

**EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION
ADMINISTRATIVA**



CIUDAD UNIVERSITARIA, 2000

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Dr. Juan Ramón de la Fuente
Rector

Lic. Enrique del Val Blanco
Secretario General

Mtro. Daniel Barrera Pérez
Secretario Administrativo

Dr. Francisco Ramos Gómez
Secretario de la Rectoría

Dr. José Narro Robles
Coordinador General de la Reforma Universitaria

Dra. E. Arcelia Quintana Adriano
Abogada General

INDICE

INTRODUCCION	1
1. MARCO JURIDICO	2
2. TERMINOLOGIA	3
3. FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA.....	6
3.1. INICIO Y CONCLUSION DEL PROCEDIMIENTO.....	7
4. CONTENIDO DE LOS DOCUMENTOS ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA.....	11
4.1. ACTA ADMINISTRATIVA DE HECHOS.....	11
4.2. CITATORIO.....	13
4.2.1. ACTA DE NEGATIVA A RECIBIR EL CITATORIO.....	17
4.3. AUDIENCIA DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA	18
4.4. RESOLUTIVO.....	21
4.4.1. NOTIFICACION DEL RESOLUTIVO	24
4.4.2. NEGATIVA A RECIBIR EL RESOLUTIVO.....	25
5. RECOMENDACIONES.....	26
5.1. GENERALES.....	26
5.2. ESPECIALES.....	28
6. CAUSALES FRECUENTES	30
7. ANEXOS.....	33
8. JURISPRUDENCIA	43

ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACION. TIENE VALOR PROBATORIO PLENO CUANDO EL PROPIO TRABAJADOR ADMITE LA FALTA	44
ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.....	45
ACTAS ADMINISTRATIVAS. RATIFICACION INNECESARIA CUANDO EL TRABAJADOR ADMITE HABER COMETIDO LA FALTA.....	47
ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS ATRIBUIDAS A LOS TRABAJADORES. CASO EN QUE NO ES NECESARIA LA RATIFICACION DE LAS.....	48
ACTAS ADMINISTRATIVAS, VALOR PROBATORIO DE LAS.....	49
ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RATIFICADAS	50
ACTAS ADMINISTRATIVAS, RATIFICACION EN JUICIO DE LAS. DISCREPANCIAS INTRASCENDENTES	51
AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. OMISION DE LA NOTIFICACION DEL. POR PARTE DE LA JUNTA CONSECUENCIAS.....	51
AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO	53

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL. NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL. SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGO PREVIAMENTE A RECIBIRLO.....	54
AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.....	55
AVISO DE RESCISION. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACION PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	56
CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRON CUANDO EL TRABAJADOR DEMANDA REINSTALACION POR DESPIDO Y AQUEL LO NIEGA ADUCIENDO INASISTENCIAS POSTERIORES DEL ACTOR.....	57
CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA DE PROBIDAD.....	58
CONCEPTOS DE VIOLACION POR VICIOS DE FORMA DEL ACTO RECLAMADO SU PROCEDENCIA EXCLUYE EL EXAMEN DE LOS QUE SE EXPRESAN POR FALTAS DE FONDO (AUDIENCIA, FUNDAMENTACION Y MOTIVACION DEL ACTO EN CITA).....	59
CONVENIO EN MATERIA LABORAL. CUANDO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS. ES NULO EL.....	60
DESOBEDIENCIA. RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.....	61

DESOBEDIENCIA. RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA	62
DESPIDO, FALTAS DE ASISTENCIA POSTERIORES AL, NO PUEDEN INVOCARSE COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO	62
DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.....	63
DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL. PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO FALTAS DE ASISTENCIA	63
DESPIDO DE LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACION DE QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCION.....	65
EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE	66
EBRIEDAD. ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL.....	67
FALTA DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	68
FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS	69
FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION ENEL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES	69

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA	70
FALTA DE PROBIDAD, LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR.....	71
FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS.....	71
FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS	72
FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON.....	73
FALTAS DE ASISTENCIA. ALCANCE DE LA EXPRESION "MAS DE TRES FALTAS". TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA	73
FALTAS DE ASISTENCIA. TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACION DE LA FRACCION X, DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	75
IMSS, REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS ACTAS QUE SE LEVANTAN A LOS TRABAJADORES DEL	76
INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. TRABAJADORES DE CONFIANZA. ACTAS DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. REQUISITOS DE VALIDEZ	77

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISION DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO.....	78
PERMISOS. ES NECESARIO NO SOLO SOLICITARLOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS. SINO CONTAR CON LA AUTORIDAD RESPECTIVA.....	79
PRESCRIPCION, TERMINO DE LA, TRATANDOSE DE RESCISION POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON.....	80
PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RESCISION JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA.....	81
PROBIDAD, FALTA DE. DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULO DEL PATRON A FINES PARTICULARES LA CONSTITUYE.....	82
PROBIDAD, FALTAS DE. DESPIDO JUSTIFICADO.....	82
PROBIDAD U HONRADEZ. FALTA DE CONCEPTO.....	83
RESCISION, AVISO DE. EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE CINCO DIAS HABILES.....	84
RESCISION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE. DOCUMENTO PRIVADO QUE CONTIENE DECLARACIONES CON LAS QUE SE PRETENDE ACREDITAR QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO. EL COTEJO NO ES EL MEDIO PARA PERFECCIONARLO.....	85

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN.....	86
RESCISION 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.....	87
RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, ACREDITA UNA.....	88
RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACION DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	88
RESCISION DE LA RELACION LABORAL. AVISO POR MEDIO DE LA JUNTA.....	89
RESCISION DE RELACION LABORAL DE UN TRABAJADOR. NO DEBE ATENDERSE A LA FECHA DEL AVISO PARA EFECTOS DE LA NOTIFICACION SINO A LA FECHA EN QUE REALMENTE SE HIZO LA MISMA.....	90
RESCISION INOPERANTE DEL CONTRATO POR EL TRABAJADOR, SI EXISTE DESPIDO PREVIO.....	92
RELACION LABORAL. AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION DE LA.....	92
RIÑA. LA PARTICIPACION EN UNA. EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	93

REINSTALACION SUBJUDICE. LA SEPARACION DE UN TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE UN AMPARO CONCEDIDO CONTRA UN LAUDO QUE MOTIVO SU REINSTALACION, NO SE EQUIPARA A UNA RESCISION 94

RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE..... 95

SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE BASE DE LA ACCION 96

SALARIOS, RESCISION AL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCION 98

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS..... 98

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS PARA EL CESE DE LOS. CASO EN QUE NO SON NECESARIAS 100

INTRODUCCION

La determinación de sancionar a un trabajador deberá estar jurídicamente fundada y motivada, a través de un procedimiento de investigación administrativa, el cual permitirá, en su caso, acreditar los hechos en que incurrió el trabajador en cuestión.

Dada la importancia que reviste el Procedimiento de Investigación Administrativa contemplado en los Contratos Colectivos de Trabajo tanto del personal administrativo como del personal académico al servicio de la UNAM y, a efecto de poder practicar la investigación administrativa con todos los elementos necesarios para esclarecer los hechos investigados y emitir el resolutivo de conformidad con los ordenamientos legales que regulan dicho procedimiento, se ha creado el presente instructivo el cual contiene los lineamientos, políticas y criterios generales así como algunas tesis jurisprudenciales que deberán observarse durante la tramitación, desahogo y resolución del mismo. El éxito o fracaso de un eventual juicio laboral dependerá del buen desarrollo del procedimiento de referencia.

En razón de lo anterior, este documento constituye un instrumento de apoyo para las diversas dependencias que integran la Universidad Nacional Autónoma de México, y en especial para todas aquellas personas que por sus funciones participan en el desarrollo del procedimiento de investigación administrativa.

1. MARCO JURIDICO

Las bases legales que sustentan el procedimiento de investigación administrativa, se encuentran contenidas en los siguientes ordenamientos:

1. Ley Federal del Trabajo: Artículos: 47, 135, 161, 185, 518, 692, 693, 694, 797, 991 y demás relativos y aplicables.

2. Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico al servicio de la UNAM. Cláusulas: 22, 23, 27-31.

3. Contrato Colectivo de Trabajo del personal administrativo al servicio de la UNAM, Cláusulas 20 a 24, 54 y 55.

4. Demás ordenamientos legales aplicables a las relaciones de trabajo entre la UNAM y los trabajadores administrativos a su servicio.

2. TERMINOLOGIA

Para los efectos del presente instructivo se entenderá por:

UNAM o INSTITUCION: La Universidad Nacional Autónoma de México.

AAPAUNAM: Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

STUNAM: Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.

DEPENDENCIAS: Son todas las Coordinaciones, Facultades, Escuelas, Institutos, Centros y Direcciones que integran la Universidad Nacional Autónoma de México.

TITULAR: Son las personas a quienes confiere tal carácter la Ley Orgánica y el Estatuto General de la UNAM, y aquellas con facultades delegadas para tratar y resolver los problemas de trabajo que se presenten en la esfera de su competencia., con motivo del procedimiento de investigación administrativa.

REPRESENTANTES DEL TITULAR: Son aquellas personas a quienes el Titular de la dependencia les delega facultades para que a su nombre y representación actúen en la práctica del procedimiento de investigación administrativa.

TRABAJADOR: Son las personas físicas que prestan sus servicios a la UNAM, ya sean administrativos en forma personal y subordinada, o académicos en términos de las cláusulas 3 y 4 del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre la UNAM y el personal académico a su servicio.

REPRESENTANTES DEL TRABAJADOR: Son las personas con facultades delegadas por las Asociaciones Autónomas del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) para el caso de trabajadores académicos o por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) tratándose de trabajadores administrativos, o en su defecto la que designe el trabajador para representar y defender sus intereses durante el desahogo del procedimiento de investigación administrativa.

JUNTA: La Junta Especial Número 14 BIS de la Federal de Conciliación y Arbitraje .

LEY: La Ley Federal del Trabajo.*

PROCEDIMIENTO: El procedimiento de investigación administrativa, mediante el cual se llega al esclarecimiento o comprobación de un hecho, conducta, acción u omisión por parte de los trabajadores que amerite ser sancionada conforme lo establecen la Ley y los contratos colectivos de Trabajo respectivos.

ACTA ADMINISTRATIVA: El documento formal de carácter administrativo, elaborado para hacer constar la conducta asumida, las acciones u omisiones del trabajador que ameriten ser sancionadas.

* Los términos y definiciones son los señalados en las cláusulas: 2 y 4 de los Contratos Colectivos de Trabajo del Personal Administrativo y Académico respectivamente.

3. FORMALIDADES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

El Procedimiento de Investigación Administrativa se encuentra regulado en los Contratos Colectivos de Trabajo del Personal Administrativo en el capítulo IV, cláusula número 21, tercer párrafo y subsecuentes y en el del Personal Académico en el capítulo IV, cláusulas 22 y 23. Este procedimiento está concebido para que los titulares de las dependencias, el trabajador y sus representantes se ajusten a sus términos y formalidades, por lo que resulta de vital importancia observar y cumplir con éstos.

En razón de este propósito, se deberán tener presentes en todo momento las siguientes consideraciones de hecho y de derecho, a fin de que el desahogo del procedimiento interno contenga el soporte adecuado en caso de enfrentar un juicio laboral.

3.1. INICIO Y CONCLUSION DEL PROCEDIMIENTO

(Cómputo de los diez días hábiles)

- a) Tratándose de cualquier falta o causal de rescisión en que incurran los trabajadores, el procedimiento de investigación administrativa se iniciará a partir de que el titular de la dependencia o sus representantes tengan conocimiento de los hechos, debiéndose elaborar al efecto un acta administrativa de los mismos, documento cuya fecha determinará el inicio de la investigación administrativa, ya que es a partir de ese momento en que el titular de la dependencia o sus representantes tienen conocimiento de las faltas en que incurrió el trabajador.

- b) Tratándose de faltas de asistencia sin causa justificada o sin permiso, el procedimiento se iniciará a partir de que el trabajador incurra en la cuarta falta consecutiva o en la sexta falta no consecutiva dentro de un período de 30 días.

En ambos casos, el procedimiento de investigación administrativa deberá iniciarse y concluirse dentro del plazo de **DIEZ DIAS HABLES** que establecen los Contratos Colectivos de Trabajo, contados a partir del momento en que se tuvo conocimiento de los

d) *Obra Intelectual*

Por obra intelectual se entiende que son “ Todas las producciones humanas que, gozando de originalidad, hayan sido expresadas en alguna forma material perdurable y puedan ser reproducidas por cualquier medio”⁸.

e) *Obra Artística*

Esta definición presenta un sentido más amplio , quedan comprendidas en el “ Todas aquellas creaciones cuya finalidad es apelar al sentido estético de la persona que la aprecia”.⁹

⁸ HERRERA Meza, Humberto Javier. op. cit. Pág. 53

⁹ Ibidem.

anticipación a la fecha señalada para la celebración de la audiencia, al respecto se ilustra el siguiente ejemplo:

DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA	DIA
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicia : Conocen de los hechos.	Reúnen los elementos necesarios		Notifican al trabajador y a su representación.				Audiencia de Investigación Administrativa.	Notificar el resolutivo.	

En caso de negativa por parte del trabajador y/o de su representación sindical a recibir el citatorio referido, se deberá levantar un acta administrativa en la que se hagan constar dicha negativa.

