que una ventaja es un beneficio que se tiene en esa entidad paraestatal, situación en la que no estoy de acuerdo, ya que la investigación no interfiere para nada en que el

trabajador realice sus funciones, sino por el contrario, el único afectado en la productividad es PEMEX.

**Octavo.** El sindicato de PEMEX tiene la facultad de disciplinar con la suspensión en el trabajo a cualquiera de sus agremiados, la patronal tendrá la obligación de acatar esa decisión sin que le represente alguna responsabilidad sobre ese hecho. Me parece una conquista sindical deteriorante para la investidura patronal, ya que por naturaleza, quien debe implementar solamente las medidas disciplinarias en una empresa o Institución, es la parte quien tiene a su cargo el cuidado y la representación de esos entes.

**Noveno.** El Contrato Colectivo de la Universidad prevé una segunda instancia o recurso, que es derivado del resultado que arroja el procedimiento de investigación administrativa y, el cual se lleva a cabo en las llamadas Comisiones Mixtas de Conciliación, ventaja que tienen los trabajadores cuando consideran que el resultado emitido por la patronal les es desfavorable. Considero que en la práctica tanto el procedimiento como el recurso, en términos generales y al final de cuentas, solo beneficia a la parte trabajadora, ya que se crea un amplio margen de negociación para convencer a la patronal de que desista de su acción contra quien cometió alguna conducta contraria a derecho, siendo que la mayor parte de las veces es logrado por el organismo sindical.

### **3. Propuestas de Adecuación al Procedimiento de Investigación Administrativa en la UNAM.**

El procedimiento de investigación administrativa en la Universidad Nacional Autónoma de México, carece sustancialmente de las formas y formalidades en razón al que reviste el juicio laboral; es entendible tal situación, por la naturaleza distinta que cada uno tiene, por lo que la

investigación administrativa tiene que adaptarse según las necesidades existentes entre patrón y trabajador.

La investigación deberá estar regulada lo mejor posible en los Contratos Colectivos de Trabajo y demás ordenamientos legales, debiendo contener los elementos de forma y fondo necesarios para llevar a cabo los fines que persigue, sin embargo, en la UNAM desde mi punto de vista, tendría que llevar las siguientes modificaciones y adiciones:

**Primero.** Como ya lo había indicado anteriormente, el procedimiento debería contar con 30 días (y no 10 días) para su instrumentación, en términos de lo que establece la fracción I del artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo, ya que si tomamos en cuenta los elementos que deben reunirse, la excesiva carga de trabajo de los abogados para su instrumentación, el poco espíritu de colaboración del personal administrativo, resulta difícil que la administración cumpla con sus objetivos, el actual término es insuficiente.

**Segundo.** En relación con las notificaciones de los citatorios y resolutivos, éstos presentan problemas en la práctica, ya que los Contratos Colectivos de Trabajo, los criterios de los tribunales laborales y los emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establecen que dichas diligencias deberán ser **personalísimas** y deberán llevarse a cabo en el lugar de trabajo o en caso de no localizar al trabajador, en su domicilio; requisitos que las Juntas de Conciliación toman cabalmente en cuenta al momento de emitir el laudo correspondiente.

Ahora bien, con estos criterios el trabajador muchas de las veces evade el que se le notifique personalmente alguno de los documentos referidos, ya sea porque se esconda, se niegue a salir de su domicilio, se traslade a otra parte, etc.

En la institución sería muy difícil seguir con cabalidad los lineamientos antes referidos por las razones dadas anteriormente, sin embargo la institución trata de seguir lo que establece el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, en donde se permite que no necesariamente debe ser de manera personal, sino que también permite que en caso de que el trabajador no se encuentre en su domicilio, se entenderá la diligencia con quien esté o en caso de que no haya nadie dejar pegado el documento en la puerta de entrada. Este precepto legal debería estar regulado en los Contratos Colectivos de Trabajo, para que no exista duda de algo tan trascendental en la investigación administrativa.

**Tercero.** Se debe especificar en los ordenamientos contractuales, qué tipo de pruebas son las que se tendrían que aportar y manejar en razón a la naturaleza del procedimiento de investigación administrativa, siendo éstas en parte las contenidas en el artículo 776 de la Ley Federal del Trabajo y son: documentales, las presuncionales, la instrumental de actuaciones y las fotografías o aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

**Cuarto.** Los Contratos Colectivos de Trabajo establecen que los resolutiveos solo podrán ser emitidos y firmados por los titulares de cada dependencia, por lo que se propone que no solo éstos tengan esa facultad, sino que también toda aquella persona con facultades necesarias para ello, como pueden ser los jefes de unidad administrativa, jefes de personal, los apoderados legales, etc. Esto sería benéfico para la administración, ya que los tiempos no rebasarían para sancionar al trabajador, teniendo dos razones fundamentales: a) para emitir un resolutiveo se tiene muy poco tiempo y; b) los titulares de cada dependencia en muchas ocasiones no pueden suscribirlo por diversas razones.