- d) Celebrar la **audiencia de investigación administrativa** en la fecha y hora señaladas, dejando constancia de su desahogo mediante el levantamiento del acta correspondiente.
- e) Elaborar y emitir el **resolutivo** mediante el cual se informe al trabajador el resultado del procedimiento de investigación administrativa.
- f) Notificar la resolución al trabajador con copia a la delegación sindical en la dependencia. Para el caso de que el trabajador se negase a recibir el resolutivo, se deberá levantar un acta

administrativa en la que se haga constar su negativa, si está fuera por parte de su representación, el aviso se hará a través de la oficialía de partes del propio Comité Ejecutivo de las AAPAUNAM o el STUNAM, según sea el caso.

Una vez notificado el resolutivo, se aplicará la sanción impuesta al trabajador, trátase de: amonestación por escrito, días de suspensión o rescisión de la relación laboral, en éste último, el trabajador deberá quedar separado desde el momento en que le fue notificado el Aviso de Rescisión, para lo cual el titular de la dependencia o sus representantes deberán elaborar el movimiento de baja correspondiente y realizar los trámites administrativos que resulten necesarios ante la Dirección General de Personal.

Si el resolutivo consiste en la Rescisión del Contrato Individual del Trabajador y éste se negara a recibirlo, deberá hacerse del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la negativa del trabajador a recibir el resolutivo, mediante el procedimiento paraprocesal.

Asimismo, deberá integrarse el expediente del trabajador con toda la documentación en original, ante la eventualidad de una demanda por parte de éste a efecto de que se tengan todos los elementos o para contestar la misma oportunamente.

4. CONTENIDO DE LOS DOCUMENTOS ESENCIALES DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

4.1. ACTA ADMINISTRATIVA DE HECHOS

Por ser el acta administrativa un documento formal de trascendencia, que sirve como base determinante para el esclarecimiento o comprobación de un hecho o conducta, su formulación debe apegarse a los siguientes lineamientos:

PROEMIO: Es la parte inicial de toda acta administrativa, en la cual se debe citar:

- a) La Entidad Federativa, Población, Municipio o bien tratándose del Distrito Federal la Delegación política en que se está actuando.
- b) La fecha, precisando: la hora, día, mes y año en que se está realizando el levantamiento del acta, datos que deberán ser asentados con letra y preferentemente en mayúsculas.

- c) El lugar, precisando la denominación que tenga el espacio físico u oficina de la dependencia donde se está elaborando.
- d) Los datos del titular de la dependencia o quien se encuentre debidamente acreditado para tales efectos de conformidad con los ordenamientos contractuales, debiéndose asentar en el cuerpo del acta el nombre completo y puesto que ocupa la persona ante quien se está levantando.
- e) El nombre completo, puesto o categoría, adscripción y domicilio particular de las personas que comparecen para informar y dejar testimonio de las irregularidades presuntamente cometidas por algún trabajador.

CUERPO DEL ACTA: Es la parte medular de la actuación pues aquí se asentarán las declaraciones de las personas a quienes les consta el hecho, conducta, acción u omisión por parte del trabajador que amerite ser investigado; los hechos se expondrán cronológicamente, precisando las circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR en que ocurrieron.

CIERRE DEL ACTA: El acta se concluirá con la siguiente fórmula: "Hechas las manifestaciones de los comparecientes se da

por concluida la presente acta administrativa y, previa lectura que de la misma 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 constancia y efectos legales procedentes.----- CONSTE.”.

El acta administrativa deberá estar firmada al margen de todas las hojas utilizadas y al calce de la última, por todas las personas que en ella intervengan.

4.2. CITATORIO

De conformidad con los Contratos Colectivos de Trabajo tanto del personal académico como administrativo al servicio de la UNAM, deberá dirigirse al trabajador afectado un **CITATORIO**, con copia para su representación sindical en la dependencia, en el que se harán constar tanto los hechos imputados al trabajador, como los fundamentos legales y contractuales del caso.

La notificación del citatorio deberá hacerse de manera personal al trabajador afectado, en el Centro de trabajo y dentro de su jornada, y a su representación sindical en la dependencia, con una anticipación mínima de **tres días hábiles** a la fecha fijada para la celebración de

la propia audiencia de investigación administrativa. En caso de ausencia del trabajador, la notificación se practicará en el último domicilio que tenga registrado ante la institución en días y horas hábiles.*

Tomando en consideración lo antes expuesto, se procederá a la elaboración del citatorio el cual deberá contener:

ASUNTO: En el ángulo superior derecho de la hoja, además del número de oficio que corresponda, se colocará la leyenda: “**Asunto: Se cita a investigación administrativa**”.

IDENTIFICACION: Que contenga el nombre y categoría del trabajador, además de la Dependencia a la que se encuentra adscrito, si se tratara de un trabajador comisionado se indicará la dependencia o el lugar en que se encuentre prestando sus servicios.

PROEMIO: Deberá iniciarse señalando que se esta dando cumplimiento a la cláusula y al contrato colectivo de trabajo que corresponda, después precisar la hora, día y mes, así como la

* En términos de las cláusulas 21 y 23 de los Contratos Colectivos de Trabajo para el Personal Administrativo y Académico de la UNAM respectivamente.

dependencia y el lugar exacto en que se llevará a cabo la celebración de la Audiencia de Investigación Administrativa.

HECHOS: Se deben describir de manera clara y concreta la falta o faltas que se imputan al trabajador, precisando las circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR en que ocurrieron tales hechos, mismos que deben tener sustento o coincidir con las causales de rescisión que señala tanto el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable como la propia Ley Federal del Trabajo.

Posteriormente se debe indicar al trabajador, que podrá concurrir a la audiencia acompañado de la representación sindical o de un defensor que para tales efectos designe y que podrá ofrecer las pruebas que puedan servir para esclarecer o desvirtuar los hechos que se le imputan.

FIRMA: El Citatorio deberá ser signado por el titular de la dependencia o sus representantes acreditados para tales efectos, sin embargo, a efecto de evitar controversias al momento de desahogar la audiencia, es preferible que lo signe la persona ante la cual se llevará a cabo la celebración de la audiencia de investigación administrativa.

COPIAS: En el ángulo inferior izquierdo se deberá insertar la leyenda: “ **c.c.p. La Representación Sindical en la Dependencia**”. Es importante señalar, que tratándose de trabajadores académicos, además de la copia para la representación sindical en la dependencia, se deberá generar un oficio dirigido al Comité Ejecutivo de las AAPAUNAM, en el que se precise la hora, día, mes, año y lugar donde se llevará a cabo la audiencia de investigación administrativa, documento que se entregará en el domicilio de las AAPAUNAM, recabando la firma y nombre de quien recibe, asentando la fecha de la notificación.*

Se debe tener presente al momento de entregar el citatorio al trabajador y la(s) copia(s) a su representación, recabar el acuse correspondiente en el cual se anotarán de su puño y letra: Nombre(s), firma(s), fecha y hora en que reciben el documento; procurando hacerlo en presencia de otras personas, para poder contar con los testigos idóneos para elaborar el acta correspondiente en caso de existir negativa a recibirlo.

Independientemente de que el citatorio sea recibido o se levante acta administrativa para hacer constar la negativa a recibirlo, la audiencia de investigación se practicará en la fecha y hora

señaladas en el citatorio, aún sin la comparecencia del trabajador y/o sus representantes.

4.2.1. ACTA DE NEGATIVA A RECIBIR EL CITATORIO

Para el caso de que exista negativa a recibir el citatorio por parte del trabajador y/o la representación sindical, se levantará el acta correspondiente, bajo los siguientes lineamientos:

PROEMIO: Se seguirán los criterios señalados para la elaboración del acta administrativa de los hechos.

CUERPO DEL ACTA: Iniciará con la declaración de la persona que se encargó de realizar la notificación, describiendo las circunstancias de: modo, tiempo y lugar en que hizo entrega del documento, así como de la negativa(s) a recibirlo y la respuesta(s) obtenidas del trabajador y/o sus representantes, después de haberse enterado mediante la lectura que en voz alta haga del contenido del citatorio.

Posteriormente, rendirán su declaración las personas que presenciaron la entrega del citatorio y la negativa a recibirlo, mismas que deberán describir los hechos tal y como ocurrieron, precisando las circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR tanto de los hechos ocurridos como de su presencia en el lugar.

* Cláusula 23 del C.C.T. del Personal Académico.

CIERRE DEL ACTA: Deberá hacerse en los mismos términos que el acta administrativa de los hechos.

4.3. AUDIENCIA DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA.

El día señalado para la celebración de la audiencia de investigación administrativa, ésta deberá iniciarse en la hora fijada, procediendo a levantar el acta correspondiente y desahogando la audiencia bajo los siguientes lineamientos:

PROEMIO DEL ACTA DE AUDIENCIA: Deberá contener los incisos a) al e) del acta administrativa de hechos agregando los siguientes:

f) Se hará comparecer al trabajador.

g) Comparecerá la representación sindical (si se encuentra presente), y en caso de no ser los titulares del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable al asunto que se este llevando, los que comparezcan deben hacerlo en los términos de los artículos: 692, 693 y 694 de la Ley Federal del Trabajo.

- h) Testigos de asistencia sólo en caso de ser necesario.

- i) Indicar el fundamento legal y contractual para la celebración de la audiencia de investigación administrativa.

CUERPO DEL ACTA DE AUDIENCIA:

- 1) El titular de la dependencia o su representante:

Describirá de manera clara y concreta los hechos motivo de la investigación, los cuales serán los mismos que se señalaron en el citatorio, imputando en forma directa las irregularidades cometidas por el trabajador, precisando las circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR.

Presentará las pruebas que considere convenientes y se procederá a su desahogo.

- 2) El trabajador, manifestará su nombre completo, puesto o categoría, adscripción y su último domicilio. Manifestará lo que crea conveniente y ofrecerá sus pruebas.

En el caso de haberse ofrecido testigos o ratificantes no podrán ser sujetos de repreguntas y tampoco podrá ofrecerse la confesional del titular o sus representantes, en virtud de que el Procedimiento de investigación administrativa, es de carácter interno y no lo preside ninguna autoridad jurisdiccional, no existiendo entonces persona alguna con facultades para calificar de legales las preguntas o repreguntas que se formularán a dichas personas.

CIERRE DEL ACTA: El acta se concluirá con el siguiente texto: “
Hechas las manifestaciones de los comparecientes, concluido el desahogo de las pruebas presentadas y agregados a las actuaciones los documentos exhibidos, el titular de la dependencia se reserva el derecho para dictar la resolución que al efecto 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.”

Cuando el acta conste de varias hojas debe ser firmada cada una de ellas al margen y la última al calce por todas las personas que intervinieron en ella; 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 entregará una copia al trabajador, otra al representante sindical y al original se agregarán todos los documentos y demás actuaciones que se hayan generado con motivo de la investigación, integrándose el expediente definitivo. Si el trabajador o su representante no asisten a la audiencia de investigación administrativa, debe hacerse constar esta circunstancia así como que fue debidamente notificada, aportándose como prueba el oficio de notificación correspondiente.

4.4. RESOLUTIVO.

Concluida la Audiencia de Investigación Administrativa y dentro del término de los Diez Días Hábiles, el titular de la dependencia deberá evaluar el acta respectiva y las pruebas ofrecidas en ella, debiendo suscribir el **RESOLUTIVO** mediante el cual se determine el resultado del procedimiento de investigación administrativa, documento que será elaborado bajo las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación se mencionan:

En el ángulo superior derecho deberá señalarse el número de oficio que corresponda y como asunto la siguiente leyenda: "**ASUNTO: RESOLUTIVO**".

En los datos de identificación contendrá el nombre del trabajador, su categoría, la dependencia a la que se encuentra adscrito, tratándose de trabajadores comisionados, la dependencia donde presta sus servicios, así como la leyenda: **"PRESENTE"**.

El cuerpo del documento deberá contener lo siguiente:

Iniciará con la leyenda: "Considerando que de la Investigación Administrativa realizada el día (fecha en que se practicó la audiencia), y en cumplimiento a la cláusula: (Número de la cláusula que corresponda según se trate de trabajadores académicos o administrativos) del Contrato Colectivo de Trabajo (señalar si es el de los trabajadores académicos o administrativos según corresponda), resultó comprobado que usted incurrió en los siguientes hechos:"

Se narrará en forma clara y concreta los hechos generadores de la investigación administrativa, precisando las circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR de la forma en que quedaron acreditados, señalando en forma expresa las causales de rescisión prevista en el Contrato Colectivo de Trabajo o en la Ley Federal del Trabajo, en las cuales encuadra la conducta del trabajador.

Se indicarán, los fundamentos legales tanto de las causales en que incurrió el trabajador como de la regulación del Procedimiento de Investigación respectivo y de aquellos preceptos legales que sean aplicables al caso concreto.

Finalmente se especificará la sanción impuesta al trabajador, señalando: En el caso de una amonestación en que consiste ésta, para el caso de suspensión los días en que quedará suspendido el trabajador y tratándose de la rescisión de la relación laboral, la fecha a partir de la cual queda Rescindido el trabajador, misma que deberá coincidir con la fecha de notificación del mismo.

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

Es importante señalar que para el caso de que el resolutivo consista en la Rescisión de la Relación de Trabajo, el trabajador quedará separado en la fecha y hora en que queda notificado del resolutivo.

4.4.1. NOTIFICACION DEL RESOLUTIVO.

Deberá notificarse el resolutive al trabajador de preferencia en su lugar de trabajo y dentro de su horario de labores, entregándole el original y recabando de su puño y letra el acuse consistente en: nombre, firma, fecha y hora en la que lo recibe, en la misma forma se hará entrega de la copia a su representación sindical, recabando el acuse correspondiente.

En caso de ausencia del trabajador la notificación deberá realizarse en el último domicilio del trabajador, en horas y días hábiles, ya sea que el resolutive sea entregado en el centro de trabajo o en el domicilio del trabajador, deberá hacerse en presencia de dos personas para que en caso de que el trabajador se niegue a recibir el Resolutive, se cuente con los testigos a efecto de levantar el acta de negativa correspondiente. Si la negativa fuera de parte de la representación sindical en la dependencia, se deberá dar aviso al Comité Ejecutivo de su representación a través de su propia oficialía de partes, recabando el acuse correspondiente.

4.4.2. NEGATIVA A RECIBIR EL RESOLUTIVO.

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 personas. 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, además de levantar el acta correspondiente, deberá hacerse del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, mediante un procedimiento paraprocesal, proporcionando a ésta el último domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, aviso que deberá hacerse dentro de los **CINCO DIAS HÁBILES** contados a partir de la fecha en que el trabajador quedó rescindido, la cual que deberá coincidir con la fecha en que el mismo se negó a recibir el aviso rescisorio; debiendo adjuntar además el acta donde se haga constar tal negativa.

5. RECOMENDACIONES

5.1. GENERALES.

El procedimiento que se ha descrito en el presente trabajo, es de carácter general y para su correcta aplicación son imprescindibles las particularidades que se presentan en cada caso. En este sentido, para cada etapa del procedimiento se estructuró un modelo que contiene las formalidades esenciales que deben revestir los documentos (acta de hechos, citatorios, audiencia de investigación administrativa, etc.) los que servirán como guía para la aplicación del caso concreto, sin perjuicio de que éstos puedan ser ampliados o modificados, teniendo en cuenta desde luego, que no se dejen de cumplir los requisitos medulares que les otorgarán validez.

♦ Antes de iniciar el procedimiento de investigación administrativa, se deberá tener en cuenta:

a) Si la conducta del trabajador amerita alguna sanción de las previstas en la Ley Federal del Trabajo o Contratos Colectivos de Trabajo.

b) Si se está en posibilidad de investigar y llevar a cabo el procedimiento dentro de los DIEZ DIAS hábiles, de conformidad con lo señalado en el punto denominado inicio y conclusión del procedimiento (Cómputo de los Diez Días) a partir de que se tiene conocimiento de los hechos, conforme a los Contratos Colectivos de Trabajo, tanto del personal administrativo como académico al servicio de la UNAM.

c) Con qué pruebas se cuenta y la idoneidad de éstas.

d) La antigüedad, último domicilio, categoría, etc., del trabajador objeto de investigación.

e) Tratándose de personal administrativo, verificar si son trabajadores de base, de confianza, por tiempo o por obra determinada.

♦ Una vez iniciado un procedimiento de investigación administrativa, se debe tener presente:

a) Que no deberán transcurrir más de DIEZ DIAS hábiles entre la fecha en que el titular tenga conocimiento de los hechos imputados al trabajador y la notificación de la resolución.

b) Resguardar los documentos originales y medios que puedan servir como prueba, a efecto de evitar que puedan ser destruidos, sustraídos o modificados con objeto de entorpecer el procedimiento.

c) La sanción que vaya a ser aplicada a los trabajadores académicos o administrativos, deberá estar determinada en los términos de la Ley Federal del Trabajo y/o los Contratos Colectivos de Trabajo.

5

5.2 ESPECIALES.

◆ En la elaboración de cualquier acta se debe escribir a renglón seguido, evitando las abreviaturas, tachaduras, enmendaduras y borrones, al terminar un párrafo quedando el renglón sin concluir se cancelará con guiones. Los números y cifras se escribirán con letras, excepto las relaciones de números, cifras y operaciones aritméticas, así como los números de los artículos de los ordenamientos legales que se invoquen durante el desahogo de la diligencia.

◆ Cuando un trabajador que ha sido citado para investigación en términos de los ordenamientos contractuales, se niega a firmar de recibido el citatorio o bien cambió de domicilio, sin haberlo hecho del conocimiento de la dependencia, se deberá de levantar un acta administrativa que haga valer tal situación firmada por el encargado de hacer la notificación y por dos testigos, para los efectos procedentes. Lo mismo se deberá hacer cuando se trate de notificar la resolución del titular o se dé cualquiera de los dos supuestos.

◆ Para estar en posibilidad de llevar la audiencia de investigación administrativa en todas sus etapas, es requisito indispensable contar con el Oficio de Acreditación ante la representación sindical que corresponda según se trate de trabajadores académicos o administrativos.

◆ Cuando se ofrezcan como pruebas las declaraciones de personas, éstos fungirán como testigos, con la limitación de que sean **TRES** como máximo por cada hecho y cuyas declaraciones deberán ser rendidas de viva voz, en forma individual y por separado, cuidando que no exista comunicación entre aquellos que declararon y los que faltan por declarar.

6. CAUSALES FRECUENTES.

FALTAS DE ASISTENCIA.

Procederá la rescisión a la cuarta falta consecutiva o la sexta no consecutiva sin causa justificada o sin permiso, dentro de un periodo de 30 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.

EMBRIAGUEZ.

Para que proceda la causal es necesario que se compruebe dicho estado. Para ello debe elaborarse un acta administrativa en la que se haga constar tal conducta mediante dos testigos como mínimo, quienes detallarán los signos externos que les permitieron apreciar, por medio de los sentidos, los síntomas característicos del estado de ebriedad, o bien mediante el certificado médico que avale dicho estado. Cuando por primera vez un trabajador se presenta a laborar en estado de ebriedad debe

seguirse el procedimiento de investigación administrativa y sancionarlo con amonestación por escrito, porque la causal de rescisión por embriaguez la configura la conducta reiterada del trabajador cuando previamente fue amonestado por esa misma razón, sin embargo, cuando al estado de ebriedad se suman causales diferentes no es necesaria la conducta reiterada para poder rescindir.

DESOBEDIENCIA.

Las instrucciones que se giren al trabajador, cuando este ha desobedecido las verbales que se le han dado, deberán ser por escrito y estar emitidas por un superior jerárquico, especificándose las circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR. Las órdenes deberán estar relacionadas con las funciones para las cuales fue contratado el trabajador en cuestión.

Las órdenes de trabajo deben entregarse personalmente al trabajador dentro de su jornada de trabajo y ante la presencia de otras personas que puedan fungir como testigos en caso que se niegue a recibir los escritos.

En el supuesto de que el trabajador se niegue a recibir dichas instrucciones se le leerán en voz alta y en presencia de dos personas y posteriormente se levantará el acta administrativa correspondiente,

en la que deberán asentarse las declaraciones de las personas que presenciaron los hechos y de la persona que leyó las instrucciones.

En el caso del personal administrativo para que la desobediencia sea reiterada, deberán dirigírsele por lo menos dos escritos en el mismo sentido, reiterando las instrucciones del primero, especificando el número de oficios o memorándum y la fecha de los mismos, según sea el caso.

FALTAS DE PROBIDAD O CONDUCTAS ANÁLOGAS A LAS CAUSALES DE RESCISIÓN ESTABLECIDAS EN LOS ORDENAMIENTOS CONTRACTUALES Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Se elaborará un acta administrativa que contendrá el testimonio circunstanciado de las personas que se hubieren percatado de los hechos, indicando o describiendo conforme a su leal saber y entender, las circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR, así como la hora, día, mes, año y lugar en que ocurrieron los hechos.

ANEXOS

ACTA DE HECHOS

En _____ siendo las _____ horas del (día, mes y año), reunidos en el local que ocupan las oficinas de la (dependencia donde se levanta el acta), ante la presencia del C. (Titular de la dependencia o su representante), comparecen el C. _____ con categoría de _____ adscrito a: _____ con domicilio particular en: _____ y el C. _____ con categoría de _____ adscrito a: _____ con domicilio particular en: _____ a efecto de dar constancia de los siguientes hechos:-----

-EN USO DE LA PALABRA EL C. (nombre del compareciente) MANIFIESTA: Llamarse como ha quedado escrito y que concurre a efecto de dejar constancia de los siguientes hechos: (Describir los hechos, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar) _____

es todo lo que tengo que manifestar para los efectos legales correspondientes. ----- EN USO DE LA PALABRA EL C. (nombre del compareciente) MANIFIESTA: Llamarse como ha quedado escrito y que concurre a efecto de dejar constancia de los siguientes hechos: (Describir los hechos, precisando las circunstancias de modo, tiempo y lugar) _____

es todo lo que tengo que declarar para los efectos legales que procedan.----

(Para el caso de que sean tres testigos, se incluirá su declaración en la forma anterior)

----- Con lo anterior se da por concluida la presente Acta Administrativa y previa lectura que de la misma 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 constancia y efectos legales procedentes.-----

-----CONSTE.

_____ Titular o su representante (Nombre y Firma)	_____ Compareciente (Nombre y Firma)	_____ Compareciente (Nombre y Firma)
---	--	--

OFICIO
ASUNTO: Acreditación

H. COMITE EJECUTIVO DE LAS AAPAUNAM
Presente.

De conformidad con lo previsto por la Cláusula 2 fracción XIV inciso A), del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente del Personal Académico de la UNAM; por este medio comunico al H. Comité Ejecutivo de esa Organización, que los representantes del (la) suscrito (a) con facultades delegadas para llevar a cabo el Procedimiento de Investigación Administrativa a que se refieren las Cláusulas 22 y 23 del instrumento en mención; así como para intervenir en los asuntos relacionados con las Comisiones Mixtas del Personal Académico, son como sigue:

Atentamente

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cd. Universitaria, D.F., a de de 2000

EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA

c.c.p. Dirección General de Asuntos Jurídicos.- Presente.
Dirección General de Personal.- Presente.
Coordinación de Asuntos Laborales.- Presente.
Delegación Sindical del AAPAUNAM.- Presente.
Jefe de la Unidad Administrativa.- Presente.

OFICIO
ASUNTO: Acreditación

H. COMITE EJECUTIVO DEL STUNAM
Presente.

Con fundamento en lo dispuesto por la Cláusula 4, Numeral 9, Inciso A, del Contrato Colectivo de Trabajo Vigente del Personal Administrativo de la UNAM, por este medio comunico a ustedes que los representantes del (la) suscrito (a) con facultades delegadas para llevar a cabo en mi nombre y representación el Procedimiento de Investigación Administrativa a que se refiere la Cláusula 21 del instrumento en mención, son:

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universitaria, D.F., a de de 2000

EL TITULAR DE LA DEPENDENCIA

c.c.p.- Dirección General de Asuntos Jurídicos.- Presente.
Dirección General de Personal.- Presente.
Coordinación de Asuntos Laborales.- Presente.
Delegación Sindical del STUNAM.- Presente.
Jefe de la Unidad Administrativa.- Presente.

CITATORIO

OF. NUM:

ASUNTO: Se cita a Audiencia de
Investigación Administrativa.

(NOMBRE DEL TRABAJADOR)

Categoría:

Horario:

Adscripción:

P R E S E N T E .

Con fundamento en lo previsto por (la cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el Personal Administrativo ó la cláusula 23 del Contrato Colectivo de Trabajo para el Personal Académico, según el caso); se le cita a Audiencia de Investigación Administrativa que tendrá lugar a las (hora) del (día, mes y año), en el local que ocupan las oficinas de (lugar físico donde se realizará la Audiencia de Investigación Administrativa), por considerar que Usted incurrió en lo siguiente:

Se deben señalar la (s) causa (s) que se le imputa (n), detallando modo, tiempo y lugar, siendo lo más concreto posible, así como fundamentar legal y contractualmente la falta)

A dicha audiencia podrá Usted asistir acompañado de un defensor y ofrecer pruebas en descargo de los hechos que se le atribuyen.

A T E N T A M E N T E .

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

(lugar) a ____ de ____ de 2000.

(Puesto del titular de la dependencia o su representante)

(NOMBRE DEL FIRMANTE)

c.c.p.- Delegación Sindical.- Presente.

COMUNICACION A (AAPAUNAM)

OF. NUM:

ASUNTO: Se cita a Audiencia de
Investigación
Administrativa.

C. _____

COMITE EJECUTIVO DE LAS AAPAUNAM.
P R E S E N T E.

Hacemos de su conocimiento que con esta fecha el C. _____
ha sido citado a una audiencia de investigación administrativa.

La audiencia tendrá lugar a las _____
horas del (día, mes, año) en: (Lugar donde se practicará la audiencia)

Se anexa al presente oficio copia de la notificación que se hace al
mencionado trabajador en la que se expresan los hechos materia de la
investigación, con fundamento en la cláusula 23 del Contrato Colectivo de
Trabajo del Personal Académico de la UNAM.

A T E N T A M E N T E .

“POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU”

(lugar) a _____ de _____ de 2000.

(Puesto del titular de la dependencia o su representante)

(NOMBRE DEL FIRMANTE)

ACTA DE AUDIENCIA DE INVESTIGACION

En _____ siendo las _____ horas del (día, mes y año), reunidos en el local que ocupan las oficinas de la (dependencia donde se levanta el acta), ante la presencia del C. (Titular de la dependencia o su representante), comparece el C. _____, trabajador con categoría de _____, asistido de sus representantes sindicales en la dependencia (o un representante particular) los CC. _____, así mismo los CC. (Nombre, puesto o categoría, adscripción y domicilio de las demás personas que vayan a participar en la audiencia), a efecto de desahogar la audiencia de investigación administrativa, conforme lo dispone (señalar la cláusula y el Contrato Colectivo que corresponda), la cual se efectúa en los siguientes términos:-----

--En uso de la palabra (El titular de la dependencia o su representante) manifiesta que se atribuye al trabajador haber incurrido en lo siguiente: (reproducir los hechos imputados en el citatorio, precisando circunstancias de MODO, TIEMPO y LUGAR) _____, y ofrece como pruebas a efecto de acreditar los hechos las siguientes: (numerar y desahogar todas y cada una de las pruebas presentadas, señalando lo que se trata de acreditar con cada una)

-----En uso de la palabra el C. _____ trabajador con categoría _____ adscrito a _____ manifiesta llamarse como ha quedado escrito y tener su domicilio particular en: _____ y en relación a los hechos que se le imputan, señala: _____ y ofrece como pruebas de su parte las siguientes: _____

-----Concluido el desahogo de las pruebas presentadas y agregados a las actuaciones los documentos exhibidos, el titular de la dependencia se reservó el derecho para dictar la resolución que al efecto corresponda, dando por concluida la presente audiencia de investigación administrativa y previa lectura que de la misma 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 constancia y efectos legales procedentes.----- C O N S T E.