**Quinto.** Una de las partes que representa confusión en el procedimiento de investigación administrativa, es a partir de que momento se va a contar el término de la investigación, cuando un trabajador comete fuera de su dependencia de adscripción un hecho que es considerado contrario a derecho, tomando en cuenta que la UNAM se divide en dependencias con administraciones independientes y, para el caso que nos ocupa, autónomas en lo laboral.

Los Contratos Colectivos señalan que a partir de que el titular o sus representantes de la dependencia tengan conocimiento del hecho, sin embargo esta definición no es clara, ya que no precisa si son los titulares de otra dependencia o la del lugar de adscripción del trabajador.

En la práctica se toma en consideración esta última hipótesis, siendo que si el trabajador comete una conducta ajena a un recto proceder en la Facultad de Economía, pero su lugar de adscripción es la Facultad de Derecho, el término para empezar a investigar, es a partir de que el titular o sus representantes de esta última Entidad Académica tengan conocimiento de ese hecho.

Por lo anterior propongo que en la redacción de los Contratos Colectivos de Trabajo se inserte la palabra *lugar de adscripción del trabajador*.

**Sexto.** Como lo expuse en el capítulo tercero, las Comisiones Mixtas son Órganos integrados por representantes del patrón y del sindicato, cuya función primordial es la de llevar a las partes a tener acuerdos conciliatorios, sin embargo, la función que le es atribuida en sus reglamentos, va más allá de la permitida por la Ley, ya que éstos dentro de sus facultades tienen el poder de decisión, es decir, que el resolutivo emitido por el titular de la dependencia, si lo consideran que no estuvo apegado a derecho, lo pueden

dejar sin efecto, siendo que solo las Juntas de Conciliación son las facultadas para resolver sobre los conflictos derivados del procedimiento de investigación administrativa, es por ello que los reglamentos deberán derogar las partes que van más allá de su facultades y, establecer claramente sus objetivos de conciliación para los cuales fueron creados.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** La aplicación del procedimiento de investigación administrativa en la UNAM y en PEMEX, prácticamente es *ineficaz*, ya que las etapas que lo componen no están debidamente reguladas en los Contratos Colectivos de Trabajo, por lo que en la práctica, el gran problema que se tiene, son las notificaciones al trabajador tanto del citatorio para audiencia de investigación como del resolutivo, toda vez que la norma interna y los criterios de interpretación de la Suprema Corte de Justicia, exigen que esas diligencias se lleven a cabo de manera *personal*, primeramente en el lugar de trabajo o en caso de no localizar al trabajador en su domicilio.

Lo anterior resulta complicado para el patrón, ya que son estos criterios los que alientan a que el trabajador evada la responsabilidad que conlleva un procedimiento, es decir, basta y sobra con que éste se esconda para no recibir los referidos documentos, lo que hace que el procedimiento se vicie y caiga en nulidad.

Se ha hecho valer ante los tribunales laborales, el que la notificación sea válida si se cumple con alguna de las hipótesis previstas en el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, que se atienda la diligencia con persona distinta al interesado y en su domicilio o que se fije el documento en la puerta principal, sin embargo, al respecto, han insistido que las notificaciones tienen que ser personales.

**SEGUNDA.-** Los representantes de la Administración en la UNAM, que aplican el procedimiento de investigación, deben de tener el conocimiento suficiente de la legislación universitaria y de los contratos colectivos de trabajo, ya que de ello depende la correcta aplicación en su justa dimensión de la investigación administrativa.

**TERCERA.-** El procedimiento de investigación administrativa debidamente regulado, es un instrumento que beneficia a los sujetos de la relación laboral, ya que es un mecanismo de control que ayuda a evitar juicios innecesarios, siendo que en él se resuelven problemas que en los tribunales laborales resultarían gravosos para las partes, considerando también, para llegar a ese objetivo, a la conciliación y a la negociación como instrumentos alternativos del procedimiento.

**CUARTA.-** Las Comisiones Mixtas de Conciliación en la Universidad Nacional Autónoma de México, no cumplen en la práctica con las funciones sociales y económicas establecidas en el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo, siendo que dichas comisiones en términos de sus reglamentos, indebidamente se encuentran facultadas para resolver la procedencia o no de las sanciones impuestas por el patrón al trabajador, derivado de una investigación administrativa y, además, que obligan a que se acaten sus decisiones.

Estos organismos internos, “*en el deber ser*” y en el derecho, solamente tendrían como función esencial la de exhortar a las partes para que lleguen a acuerdos que resuelvan conflictos individuales, ya que los únicos facultados para resolver conflictos de trabajo, son los tribunales laborales correspondientes, concretamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

**QUINTA.-** En todo lugar donde exista alguna relación laboral, siempre va a surgir ese choque de intereses entre patrón y trabajador, la Universidad Nacional Autónoma de México no es la excepción, se ve inmersa en conflictos individuales, que para el caso que nos ocupa, llegan a constituir causas de rescisión de la relación de trabajo, siendo que las más frecuentes constituyen un problema que afecta el buen desarrollo en lo Académico y

Administrativo en esta Institución, por ello se deben buscar mecanismos necesarios para la solución a estos problemas, uno de ellos es sin duda el procedimiento de investigación administrativa.