~ Titular o su representante Trabajador Representantes Sindicales
(Nombre y Firma) (Nombre y Firma) (Nombre y Firma)

RESOLUTIVO (RESCISION).

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA
OFICIO NUM:

C. (TRABAJADOR)

CATEGORIA: _____

ADSCRIPCION: _____

HORARIO: _____

P R E S E N T E .

~ Considerando que de la Investigación Administrativa realizada el día (fecha), resultó comprobado que Usted incurrió en los siguientes hechos: (señalar concretamente los hechos imputados al trabajador, MODO, TIEMPO y LUGAR), los cuales configuran la causal prevista en (fundamento legal y contractual).

Por lo anterior el suscrito resolvió rescindir su contrato individual de trabajo a partir del día (fecha en que se entrega el resolutive).

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

(fecha)

(CARGO DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA)

NOMBRE Y FIRMA

- c.c.p.- Dirección General de Personal.- Presente.
- c.c.p.- Dirección General de Asuntos Jurídicos.- Presente.
- c.c.p.- Coordinación de Asuntos Laborales.- Presente.
- c.c.p.- H. Delegación Sindical en la dependencia.- Presente.
- c.c.p.- Expediente.

JURISPRUDENCIA

**ACTA ADMINISTRATIVA DE INVESTIGACION.
TIENE VALOR PROBATORIO PLENO CUANDO EL
PROPIO TRABAJADOR ADMITE LA FALTA.**

Si al levantamiento de un acta administrativa de investigación no comparece el representante sindical que debiera asesorar al trabajador, la falta de tal requisito no puede invalidar el despido, si el propio trabajador admitió la falta que cometió y, por ende, la falta de la formalidad referida no puede tener por efecto que deje de apreciarse y valorarse en forma plena la confesión de la parte interesada.

- ~ Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.
Amparo directo 1766/90.- Nelba Olga Cruz López.- 11 de mayo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretaria: Clara Eugenia González Avila Urbano.
Amparo directo 5756/94.- José Alberto Rodríguez y Bazán.- 8 de agosto de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza.- Secretario: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.
Amparo directo 9756/94 Salvador Llamas Rodríguez.- 21 de noviembre de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez.- Secretario.- Carlos Enrique Vázquez Vázquez.
Amparo directo 10106/95.- Ricardo Robles Rios.- 19 de octubre de 1995.- unanimidad de votos Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.
Amparo directo 11836/95.- Ricardo Ascensio Sánchez.- 1º de diciembre de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: Pedro Arroyo Soto.
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Epoca, Tomo III, enero de 1996, p. 81

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS COMETIDAS POR TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SOLO ALCANZAN PLENO VALOR PROBATORIO CUANDO SU CONTENIDO ES RATIFICADO POR SUS FIRMANTES.

Tomando en consideración que en las relaciones laborales con sus servidores públicos, el Estado no actúa como autoridad, sino como sujeto patronal de un contrato de trabajo, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Suprema Corte, y que cuando el titular de una dependencia burocrática (o la persona indicada para ello), ordena el levantamiento del acta administrativa que exige el artículo 46 bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, con miras a verificar si un servidor público incurrió en alguna de las causales rescisorias que especifica ese mismo ordenamiento, tampoco lo hace como autoridad, sino asimilado a un patrón, debe considerarse dicha acta como un documento privado. Por otra parte, de acuerdo con los artículos 46, fracción V y 127 bis, de dicha Ley, toca al titular de cada dependencia ejercitar la acción para demandar la terminación de los efectos del nombramiento del servidor público y, asimismo, le corresponde la carga de probar la existencia de la causal relativa. En ese contexto, si en el acta administrativa se contiene la razón por la cual se demanda la terminación de los efectos de un nombramiento, y siendo esa acta un documento privado que no conlleva intrínsecamente la prueba plena de su contenido, para alcanzar tal fuerza se requiere de su perfeccionamiento, lo que se logra a través de la comparecencia, ante el órgano jurisdiccional, de quienes la firmaron, dando así oportunidad al trabajador de repreguntarles. Tal circunstancia opera

independientemente de que el acta no haya sido objetada por el trabajador, pues de no ser así, y concluir que su ratificación sólo procede cuando se objeta, implicaría a su vez la grave consecuencia de otorgar a la parte patronal, aun en forma eventual, el poder de formular pruebas indubitables ante sí o por su orden, sin carga alguna de perfeccionamiento.

Contradicción de tesis 79/91.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Cuarto del Primer Circuito en Materia de Trabajo.- 5 de octubre de 1992.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Alberto Pérez Dayán.

Tesis de Jurisprudencia 23/92.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el cinco de octubre de mil novecientos noventa y dos.- Unanimidad de cuatro votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte.- Ausente: Felipe López Contreras, previo aviso.

Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 58, octubre de 1992 Pág. 23

ACTAS ADMINISTRATIVAS. RATIFICACION INNECESARIA CUANDO EL TRABAJADOR ADMITE HABER COMETIDO LA FALTA.

De acuerdo con la tesis de jurisprudencial número trece de la Cuarta Sala, publicada en las páginas trece y catorce, del Apéndice de mil novecientos diecisiete a mil novecientos ochenta y cinco, localizada bajo la voz: ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES, DEBEN SER RATIFICADAS, para que las actas administrativas merezcan valor jurídico en la justificación de los hechos que en ellas se asientan, necesitan ser ratificadas en el juicio laboral por las personas que en ellas intervinieron; sin embargo, cuando tanto en la demanda o a través de cualquier manifestación dentro del procedimiento el trabajador admite la falta que cometió, se hace innecesaria la ratificación de la aludida acta.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1083/90.- José Luis Vázquez González.- 28 de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretario: José Luis Torres Lagunas.

Amparo directo 4013/90.- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos.- 30 de mayo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía.- Secretario: Citlalin Carlock Sánchez.

Amparo directo 3853/91.- Pablo Flores Martínez.- 21 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía.- Secretario: Pablo A. Becerril Almanza.

Amparo directo 12173/91.- Efraín Toquero Arellano.- 15 de enero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 4143/93.- José Luis Villareal Pasillas.- 23 de junio de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía.- Secretario: F. Javier Montaña Zavala.
Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 68, agosto de 1993 Pág. 59

ACTAS ADMINISTRATIVAS LEVANTADAS CON MOTIVO DE FALTAS ATRIBUIDAS A LOS TRABAJADORES. CASO EN QUE NO ES NECESARIA LA RATIFICACION DE LAS.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta número 58, correspondiente al mes de octubre de 1992, visible en las páginas 23 y 24, exige la ratificación de las actas administrativas levantadas con motivo de las faltas cometidas por los trabajadores al servicio del Estado, para que alcancen pleno valor probatorio en juicio, sin embargo, dicha ratificación es innecesaria, cuando no se suscita controversia respecto a los hechos que motivaron el cese.

SEPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 4537/93.- Director General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.- 23 de junio de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo directo 6857/93.- Carlos Acosta Cruz.- 28 de septiembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretario: José C. Santiago Solórzano.

Amparo directo 6547/93.- Aarón Soto Robles y otro.- 5 de octubre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretaria: Sofía Verónica Avalos Díaz.

Amparo directo 10017/93.- Rosa María Alejo Carranza.- 19 de enero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Martín Borrego Martínez.- Secretario: Miguel Cajero Díaz.

Amparo directo 747/94.- María del Carmen Platas Zavala.- 23 de febrero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Yolanda Múgica García.- Secretario: Eduardo Sánchez Mercado.
Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 76, abril de 1994 Pág. 37

ACTAS ADMINISTRATIVAS, VALOR PROBATORIO DE LAS.

La circunstancia de que no sean ratificadas las actas administrativas por todos los que intervinieron en su elaboración, no es motivo suficiente para negarles eficacia probatoria, si se advierte que fueron ratificadas por la mayoría de los testigos que en tales actas declararon.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUTO

Amparo directo 2955/86.- Dina Camiones, S. A. de C. V.- 25 de marzo de 1987.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Jorge Octavio Velázquez Juárez.

Amparo directo 5426/87.- Secretario de Educación Pública.- 16 de junio de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 5431/87.- Director General del Instituto Politécnico Nacional.- 16 de junio de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 7771/88.- José Luis López Carbajal.- 6 de octubre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 10311/88.- Alejandro Chávez Flores.- 12 de enero de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 22-24 Oct. - Dic. 1989
Pág. 163

ACTAS ADMINISTRATIVAS. EN INVESTIGACION DE FALTAS DE LOS TRABAJADORES. DEBEN SER RÁTIFICADAS

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

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 78, Pág. 13. A. D. 1906/74. Laura Sáinz Durán. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 81, Pág. 13. A. D. 2995/75. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 81, Pág. 13. A. D. 5105/74. Rafael Cajigas Langner y Julián Vázquez González. 5 votos.

Vols. 181-186. A. D. 3270/82. Juana María Amelia de Lira de Lara de González. 5 votos.

Vols. 181-186. A. D. 8921/83. Raúl Gudiño Lemus. 5 votos.

ACTAS ADMINISTRATIVAS, RATIFICACION EN JUICIO DE LAS DISCREPANCIAS INTRASCENDENTES

La discrepancia entre lo asentado en un acta administrativa con lo declarado en el juicio laboral por sus ratificantes, no resta credibilidad al dicho de estos, si no se altera la esencia de los hechos contenidos en el acta, pues es explicable un cambio que no sea substancial si transcurre algún tiempo entre una fecha y otra.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 9. A. D. 2697/77. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

Vols. 127-132, Pág. 10. A. D. 48/79. Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 9. A. D. 6238/78. Mario Rubén Santillán Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151-156, Pág. 57. A. D. 6567/78. Vicenta Jiménez Montero. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151-156, Pág. 9. A. D. 4813/81. Herculano Huerta Rocha. 5 votos.

AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL, OMISION DE LA NOTIFICACION DEL, POR PARTE DE LA JUNTA. CONSECUENCIAS.

La presentación oportuna del aviso de rescisión de la relación laboral, hecha por el patrón ante la Junta respectiva, en el que consten la fecha en que se produjo la rescisión del contrato y la causa o causas que se tuvieron para ello, con expresión del domicilio del trabajador y de la solicitud para que se le notifique, y que obedezca a la negativa del trabajador a recibirlo, satisface el requisito del artículo 47 de la Ley Federal

del Trabajo, no obstante que la Junta no haga la notificación e independientemente de la responsabilidad que por este motivo cabría exigirle; tesis que se funda tanto en el texto expreso de la ley, que ante la negativa del trabajador a recibir el aviso únicamente exige hacerlo del conocimiento de la Junta, como en la circunstancia de que la notificación no depende de la voluntad del patrón y no sería jurídico que por la omisión de la autoridad viniera a considerarse injustificado el despido. Por otra parte, el trabajador no queda en estado de inseguridad jurídica o indefensión, pues el patrón, al contestar la demanda, no podrá alterar los hechos consignados en el aviso dado ante la Junta, en el que deben constar la fecha y causa de la rescisión, mientras que el trabajador estará en aptitud de hacer uso del derecho de réplica y de pedir la suspensión de la audiencia a fin de preparar las pruebas correspondientes, tal como lo autoriza la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo; con todo lo cual no sólo no se atenta contra el espíritu y el objeto de la ley, sino que, conciliándose intereses respetables, se garantiza a ambas partes el ejercicio de los derechos que aquélla les concede.

Contradicción de tesis 77/91.- Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (antes Tribunal Colegiado Supernumerario del mismo Circuito).- 19 de octubre de 1992.- Cinco votos.- Ponente: José Antonio Llanos Duarte.- Secretario: Abraham S. Marcos Valdés

Tesis de jurisprudencia 28/92.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada celebrada el diecinueve de octubre de mil novecientos noventa y dos, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte. Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 59, noviembre de 1992 Pág. 27

AVISO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO. CASO EN QUE EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR DE RECIBIDO.

Si el trabajador se niega a firmar de recibido el aviso de rescisión de la relación laboral no significa que el patrón deba acudir a la Junta para que se notifique al trabajador la rescisión del contrato de trabajo, toda vez que ello sólo es necesario en los casos en que el trabajador se niega a recibirlo, y no cuando al trabajador se le entregó el escrito de rescisión y se negó a firmar.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.
Amparo directo 139/92.- José Rubén Cota Gastálum.- 22 de abril de 1992.- Unanimidad de votos.- ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro.- Secretaria: Edna María Navarro García.

Amparo directo 225/92.- María Rentería Rentería.- 8 de julio de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Nabor González Ruiz.- Secretario: Rafael Aguilar Hernández.

Amparo directo 276/92.- Blas Marcos Chaidez Corrales.- 14 de julio de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Nabor González Ruiz.- Secretario: José Sergio Reséndiz Carvajal.

Amparo directo 365/92.- César Arturo Rivera López.- 17 de septiembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Nabor González Ruiz.- Secretario: Sergio I. Cruz Carmona.

Amparo directo 399/92.- José Manuel Sandoval Moreno.- 21 de octubre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Guerrero Espíritu.- Secretaria: Edna María Navarro García.

Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 61, Enero de 1993 Pág. 94

**AVISO DE RESCISION DE LA RELACION LABORAL,
NOTIFICACION POR MEDIO DE LA JUNTA DEL
SOLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL
TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A
RECIBIRLO**

Para que tenga efecto en todos sus aspectos, incluso en cuanto a la prescripción, la presentación del aviso por escrito que el patrón haga ante la Junta respectiva dentro de los 5 días siguientes al despido de un trabajador, de la fecha y causa o causas de la rescisión de la relación laboral, solicitando la notificación al trabajador en el domicilio que tenga registrado, como lo ordena la parte relativa del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se requiere que en el juicio laboral acredite que previamente dio a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, P g. 11. A. D. 3635/82. Mirna Estela Pizarro Ponce.
Mayoría de 4 votos.

Vols. 169-174, P g. 11. A. D. 3745/82. Maximiliano López Moreno.
Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A. D. 2354/83. Francisco Javier Paredes Mercado.
Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A. D. 5476/83. Compañía Hilandera de Torreón, S.
A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 187-182. A. D. 2674/84. Arturo Betancourt Lara. Unanimidad
de 4 votos.

AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan a fin de que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa, siendo indispensable la especificación de los hechos que se le imputan para que no se modifiquen las causas del despido dejándolo en estado de indefensión y víctima de la inseguridad jurídica, pues de acuerdo con los artículos 873 y 875 de la Ley Federal del Trabajo, sólo existe una audiencia con tres etapas: de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas y de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las adecuadas probanzas para demostrar su acción.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 169-174, Pág. 11. A. D. 4820/82. Empresa de Participación Estatal Mayoritaria "Minera Carbonífera Río Escondido", S. A. Unanimidad de 4 votos. Vols. 175-180, P g. 13. A. D. 6208/82. José Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, Pág. 13. A. D. 3748/82. Empresa Sincamex, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, Pág. 13. A. D. 7345/82. Gorduroy, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180, Pág. 13. A. D. 5071/82. Austraberto Vázquez Aguilar. Unanimidad de 4 votos.

AVISO DE RESCISION. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACION PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTICULO 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

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10786/94.- Héctor M. Domínguez Monroy.- 9 de enero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez.- Secretano: Carlos Enrique Vázquez Vázquez.

Amparo directo 8246/94.- Joel Macías Saldivar.- 27 de octubre de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretaria: Ma. Teresa Negrete Pantoja.

Amparo directo 5776/95.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 8 de junio de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez.- Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 6566/95.- María Ernestina Rodríguez Araoz.- 10 de agosto de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez.- Secretario: José Luis Martínez Luis.

Amparo directo 10976/95.- José Luis Vargas Moreno.- 8 de enero de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Francisco Javier Patiño Pérez.- Secretario: José Luis Martínez Luis.

Esta tesis apareció publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Novena Epoca, Tomo III, febrero de 1996 Pág. 292

**CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL.
CORRESPONDE AL PATRON CUANDO EL
TRABAJADOR DEMANDA REINSTALACION POR
DESPIDO Y AQUEL LO NIEGA ADUCIENDO
INASISTENCIAS POSTERIORES DEL ACTOR.**

De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se infiere la regla general de que toca al patrón y no al trabajador la carga de probar los elementos básicos de la relación laboral, así como las causas de rescisión; dicha carga pesa sobre el patrono con mayor razón cuando el trabajador demanda la reinstalación afirmando que fue despedido en cierto día y aquél se excepciona negando el despido y alegando que con posterioridad a la fecha precisada por el actor, éste dejó de asistir a sus labores, en virtud de que tal argumento produce la presunción de que es cierta la afirmación del trabajador de que fue despedido en la fecha que indica, pues teniendo la voluntad de seguir trabajando en su puesto, no es probable que haya faltado por su libre voluntad, sino porque el patrón se lo impide. Precisada como está la carga de la probatoria que toca al patrón en el supuesto de mérito, debe indicarse que si aduce como defensa el abandono, tendrá que acreditarlo y si se excepciona aduciendo que el trabajador incurrió en la causal de despido por faltas, tendrá que probar que con posterioridad a la fecha en que aquél afirmó haber sido despedido, la relación laboral subsistía y que pese a ello incurrió en faltas

injustificadas; por tanto, si sólo se limita a demostrar la inasistencia del trabajador, ello confirmará el dicho de éste sobre que el despido tuvo lugar el día que señaló.

Varios 8/88.- Contradicción de tesis entre el Primero y Segundo Tribunales

Colegiados del Cuarto Circuito.- 12 de febrero de 1990.- 5 votos.
Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretario: Pablo V. Monroy Gómez.

CONTRATO DE TRABAJO, RESCISION DEL, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA DE PROBIDAD

Si a un trabajador se le encuentra dormido en horas de trabajo, dicha conducta implica una falta de probidad en los términos de la fracción II del artículo 122 de la Ley laboral, ya que indiscutiblemente tal hecho es contrario al cumplimiento del deber, que conforme a la fracción II del artículo 113 del invocado Código laboral, tiene obligación de ejecutar con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Nota:

Los artículos 122 y 113 citados, corresponden al 47 y 134, respectivamente de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. CXI, Pág. 20. A. D. 9052/65. Pedro Díaz López. 5 votos.

Vol. CXIV, Pág. 11. A. D. 2656/66. Raúl Cruz Galicia. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXVIII, Pág. 12. A. D. 4930/66. Cruz Bojórquez Camacho y José Bojórquez Camacho. 5 votos.

Vol. CXVIII, Pág. 12. A. D. 5996/65. Carmen Pérez Espinosa.
Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXX, Pág. 41. A. D. 6254/65. Santiago Aviña Campos.
Unanimidad de 4 votos.

CONCEPTOS DE VIOLACION POR VICIOS DE FORMA DEL ACTO RECLAMADO SU PROCEDENCIA EXCLUYE EL EXAMEN DE LOS QUE SE EXPRESAN POR FALTAS DE FONDO (AUDIENCIA, FUNDAMENTACION Y MOTIVACION DEL ACTO EN CITA).

Cuando se alegan en la demanda de amparo violaciones formales, como lo son las consistentes en que no se respetó la garantía de audiencia o en la falta de fundamentación y motivación del acto reclamado y tales conceptos de violación resultan fundados, no deben estudiarse las demás cuestiones de fondo que se propongan, porque las mismas serán objeto ya sea de la audiencia que se deberá otorgar al quejoso o, en su caso, del nuevo acto, que emita la autoridad; a quien no se le puede impedir que lo dicte, purgando los vicios formales del anterior, aunque tampoco puede constreñírsele, a reiterarlo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.
Amparo directo 294/90.- Compañía de Teléfonos y Bienes Raíces S.A. de C.V.- 2 de noviembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández.- Secretario: Abdón Ruiz Miranda.

Amparo directo 160/91.- Oscar Mange Contreras y otros.- 19 de junio de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García.- Secretario: Arturo Rafael Segura Madueño.

Amparo directo 283/91.- Roberto Fleischer Salcido.- 21 de agosto de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Julio César Vázquez-Mellado García.- Secretario: Arturo Rafael Segura Madueño.
Amparo en revisión 248/91.- Richard R. Haller.- 12 de febrero de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Adán Gilberto Villarreal Castro.- Secretario: Arturo Ortégón Garza.
Amparo directo 648/93.- Santiago León León.- 26 de enero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Lucio Antonio Castillo González.- Secretario: José Rafael Coronado Duarte.

CONVENIO EN MATERIA LABORAL. CUANDO CONTIENE RENUNCIA DE DERECHOS. ES NULO EL.

Si en un convenio celebrado y ratificado ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la parte obrera acepta que del pago que le corresponde por concepto de prima de antigüedad o retiro voluntario en su caso, se le descuenten las faltas que haya tenido a su trabajo, ya sea sin causa justificada o por permisos concedidos sin goce de sueldo, es nulo de pleno derecho según lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, por contener una renuncia de derechos, sin que sea necesario que se promueva su nulidad por parte interesada.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 149/92.- Francisco Antonio Ramírez Rojo.- 28 de mayo de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Agustín Cerón Flores.- Secretario: Jesús Manuel Erives García.
Amparo directo 152/92.- Agustín Rubio Torres.- 28 de mayo de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Agustín Cerón Flores.- Secretario: Jesús Manuel Erives García.
Amparo directo 150/92.- Jesús Patrocinio Aguirre Chaparro.- 10 de junio de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Cayetano Hernández Valencia.- Secretario: Manuel Cano Máynez.

Amparo directo 154/92.- Héctor Méndez Robles.- 10 de junio de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Cayetano Hernández Valencia.- Secretario: Manuel Cano Máynez.

Amparo directo 148/92.- Manuel Chaparro García.- 10 de junio de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marco Antonio Rivera Corella.- Secretario: Maclovio Murillo Chávez.

Esta tesis apareció publicada en la Gaceta 56, agosto de 1992, Pág. 71 Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito

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.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 6, Pág. 16. A. D. 8727/68. Fletes de México, S. A. de C. V. 5 votos.

Vol. 14, Pág. 38. A. D. 1819/69. Dan Villanueva Briseño. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14, Pág. 38. A. D. 3904/69. The Pulman Company. Agencia en México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14, Pág. 38. A. D. 5518/69. Armando Garza García. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 14, Pág. 38. A. D. 9899/68. Antonio Castillo Hernández. Unanimidad de 4 votos.

DESOBEDIENCIA, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA

Basta que un trabajador desobedezca, sin causa justificada, las órdenes del patrón, en relación con el trabajo contratado, independientemente de que la desobediencia en que incurra dicho trabajador pueda considerarse o no como grave, para que justificadamente el patrón pueda rescindir las relaciones laborales.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 41, Pág. 15. A. D. 273/72. Carlos de Luna Navarro. 5 votos.

Vols. 133-138, Pág. 24. A. D. 780/80. Carlos Eduardo M. Ramírez.

Unanimidad de 4 votos.

Vols. 145-150, Pág. 26. A. D. 5899/80. Mercedes Suárez Martínez. 5 votos.

Vols. 151-156, Pág. 16. A. D. 7499/80. Olga Guzmán Luengas. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162, Pág. 17. A. D. 4710/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

DESPIDO, FALTAS DE ASISTENCIA POSTERIORES AL, NO PUEDEN INVOCARSE COMO CAUSA DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Si se prueba que el trabajador fue despedido en la fecha manifestada por él y que con posterioridad dejó de concurrir a su trabajo, tales faltas no pueden invocarse válidamente como causa de rescisión del contrato de trabajo.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XIX, Pág. 68. A. D. 1626/58. Jorge Velarde. 5 votos.
Vol. XXVI, Pág. 39. A. D. 1649/57. Cordelería Gloria, S. A.
Unanimidad de 4 votos.
Vol. XXVIII, Pág. 33. A. D. 1548/59. Teresa Peral Alvarez.
Unanimidad de 4 votos.
Vol. XXXVIII, Pág. 19. A. D. 4190/59. Josefina Pacheco Ortiz.
Unanimidad de 4 votos.
Vol. XXXVIII, Pág. 27. A. D. 625/60. Juan Pérez García y Coags.
Unanimidad de 4 votos.

DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACION.

Tratándose de la rescisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causales previstas por el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (artículo 47 de la Ley vigente no basta que el patrón aduzca la causal que, a su juicio, fundamente el despido justificado, sino que es indispensable, a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión, que se precisen los hechos constitutivos del propio despido, para que el actor tenga la oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la injustificación aducida por el mismo.

Tesis de jurisprudencia. Informe 1982, Cuarta Sala. p. 40.

DESPIDO, INVESTIGACION PREVIA AL PRESCRIPCION DEL DERECHO DEL PATRON PARA EFECTUARLO FALTAS DE ASISTENCIA

Si de conformidad a las disposiciones reglamentarias o contractuales correspondientes se debe practicar una investigación administrativa para comprobar los hechos que se imputan a un trabajador como constitutivos de una causal de rescisión de su contrato individual de trabajo, el término para la

prescripción de la acción respectiva que corresponde al patrón debe computarse a partir de la conclusión de esa investigación; pero este criterio sólo es aplicable cuando se trata de faltas que por su propia naturaleza o por las circunstancias especiales que concurran en el caso no pueden ser conocidas por el patrón en el momento que acontecen, sino que se requiere de una investigación previa a fin de que el patrón reúna los medios de convicción indispensables para la individualización del hecho y así tener un conocimiento exacto de la conducta del trabajador y estar en condiciones de poder ejercitar la facultad rescisoria. No sucede lo mismo en los casos en que está individualizado el hecho ya que por su propia naturaleza las faltas cometidas por el trabajador son conocidas en el mismo momento en que se realicen, y se objetiva su responsabilidad, como son las faltas de asistencia, en cuyo caso el término prescriptivo correspondiente empieza a correr a partir de la última inasistencia que conforme a la Ley o Contrato Colectivo pueda dar lugar a la rescisión del Contrato Individual de Trabajo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 27. A. D. 682/79. Gustavo Hinojosa Reynosa. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133-138, Pág. 25. A. D. 2910/79. José Enrique González Rubio Olán. 5 votos.

Vols. 169-174, Pág. 17. A. D. 4097/82. María Magdalena Aguilar Madrid. 5 votos.

Vols. 169-174, Pág. 17. A. D. 3964/81. María del Carmen Palma Sánchez. 5 votos.

Vols. 181-186. A. D. 6589/83. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

DESPIDO. LA NEGATIVA DEL MISMO Y LA ACLARACION DE QUE EL TRABAJADOR DEJO DE PRESENTARSE A LABORAR NO CONFIGURA UNA EXCEPCION

De los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere la regla general de que toca al patrón la carga de probar los elementos esenciales de la relación laboral, incluidas su terminación o subsistencia, de tal manera que aun ante la negativa del despido, debe demostrar su aserto. En ese supuesto, si el trabajador funda su demanda en el hecho esencial de que fue despedido y el demandado en su contestación lo niega, con la sola aclaración de que a partir de la fecha precisada por el actor, el mismo dejó de acudir a realizar sus labores, sin indicar el motivo a que atribuye la ausencia, no se revierte la carga de la prueba, ni dicha manifestación es apta para ser considerada como una excepción, porque al no haberse invocado una causa específica de la inasistencia del actor, con la finalidad del patrón de liberarse de responsabilidad, destruyendo o modificando los fundamentos de la acción ejercitada, se está en presencia de una contestación deficiente que impide a la Junta realizar el estudio de pruebas relativas a hechos que no fueron expuestos en la contestación de la demanda, porque de hacerlo así, contravendría lo dispuesto por los artículos 777, 779 y 878, fracción IV de la propia Ley, por alterar el planteamiento de la litis en evidente perjuicio para el actor. Además, de tenerse por opuesta la excepción de abandono de empleo o cualquiera otra, se impondría al patrón la carga de probar una excepción no hecha valer. En consecuencia, al no ser apta para tomarse en consideración la manifestación a que se alude, debe resolverse el conflicto como si la negativa del despido se hubiera opuesto

en forma lisa y llana, con lo cual debe entenderse que corresponde al patrón la carga de desvirtuar el despido, salvo el caso en que la negativa vaya aparejada con el ofrecimiento del trabajo.

Contradicción de tesis 67/95.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Octavo Circuito.- 16 de febrero 1996.- Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Güitrón.- Secretario: Víctor Francisco Mota Cienfuegos.

Tesis de jurisprudencia 9/96.- Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de dieciséis de febrero de mil novecientos noventa y seis por cinco votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y Presidente Genaro David Góngora Pimentel.

EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE

La prueba testimonial 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.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. IX, Pág. 67. A. D. 1421/57. Aquilino M. Altamirano. 5 votos.

Vol. XXVIII, Pág. 43. A. D. 592/58. María de los Dolores Sepúlveda Lozano. 5 votos.

Vol. XXXIII, Pág. 29. A. D. 1494/59. Carlos Guerrero Novelo. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLVI, Pág. 23. A. D. 5673/60. Salvador Manzano Olmos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXVII, Pág. 14. A. D. 5161/62. Catalina Villegas Ramírez. 5 votos.

EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO CAUSA ANALOGA DE RESCISION DE LA RELACION 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 graves y de consecuencias semejantes en la 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 numerativo, sino que debe ser interpretado extensivamente en relación con lo establecido en la fracción XV del propio artículo, pues dicha fracción considera incluido 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 XII, 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.

Amparo Directo 2330/84. José Juan Hernández Oliver. 17 de junio de 1985. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 1612/82. Mario Bernal Villanueva. 11 de agosto de 1982. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Julio Sánchez Vargas.

Amparo Directo 4161/81. Jorge Isidro López Villarreal. 11 de noviembre de 1981. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo Directo 1450/79. Margarito Santamaría Ayala. 15 de octubre de 1979. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo

Amparo Directo 4542/72. Asarco Mexicana, S. A. 16 de enero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Esta tesis apareció publicada, con el NUMERO 5, en el INFORME 1985, Segunda Parte, CUARTA SALA, Pág. 7.

FALTA DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Es justificada la rescisión del contrato, cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin permiso del patrón o sin causa justificada, y no es violatorio de garantías el laudo que absuelve al patrono de la demanda formulada en su contra por este motivo.

Quinta Epoca:

Tomo XLVI, Pág. 1626. A. R. 2088/32. Montiel Esther. 5 votos.

Tomo LXI, Pág. 4372. A. D. 4488/39. Cía. Hotelera de la Costa Occidental. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXIII, Pág. 1955. A. D. 8426/39. García Genaro. 5 votos.

Tomo LXIX, Pág. 2810. A. D. 3226/41. García Luna José. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXIII, Pág. 1489. A. D. 2275/42. Márquez Manuel. 5 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, COMPUTO DE LAS

En relación con la causal de rescisión a que se refiere el artículo 121, fracción X, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, no es necesario que las faltas de asistencia del trabajador ocurran durante un solo mes de calendario, sino que, para hacer el cómputo de ellas, debe entenderse por un mes un lapso cualquiera de treinta días contados a partir de la primera falta.

Nota:

El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. II, Pág. 52. A. D. 7257/56. Emigdio de la Fuente. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XIV, Pág. 133. A. D. 1340/57. Salvador Solana Ceballos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LII, Pág. 78. A. D. 1366/61. Francisco Huerta Lara. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXIV, Pág. 14. A. D. 3237/62. Simón Flores Alva. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XCIII, Pág. 15. A. D. 8056/63. Donato Galindo Leyva. 5 votos.

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR, APRECIACION EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES,

Las pruebas de un proceso penal, deben ser estudiadas en el laudo, no en función del valor que le hubiesen merecido a la autoridad penal, sino de acuerdo con la apreciación que la Junta

responsable haga de ellas al ser examinadas en el juicio laboral, juzgando en conciencia para precisar si con tales probanzas se ha demostrado o no la falta de probidad.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. I, Pág. 55. A. D. 2969/56. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vol. IV, Pág. 52. A. D. 2234/56. Central de Líneas, S. A. 5 votos.

Vol. VIII, Pág. 109. A. D. 4614/57. Cía. Minera Asarco, S. A. Unidad de Santa Bárbara. 5 votos.

Vol. XVI, Pág. 60. A. D. 6528/57. Mario Cardoso García. 5 votos.

Vol. LXI, Pág. 23. A. D. 5776/61. José Arreguín Pérez y Coags. Unanimidad de 4 votos.

FALTA DE PROBIDAD DEL TRABAJADOR. LA CONCURRENCIA DESLEAL AL PATRON LA IMPLICA

La circunstancia de que un obrero haga competencia a su patrón, estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste, o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza, significa una falta de probidad que hace imposible la prosecución de la relación obrero patronal, basada en la confianza.

Quinta Epoca:

Tomo XLIV, Pág. 204. R. 10844/34. Quiróz Carlos y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXV, Pág. 7432. A. D. 77/42. Mancinelli Radoni Augusto. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXX, Pág. 294. A. D. 2993/43. Boniche Arturo. 5 votos.

Tomo LXXX, Pág. 1127. A. D. 1581/44. Pimentel Carlos. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXXXIII, Pág. 2290. A. D. 7660/44. Noria Miguel. Mayoría de 4 votos.

FALTA DE PROBIDAD. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRON CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR

No es el monto de lo dispuesto indebidamente por el trabajador el que determina que su conducta sea irregular, sino el hecho en sí de disponer de los bienes del patrón, y esto constituye una falta de probidad que autoriza a rescindir el contrato de trabajo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 38, Pág. 19. A. D. 5771/70. Instituto Mexicano del Seguro Social. 5 votos.

Vol. 44, Pág. 25 A. D. 1391/72. María del Carmen Reyes Márquez. 5 votos.

Vol. 57, Pág. 23. A. D. 971/73. María Eugenia Arredondo Pita. 5 votos.

Vol. 63, Pág. 21. A. D. 5288/73. Porfirio Morán Rojas. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 69, Pág. 15. A. D. 1173/74. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Unanimidad de 4 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIEN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACION DE LAS

Para que las faltas al trabajo en que incurra un trabajador no den lugar al despido, debe dar aviso al patrón de la causa de las mismas y acreditar, cuando vuelva al trabajo, que efectivamente se vio imposibilitado para laborar, pues de no hacerlo, la rescisión que del contrato de trabajo haga el patrón será

justificada. Así pues, carecer de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. VII, Pág. 82. A. D. 2629/56. Planta Pasteurizadora, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XXXIX, Pág. 20. A. D. 734/60. Hotel Caleta de Acapulco, S. A. 5 votos.

Vol. LIV, Pág. 23. A. D. 4884/60. Humberto García Jurado. Unanimidad de 4 votos.

Vol. XLV, Pág. 25. A. D. 6416/60. José María Morales Rodríguez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LV, Pág. 61. A. D. 4935/61. Servando Galindo. 5 votos.

FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACION. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL IMSS

Si un trabajador está, inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social, no es prueba idónea para justificar sus faltas de asistencia la constancia médica que consigna la enfermedad que padece, sino la expedición del certificado de incapacidad médica para laborar, otorgada por dicho Instituto, a menos que se pruebe que el trabajador solicitó el servicio y éste le fue negado por la Institución.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 87, Pág. 17. A. D. 5023/75. Everardo Martínez Popoca. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 121-126, Pág. 13. A. D. 4043/78. Ernesto Fernández Hernández. 5 votos.

Vols. 151-156, Pág. 21. A. D. 2303/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162, Pág. 23. A. D. 6515/81. Josefina Flores Larios. 5 votos.

Vols. 169-174, Pág. 21. A. D. 5925/82. José Vallejo Chávez. 5 votos.

Vols. 181-186, A. D. 10584/83. Sebastián Arizmendi Mejía. 5 votos.

FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRON

El hecho de que un trabajador falte a sus labores, previo aviso, no significa que esa falta sea justificada, ya que para que pueda considerarse en esa forma, es menester que el patrón otorgue el correspondiente permiso.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XLV, Pág. 25. A. D. 6416/60. José María Morales Rodríguez y Coags. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXIV, Pág. 21. A. D. 8631/65. Compañía Azucarera de los Mochis, S. A. 5 votos.

Vol. CXXXI, Pág. 19. A. D. 4513/64. Jesús Ruvalcaba Ibarra. 5 votos.

Vol. CXXXII, Pág. 43. A. D. 9294/66. Rogelio Gómez Martínez. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXXVI, Pág. 23. A. D. 1909/68. Ezequiel Hernández Torres. 5 votos.

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: residente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Gutiérrez, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

FALTAS DE ASISTENCIA. TRATANDOSE DE JORNADA DE TRABAJO DISCONTINUA, INTERPRETACION DE LA FRACCION X, DEL ARTICULO 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, prevalecer 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.

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: Constanancio Carrasco Daza.

Tesis de Jurisprudencia 76/95.- 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.

IMSS, REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS ACTAS QUE SE LEVANTAN A LOS TRABAJADORES DEL.

Conforme a la cláusula 1 del contrato colectivo de trabajo que rige en el Instituto Mexicano del Seguro Social, en las actas levantadas en investigación de hechos imputados a los trabajadores invariablemente se requiere la previa citación y la intervención del interesado y del representante del sindicato, y según la cláusula 55 del propio contrato colectivo ninguna rescisión de contrato que no haya sido precedida de investigación, en los términos de las cláusulas aplicables del mismo, tendrá validez; por lo tanto, si en el acta respectiva no consta la previa citación del interesado y del representante sindical, ni la intervención de éste, carece de eficacia y en esas

circunstancias, al no estar precedida de la investigación en los términos contractuales, la rescisión del contrato individual de trabajo no tiene validez.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

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

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

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

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

Amparo directo 1232/95.- Armando Beltrán Bernal.- 22 de febrero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Miguel Bonilla Solís.- Secretaria: Martha Camacho Arellano.

**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.
TRABAJADORES DE CONFIANZA. ACTAS DE
INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. REQUISITOS
DE VALIDEZ.**

El demandado cubre el requisito que le imponen las cláusulas 55 y 55 bis del Contrato Colectivo de Trabajo, al practicar la investigación administrativa a un trabajador de confianza, cuando comparece éste al desarrollo de la misma, pues con esto tiene oportunidad de aportar elementos en el esclarecimiento de los hechos que se le imputan como causa de la rescisión, sin

que le reste validez la incomparecencia del representante sindical, porque aquél no es trabajador sindicalizado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9211/92.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 1o. de octubre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.- Secretario: Jesús González Ruiz.

Amparo directo 1237/93.- Pablo Rodríguez Reyes.- 15 de abril de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín .

Amparo directo 9451/93.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 25 de noviembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.- Secretario: Jesús González Ruiz.

Amparo directo 1951/94.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 24 de marzo de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 6901/94.- Beatriz Elena Medrano Arvide.- 3 de noviembre de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Simona Ramos Ruvalcaba.- Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

INVESTIGACION ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISION DE LA. IMPLICA INJUSTIFICACION DEL DESPIDO

Si un Contrato Colectivo de Trabajo exige como requisito para la validez de la rescisión de la relación laboral que se haga una investigación, no puede omitirse tal investigación, ya que carecería de objeto la existencia de la cláusula respectiva del Contrato Colectivo, que rige las resoluciones entre patrón y trabajadores, si su observancia quedara al prudente arbitrio del patrón, pues el espíritu de dichas disposiciones, es precisamente

dar oportunidad al trabajador de defenderse de las faltas que se le imputan.

Consiguientemente si el patrón no lleva a cabo la investigación a que se ha comprometido por medio del Contrato Colectivo antes de rescindir el Contrato Individual que lo liga con sus trabajadores esto bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 157-162, Pág. 31. A. D. 2760/80. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 157-162, Pág. 69. A. D. 2303/81. Instituto Mexicano del Seguro Social Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, Pág. 26. A. D. 4746/81. Fermín Mares Juárez. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, Pág. 26. A. D. 670/82. Armando Almeida Anaya. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163-168, Pág. 26. A. D. 701/82. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

PERMISOS. ES NECESARIO NO SOLO SOLICITARLOS AUNQUE SE TENGA DERECHO A ELLOS, SINO CONTAR CON LA AUTORIZACION RESPECTIVA.