**SEXTA.-** El buen resultado de los juicios llevados a cabo por esta Institución ante los tribunales laborales, depende en gran medida de la excelencia en la instrumentación del procedimiento de investigación administrativa, es decir, que se cumplan cabalmente con las formas y formalidades y con las etapas que establecen los Contratos Colectivos y los criterios jurisprudenciales.

La Universidad en gran medida, adolece de los requisitos antes referidos, siendo que existen muchas deficiencias por parte de la administración para llevar a cabo los procedimientos de investigación tanto por lo administrativo como en lo jurídico; por ello es necesario una excelente capacitación a los representantes de esta Institución, con el fin de que exista mayor eficiencia y conocimiento del procedimiento de investigación administrativa para la mejor defensa de los intereses de esta Casa de Estudios.

**SÉPTIMA.-** Los procedimientos en la UNAM y PEMEX, no se encuentran debidamente regulados en sus Contratos Colectivos de Trabajo, siendo que existen muchas lagunas de forma y de fondo, lo que hace que los trabajadores tengan ese punto a su favor, en términos de lo que establece el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Dicha regulación deberá contener elementos que se asemejen al de un juicio laboral, sobre todo en lo que respecta al apartado de las notificaciones. Imposible llevar las mismas etapas de un juicio, por la naturaleza administrativa de la investigación.

**OCTAVA.-** Debido a la importancia y a la precaria regulación que se tiene del procedimiento de investigación administrativa, es urgente y necesario que se abran foros con las diversas Instituciones que regulen esa investigación, en donde se discuta y se intercambien puntos de vista para tratar de resolver las lagunas que se tienen en estos procedimientos.

Es fundamental que los estudiosos del derecho laboral opinen y aclaren sobre las inconsistencias del presente tema, su conocimiento y experiencia ayudará a esclarecer en gran medida, las dudas que deja la aplicación del procedimiento administrativo.

Importante también lo es, que los tribunales laborales emitan de manera inmediata, criterios que permitan de igual forma, esclarecer lo oscuro del procedimiento, para que los representantes de esta Institución cuenten con los lineamientos suficientes y así llevar satisfactoriamente los juicios laborales correspondientes.

**NOVENA.-** Es conveniente modificar el marco legal y contractual, principalmente la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico y la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo del personal Administrativo, ambos al servicio de la UNAM (sustento del procedimiento de investigación administrativa), a efecto de que clarifiquen y especifiquen jurídicamente, todas y cada una de las etapas que se llevan en la investigación administrativa, es decir, que no exista duda en su instrumentación para llevar y sustentar cada una de sus diligencias.

Sugiero que las mismas cláusulas especifiquen, que lo no establecido para efectos del procedimiento de investigación administrativa en los referidos Contratos Colectivos de Trabajo, se esté a lo que más se

apegue a las reglas del juicio laboral, establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. La rescisión en materia laboral. Pac. México 1993. 129 pp.

BRICEÑO RUÍZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Harla. México 1985. 627 pp.

DE BUEN LOZANO, Néstor. El sindicalismo universitario y otros temas laborales. Porrúa. México 1982. 241 pp.

CARRILLO PRIETO, Ignacio. DIAZ ALFARO, Salomón. VALADES, Diego. ESTEFAN KARAM, Roberto. El conflicto laboral en la Universidad Nacional Autónoma de México en 1977. Centro de documentación legislativa universitaria UNAM. México 1980. 218 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de despido. cuarta edición. Trillas. México 1996. 112 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. novena edición. Trillas. México 1998. 397 pp.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Los trabajadores de confianza. Trillas. México 1993. 72 pp.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. tomo I. décima novena edición. Porrúa. México 2003. pp.

DÁVALOS, José. Derecho individual del trabajo. décima segunda edición. Porrúa. México 2002. 469 pp.

DÁVALOS, José. Tópicos laborales, tercera edición. Porrúa. México 2000. 753 pp.

LÓPEZ PINEDA, Fabián. Historia del STEUNAM: luchas y conquistas (1971-1977). STUNAM. México 1984. 143 pp.

PULIDO ARANDA, Alberto. El sindicalismo mexicano de vanguardia, la crónica de 50 años del sindicalismo universitario. STUNAM. segunda edición. STUNAM. México 1995. 304 pp.

RAMÍREZ FONSECA, Francisco. El despido, décima edición. Publicaciones Administrativas y Contables. México 1992. 197 pp.

## **LEGISLACIÓN**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ASOCIACIÓN AUTÓNOMA DEL PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. Bienio 2007-2009.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO Bienio 2006-2008.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. Bienio-2005-2007.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

REGLAMENTO DE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.

REGLAMENTO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA DE PETROLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. EI procedimiento de investigación administrativa. Dirección General de Estudios de Legislación Universitaria de la U.N.A.M. Ciudad Universitaria. 2001, 76 pp.