No basta la simple solicitud del permiso a que se tenga derecho, ni el aviso de que se va a faltar a las labores, sino se requiere la autorización del patrón, y si el trabajador falta a su empleo sin esperar la concesión del permiso, el cese es justificado.

Tesis jurisprudencial No. 166, Foja 148 del Apéndice del Semanario Judicial de la Federación de 1917 al 1985, Cuarta Sala, Quinta Parte del Rubro.

PRESCRIPCION, TERMINO DE LA, TRATANDOSE DE RESCISION POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRON

La acción de los trabajadores para demandar la rescisión de su contrato de trabajo por causa o causas imputables al patrón, prescribe en un mes, que debe computarse a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa o causas de la separación; de tal manera que cuando la causa o causas imputables al patrón se hayan repetido en el transcurso del tiempo, no debe tomarse como punto de partida para la prescripción la fecha en que se acontecieron por vez primera sino la última que se invoque.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 91-96, Pág. 63. A. D. 2474/76. Aarón Martínez Vega. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 91-96, Pág. 63. A. D. 2684/76. Guadalupe Peralta Serrano. 5 votos.

Vols. 127-132, Pág. 44. A. D. 399/79. Raúl Domínguez Ledezma. 5 votos.

Vols. 157-162, Pág. 41. A. D. 1294/81. Banco de Crédito Rural de Occidente, S. A. 5 votos.

Vols. 163-168, Pág. 34. A. D. 2989/81. Lauro Cárdenas Pinedo. 5 votos.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA

Si bien es cierto que esta Cuarta Sala ha sostenido el criterio de que no es exigible el requisito de quince años de servicios para el pago de la prima de antigüedad en los casos en que al trabajador se le rescinda su contrato con justificación o sin ella, también lo es que tratándose de un despido justificado, de acuerdo con la fracción V del artículo 5 transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajador sólo tiene derecho al pago de doce días de salario por cada uno de prestación de sus servicios, contados a partir de la fecha en que entró en vigor el citado ordenamiento legal o sea, del primero de mayo de mil novecientos setenta hasta la fecha de la separación justificada, siempre que el propio precepto se haya invocado.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 127-132, Pág. 51. A. D. 3924/79. Industrial Minera de México, S. A. Planta Nueva Rosita. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132, Pág. 51. A. D. 6837/78. Industrial Minera de México, S. A. Planta San Luis. 5 votos.

Vols. 139-144, Pág. 41. A. D. 6505/79. Industrial de Abastos. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 139-144, Pág. 41. A. D. 1709/80. Luis Carranza Martínez. 5 votos.

Vols. 139-144, Pág. 41. A. D. 7360/79. Banco B.C.H. Institución de Banca Múltiple, antes Banco del Ahorro Nacional, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 151-156, Pág. 38. A. D. 1230/81. Instituto Mexicano del Seguro Social. Unanimidad de 4 votos.

PROBIDAD, FALTA DE. DESTINAR EL TRABAJADOR VEHICULO DEL PATRON A FINES PARTICULARES LA CONSTITUYE

El trabajador que tiene a su cargo un vehículo propiedad del patrón y destina el mismo a fines particulares, sin estar autorizado para ello, incurre en faltas de probidad y honradez.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 25, Pág. 65. A. D. 4127/70. Manuel Aguilar Aguilar. 5 votos.

Vol. 32, Pág. 43. A. D. 26/71 Daniel Tovar Gallardo. 5 votos.

Vol. 37, Pág. 43. A. D. 2921/70. Leonardo Barrera Rom n. 5 votos.

Vol. 44, Pág. 50. A. D. 2086/72. Sergio Heredia Domínguez. 5 votos.

Vols. 103-108, Pág. 107. A. D. 5346/76. Jesús López Lizárraga. Unanimidad de 4 votos.

PROBIDAD, FALTAS DE. DESPIDO JUSTIFICADO

Basta con que el obrero, aun fuera de su jornada de trabajo, incurra en falta de probidad y honradez en contra de su patrón, para que por tal motivo se le despida justificadamente ya que no sería admisible, jurídicamente, que sólo durante el desempeño de sus labores tuviera que comportarse con probidad y honradez hacia su patrón, y al concluir su jornada estuviera facultado para cometer en contra de él actos de esa naturaleza.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 90, Pág. 15. A. D. 6546/75. Joaquín Medina Subikirski.

Unanimidad de 4 votos.

Vols. 91-96, Pág. 28. A. D. 1921/76. Carlos Heredia Cruz. 5 votos.

Vols. 109-114, Pág. 97. A. D. 5369/77. Procurador General de Justicia del Distrito Federal. 5 votos.
Vols. 115-120, Pág. 38. A. D. 2874/78. José Santos Garza Campos. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 133-138, Pág. 52. A. D. 8085/79. Aureo Villalba Flores. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 145-150, Pág. 47. A. D. 5090/80. Carlos Herrera López y Raúl A. Gallardo Raygadas.

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.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vol. 59, Pág. 21. A. D. 2817/73. Transportes Papantla, S. A. de C. V. Unanimidad de 4 votos.
Vol. 86, Pág. 19. A. D. 4009/75. Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos.
Vols. 127-132, Pág. 56. A. D. 3181/79 Humberto Hipólito Alvarado. 5 votos.
Vols. 127-132, Pág. 56. A. D. 3991/79. Loreto García Islas. 5 votos.
Vols. 133-138, Pág. 53. A. D. 2910/79. José Enrique González Rubio Olan. 5 votos.

RESCISION, AVISO DE. EL PLAZO PREVISTO EN EL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE CINCO DIAS HABILES.

Conforme al artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, éste tiene un plazo de cinco días para solicitar a la Junta la notificación al trabajador del aviso de rescisión cuando éste se haya negado a recibirlo. Considerando que dicho precepto no establece si el cómputo respectivo debe ser en días naturales o en días hábiles, y que tampoco lo hace algún otro precepto de la ley, resulta aplicable por analogía, conforme al numeral 17 de la misma, la regla de su artículo 734 prevista para los plazos procesales, ya que se trata de supuestos semejantes por cuanto en ambos se requiere de la intervención de la Junta, además de que la aplicación analógica de tal norma evita que el plazo de cinco días concedido al patrón se vuelva ficticio en la realidad porque la Junta no está en funciones alguno o algunos de tales días, lo que sería contrario a la equidad.

Contradicción de tesis 19/92.- Entre el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.- 8 de febrero de 1993.- Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretaria: Adriana Campuzano de Ortiz.

Tesis de Jurisprudencia 8/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del ocho de febrero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL, AVISO DE DOCUMENTO PRIVADO QUE CONTIENE DECLARACIONES CON LAS QUE SE PRETENDE ACREDITAR QUE EL TRABAJADOR SE NEGÓ A RECIBIRLO. EL COTEJO NO ES EL MEDIO PARA PERFECCIONARLO

El documento privado en el que se asientan declaraciones relativas a que el trabajador se negó a recibir el aviso de la rescisión de su contrato de trabajo, debe ser perfeccionado en caso de que sea objetado, mediante la ratificación de contenido y firma de quienes intervinieron en su elaboración y no por medio del cotejo con su original, en razón de que las declaraciones ahí vertidas se equiparan a una testimonial que requiere para su plena validez de la ratificación de contenido y firma de quienes la suscriban, a efecto de dar oportunidad a la contraparte de repreguntarlos y no dejarla en estado de indefensión; de ahí que sea éste el medio idóneo para su perfeccionamiento y no el cotejo cuya razón de ser es la de acreditar que el documento que se presenta en copia concuerda fielmente con su original.

NOVENO. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Amparo directo 1649/95.- Eduardo Parra Chapa.- 21 de febrero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: José Morales Contreras.

Amparo directo 3439/95.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 5 de abril de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 6479/95.- Faustino Marín Capetillo.- 28 de junio de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Javier Mijangos Navarro.- Secretario: Carlos Alberto Bravo Melgoza.

Amparo directo 2039/96.- Víctor de la Fuente Dorado.- 7 de marzo de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Jorge Rafael Olivera Toro y Alonso.- Secretario: Ricardo Castillo Muñoz.

Amparo directo 6739/96.- Miguel Angel Fierro Barraza.- 4 de julio de 1996.- Unanimidad de votos.- Ponente: Nilda R. Muñoz Vázquez.- Secretario: Francisco E. Orozco Vera.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, AVISO DE. DEBE CONTENER LAS CAUSAS QUE LA MOTIVAN

En términos de lo dispuesto por el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el aviso de rescisión debe contener la fecha y causa o causas que la motivan para que el trabajador tenga conocimiento de ella o ellas, y pueda preparar su defensa. Luego, resulta indispensable que se precisen los hechos constitutivos de las causas del despido, para que no se deje en estado de indefensión al trabajador, pues de no conocerlos con la debida oportunidad, queda imposibilitado de preparar las pruebas para demostrar su acción.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO

Amparo directo 2/90.- Juan Manuel Medina Hernández y otros.- 23 de mayo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Víctor Hugo Díaz Arellano.- Secretario: Víctor Hugo Guel de la Cruz.

Amparo directo 169/91.- Luis Alfonso Murillo Iñiguez.- 8 de mayo de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Antonio Muñoz Jiménez.- Secretario: José Juan García Barrera.

Amparo directo 228/91.- Adrián Gómez Torres.- 7 de agosto de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Pablo Antonio Ibarra Fernández.- Secretario: Secundino López Dueñas.

Amparo directo 435/91.- Jesús Madrid Martínez.- 4 de diciembre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente: Lucio Antonio Castillo González.- Secretario: José Rafael Coronado Duarte.

Amparo directo 730/95.- Santiago Conant Reina.- 16 de noviembre de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Pilar Parra Parra.- Secretaria: María de los Angeles Peregrino Uriarte.

RESCISION 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.

Amparo directo 3871/93.- Ventanas de Aluminio, S. A. de C. V. y otros.- 12 de agosto de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Amparo directo 7841/93.- Impulsora del Pequeño Comercio, S. A. de C. V.- 28 de octubre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 8471/93.- Dario Ernesto Muñoz Rodríguez.- 18 de noviembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 9561/93.- Ecuatoriana de Aviación.- 25 de noviembre de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

Amparo directo 1951/95.- Fideicomiso de Fomento Minero.- 9 de marzo de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Horacio Cardoso Ugarte.- Secretario: Rigoberto Calleja López.

RESCISION, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA

Comprobada en el juicio una de las causales de rescisión de varias que hayan sido alegadas, ello basta para considerar a ésta fundada, sin que sea necesaria la comprobación de las demás.

Séptima Epoca, Quinta Parte

Vol. 21, Pág. 15. A. D. 2782/70. Marcos López Cabrera. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 40, Pág. 75. A. D. 5819/71. Ma. Guadalupe Villarreal de Toledo. 5 votos.

Vol. 42, Pág. 79. A. D. 6276/71. Isabel Orozco Valencia. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 54, Pág. 28. A. D. 4074/72. Federico González Huerta. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 61, Pág. 55. A. D. 256/73. Velia Díaz D' Sandy de Ayala. 5 votos.

RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE VEINTE AÑOS. APLICACION DEL ARTICULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, consigna una disposición que tiende a proteger los derechos de los trabajadores cuando estos alcancen una antigüedad de 20 años o más al servicio del patrón, que consiste en que su contrato de trabajo no puede ser rescindido válidamente, aun en el caso de que el trabajador incurra en alguna de las hipótesis señaladas en las diversas fracciones del artículo 47 de la propia ley, a menos que la falta cometida sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de la relación de trabajo. Si esto último no sucede, el patrón sólo podrá aplicar la medida

disciplinaria a que esté autorizado de conformidad con los instrumentos legales respectivos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 121-126, Pág. 75. A. D. 5370/78. Gonzálo Moreno Vélez. 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 75. A. D. 6675/78. Gilberto Sánchez González. 5 votos.

Vols. 121-126, Pág. 75. A. D. 279/79. Santiago Sánchez Aguayo. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 127-132, Pág. 62. A. D. 1624/79. Miraflores, S. A. 5 votos.

Vols. 151-156, Pág. 77. A. D. 2956/79. Luis Gutiérrez Trejo. 5 votos.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL. AVISO POR MEDIO DE LA JUNTA.

Para que el aviso de rescisión de la relación laboral, notificado por la Junta de Conciliación y Arbitraje surta efectos, es necesario que en el juicio laboral se acredite, por parte del patrón, que previamente pretendió dar a conocer el aviso al trabajador y éste se negó a recibirlo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 537/89.- Mario Rosales Jiménez.- 18 de octubre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Angel Mandujano Gordillo.- Secretaria: Lidia López Villa.

Amparo directo 744/89.- Nissautos, S. A. de C. V.- 4 de enero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Carmen Sánchez Hidalgo.- Secretario: Santiago Felipe Rodríguez Hernández.

Amparo directo 327/92.- Herrajes y Anodizados Valsa, S. A. de C. V.- 22 de septiembre de 1992.- Unanimidad de votos.- Ponente: Fernando Narváez Barker.- Secretaria: Gabriela Bravo Hernández.

Amparo directo 337/93.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 26 de mayo de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Angel Mandujano Gordillo.- Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Amparo directo 422/93.- Ayuntamiento Constitucional de Texcatitlán, México.- 9 de junio de 1993.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Angel Mandujano Gordillo.- Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

RESCISION DE RELACION LABORAL DE UN TRABAJADOR. NO DEBE ATENDERSE A LA FECHA DEL AVISO PARA EFECTOS DE LA NOTIFICACION SINO A LA FECHA EN QUE REALMENTE SE HIZO LA MISMA.

La fecha del aviso a que se refiere el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, no debe entenderse como aquella en que se actualiza la causa de rescisión, sino a la en que surte efectos la notificación del aviso, por lo tanto, cuando en el aviso de rescisión que da el patrón al trabajador, se señala que éste queda despedido a partir de la hora y fecha en que reciba el mencionado aviso, se entiende que dicho aviso reúne los requisitos que para ese efecto establece el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que resulta erróneo considerar que al no determinarse con exactitud la fecha de la notificación del aviso, se constriñe a los trabajadores a un acto "incierto y futuro", habida cuenta que la especificación del momento en que surte efecto la notificación, no representa en sí mismo un acto incierto, ya que éste se actualizará al momento de ser recibido, pues precisamente la fecha en que se rompe el vínculo laboral es a partir del momento en que el actor recibió el aviso en que se le comunica tal determinación, cumpliéndose de esta

forma el requisito que establece el citado artículo 47 de la ley laboral, en el sentido de que el aviso rescisorio debe contener la fecha de la rescisión para que el trabajador tenga pleno conocimiento de ella, ya que la intención del legislador de establecer en el precepto legal citado la obligación al patrón de que al comunicar a un trabajador que se le rescinde la relación laboral, se le debe dar aviso de la fecha de la rescisión, es precisamente para el efecto de no dejar a los trabajadores en estado de indefensión, pues de lo contrario no estaría en condición de saber el tiempo que tienen para ejercitar sus acciones y, en un momento dado, el intentar su ejercicio dentro del tiempo respectivo, esto es, evitar su prescripción.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 223/89.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 7 de septiembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Augusto Benito Hernández Torres.- Secretario: Ramiro Rodríguez Pérez.

Amparo directo 459/89.- Ferrocarril de Chihuahua de Pacífico, S.A de C.V.- 25 de enero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Luis Gómez Molina.- Secretario: Rafael Maldonado Porras.

Amparo directo 420/89.- Compañía Industrial Río Bravo, S.A de C.V.- 10. de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Augusto Benito Hernández Torres.- Secretaria: José Sierra Vega.

Amparo directo 509/89.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 8 de febrero de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Luis Gómez Molina.- Secretaria: Olga Cano Moya.

Amparo directo 28/89.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 29 de marzo de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Augusto Benito Hernández Torres.- Secretario: Manuel Armando Juárez Morales.

RESCISION INOPERANTE DEL CONTRATO POR EL TRABAJADOR, SI EXISTE DESPIDO PREVIO

Donde existe despido, no puede existir rescisión unilateral posterior por parte del trabajador.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. XXX, Págs. 21, 37 y 96. A. D. 3691/58. Ricardo Zayas Domínguez. Unanimidad de 4 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 187-192. A. D. 2913/84. Alberto Eloy Espino Carpio. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 90, Pág. 25. A. D. 1972/75. Nicolás Medina Aguilar. 5 votos.

Vol. 40, Pág. 75. A. D. 5238/71. José Manuel Molina Juárez. 5 votos.

Vol. 36, Pág. 19. A. D. 3216/71. Lilia García Hernández. 5 votos.

RELACION LABORAL, AVISO POR ESCRITO DE LA CAUSA DE RESCISION DE LA.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo establece y enumera las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón; en seguida determina, de manera clara y precisa, que el patrón deber dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón deber hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando el domicilio que tenga registrado del trabajador y solicitándole su notificación al propio trabajador; concluye estableciendo que la falta del aviso escrito al trabajador o a la Junta, por sí sola, bastará para considerar que el despido fue injustificado. Dicha

formalidad otorga al trabajador la certeza de la causa o causas de rescisión, permitiéndole oponer una educada defensa de sus derechos, certeza que no puede proporcionarle el aviso verbal, por ser momentáneo, pasajero y difícil de retener en la memoria; de ahí que la falta de aviso escrito de la causa o causas de rescisión de la relación laboral al trabajador o a la Junta, bastará para que el despido se considere injustificado, por disposición de la propia Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 60/91.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el del Décimo Circuito.- 11 de enero de 1993.- Cinco votos.- Ponente: Carlos García Vázquez.- Secretario: Ernesto Aguilar Gutiérrez.

Tesis de Jurisprudencia 2/93 .- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del once de enero de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.

RIÑA, LA PARTICIPACION EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El sólo hecho de una riña entre trabajadores, a horas de labores en el centro de trabajo, constituye una alteración de la disciplina y es suficiente para que se configure la causal de rescisión del contrato de trabajo prevista por la fracción III del artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nota:

El artículo 121 citado, corresponde al 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Vol. LXXI, Pág. 29. A. D. 7284/63. Fernando de los Reyes Sánchez. 5 votos.

Vol. CXVIII, Pág. 21. A. D. 8479/65. Felipe Galván Lozano. Unanimidad de 4 votos.

Vol. CXXXI, Pág. 21. A. D. 6096/67. Miguel González Vélez. 5 votos.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vol. 23, Pág. 25. A. D. 3139/70. José Pineda Escobar. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 24, Pág. 19. A. D. 5706/67. Baldemar Olivares Ruvalcaba. 5 votos.

REINSTALACION SUBJUDICE. LA SEPARACION DE UN TRABAJADOR COMO CONSECUENCIA DE UN AMPARO CONCEDIDO CONTRA UN LAUDO QUE MOTIVO SU REINSTALACION, NO SE EQUIPARA A UNA RESCISION.

Si como consecuencia de una ejecutoria que concede el amparo la Junta de Conciliación Arbitraje dicta un nuevo laudo que absuelve al patrón de la reinstalación que se había decretado y ejecutado con motivo de un primer laudo, la consiguiente separación del trabajador no constituye una rescisión, puesto que no deriva de la aplicación del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, sino del cumplimiento de la Ejecutoria que concedió el amparo. Por otra parte, resulta irrelevante que durante la reinstalación subjúdice hayan existido nuevas modalidades en la forma de prestación del servicio, que no modificaron substancialmente las condiciones de trabajo, pues ello no implicó que se haya novado o convenido un nuevo

contrato de trabajo que substituyera la única relación laboral, misma que se encontraba subjúdice, en tanto no se resolviera el amparo promovido.

Contradicción de tesis 9/92.- Entre los Tribunales Colegiados Primero y Tercero ambos del Cuarto Circuito.- 14 de marzo de 1994.- Cinco votos.- Ponente: Carlos García Vázquez.- Secretario: José Sánchez Moyaho.

Tesis de Jurisprudencia 12/94.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del cuatro de abril de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, José Antonio Llanos Duarte y Felipe López Contreras.

RESCISION DE LA RELACION LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. EXTREMOS QUE DEBEN PROBARSE.

Esta Sala ha considerado que la procedencia de la acción de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador por falta de pago de sus salarios, se encuentra condicionada a que el trabajador demuestre que realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a pagarle, según puede verse del contenido de la tesis jurisprudencial número 1731, visible a fojas dos mil setecientos setenta y ocho, de la Segunda Parte del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 1917 a 1988, cuyo texto es el siguiente:

SALARIOS, RESCISION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCION.

Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, y si no se prueba que así se hizo, la rescisión por tal motivo, resulta improcedente". Al respecto, tiene especial importancia destacar la relación que debe existir entre la acción y la defensa, de manera que si el trabajador ejercita la acción de falta de pago de salarios, el patrón válidamente puede oponer la defensa correlativa, que es la de pago, y si no demuestra que cubrió el salario reclamado, debe condenársele a ello; pero si el trabajador ejercita la acción de rescisión de la relación laboral por causas imputables al patrón, concretamente por falta de pago de salarios, entre la acción ejercitada y la defensa de pago ya no existe la correspondiente relación acción defensa, y por ello, no puede sujetarse a la procedencia de aquélla al hecho de que el patrón pruebe o no, su defensa de pago, pues en el primer caso el actor persigue obtener el pago de salarios adeudados y, en el segundo, el reconocimiento de que la rescisión de la relación laboral efectuada, se produjo sin responsabilidad para él y las consecuencias legales que de ello derivan. En estas condiciones, si de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la tesis jurisprudencial antes transcrita, la acción de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador a que se hizo referencia, tiene como presupuestos básicos, que exista falta de pago de salarios por parte del patrón

y que el trabajador demuestre que llevó a cabo las gestiones pertinentes para lograr su pago, sin obtenerlo, resulta claro que si no se cumplen los requisitos antes indicados, carece de relevancia que el patrón demandado afirme haberlo pagado y que logre o no, probar esa circunstancia, toda vez que, como se dijo, esa defensa no guarda relación con la acción rescisoria ejercitada, sino en todo caso, con la diversa de reclamación de pago de salario; de ahí que la falta de demostración de que se cubrieron los salarios únicamente hace prosperar la acción de pago, pero no la de rescisión ya que los presupuestos de ésta son mayores en la medida en que se requiere, además, probar que se llevaron a cabo las gestiones necesarias para lograr dicho pago, circunstancias estas últimas que no quedan justificadas por no probarse que se cubrieron los salarios, ya que al referirse a hechos distintos, su comprobación exige medios de convicción directamente relacionados con tales eventos.

Contradicción de tesis 32/92 .- Entre los Tribunales Colegiados Tercero y Sexto en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito.- 12 de abril de 1993.- Por mayoría de cuatro votos en contra del voto del Ministro Juan Díaz Romero.- Ponente: Carlos García Vázquez.- Secretario: Elías Álvarez Torres.

Tesis de Jurisprudencia 23/93.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del doce de abril de mil novecientos noventa y tres, por mayoría de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras, Ignacio Magaña Cárdenas y José Antonio Llanos Duarte, en contra del emitido por el Ministro Juan Díaz Romero.

SALARIOS, RESCISION AL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCION

Para que la rescisión de un contrato de trabajo por falta de pago de salarios sea procedente, se requiere que el trabajador demuestre que, ante la falta de pago de salarios, realizó las gestiones pertinentes para lograr su cobro y que el patrón se negó a efectuarlo, y si no se prueba que así se hizo, la rescisión, por tal motivo, resulta improcedente.

Séptima Epoca, Quinta Parte

Vol. 48, Pág. 22. Radio Tamaulipas, S. A. X.E.M.Y. 5 votos.

Vol. 54, Pág. 31. A. D. 5469/72. Melquiades Frausto Becerra. 5 votos.

Vol. 59, Pág. 37. A. D. 4067/73. Adelina Hernández Hermoso. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 69, Pág. 25. A. D. 2921/74. Heliodoro Gutiérrez Alfaro. 5 votos.

Vol. 69, Pág. 25. A. D. 758/74. Carlos Sánchez Fuentes. 5 votos.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS IMPRESCINDIBLES PARA EL CESE DE LOS

Conforme al artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ningún trabajador puede ser cesado sino por justa causa, y el artículo 46 bis de la propia Ley ordena: "Cuando el trabajador incurra en alguna de las causales a que se refiere la fracción V del artículo anterior, el Jefe Superior de la Oficina procederá a levantar acta administrativa, con intervención del trabajador y un representante del Sindicato respectivo, en el que con toda precisión se asentarán los hechos,

la declaración del trabajador afectado y la de los testigos de cargo y descargo que se propongan, la que se firmar por los que en ella intervengan y por los testigos de asistencia, debiendo entregarse en el mismo acto, una copia para el trabajador y otra al representante sindical" y sigue diciendo que si a juicio del Titular procede demandar la terminación de los efectos del nombramiento del trabajador, a la demanda se acompañarán como instrumentos base de la acción, el acta administrativa y los documentos que al levantarse ésta se hayan agregado; por lo que el cumplimiento del requisito señalado en el artículo 46 bis, debe ser considerado como un elemento básico para la procedibilidad de la acción intentada. El razonamiento anterior lleva a la conclusión de que si en el juicio correspondiente el trabajador se excepciona aduciendo que el patrón carece de acción por no haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra haber cumplido con dichas exigencias legales, se está en presencia de un caso de improcedencia de la acción intentada y por lo mismo dicha acción no debe prosperar; por otra parte si el Titular cesa a un trabajador y éste aduce en el juicio que lo cesó sin haber cumplido con los requisitos a que se refiere el artículo 46 bis que se comenta y el Titular no demuestra que cumplió con dicha exigencia legal, se está en presencia de un caso de incumplimiento a la Ley que por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Vols. 181-186, A. D. 7595/82. Edgar Pérez Cano. 5 votos.

Vols. 181-186, A. D. 2670/83. Maximiliano González Rivera. 5 votos.

Vols. 181-186, A. D. 5557/83. Alvaro Pedroza Meléndez. 5 votos.

Vols. 181-186, A. D. 7148/82. Juventino Mata Mejía. 5 votos.

Vols. 181-192. A. D. 9737/83. Secretario de Agricultura y Recursos Hidráulicos. Unanimidad de 4 votos.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ACTAS ADMINISTRATIVAS PARA EL CESE DE LOS. CASO EN QUE NO SON NECESARIAS.

Si el cese de un trabajador al servicio del Estado se dictó con base en la fracción I del artículo 46 de la ley federal burocrática, no se requería para ello acta administrativa, la que sólo es necesaria en los casos previstos en la fracción V de dicho precepto, de ahí que resulte intrascendente, que el acta levantada al efecto carezca de las formalidades referidas por el artículo 46-Bis de la citada ley.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo Directo 7766/88.- José Isabel Reyes Carbajal.- 2 de septiembre de 1988.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretario: Oscar Castañeda Batres.

Amparo Directo 4086/89.- Germán Gutiérrez Herrera.- 29 de septiembre de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretaria: Clara Eugenia González Avila U.

Amparo Directo 10646/93.- Rafael Ramírez Tapia.- 28 de febrero de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Amparo Directo 456/94.- Adela Antonia Martínez Ortiz y otros.- 9 de marzo de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretaria: María Eugenia Gutiérrez Figueroa.

Amparo Directo 4266/94.- Ana Rosa Beas Ruiz.- 10 de junio de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.