



MODIFICACIONES AL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

Es el conjunto de formalidades y trámites pactados contractualmente en favor de los trabajadores, a las que están sujetas las diligencias necesarias a efecto de **INVESTIGAR** las conductas que se les imputen y que pudieran dar lugar a la aplicación de sanciones.

MODIFICACIONES AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO AL SERVICIO DE LA UNAM

Modificaciones en el Capítulo IV “Suspensión, rescisión y terminación de la relación de trabajo académico”, en específico lo dispuesto por las Cláusulas 22, 23, 25, 26, 27, 32 y 33 del Pacto Colectivo correspondiente para el bienio 2009-2011, con vigencia a partir del pasado 1° de febrero.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 22

- **PROCEDIMIENTO INTERNO PARA ASUNTOS LABORALES Y CASOS DE SUSPENSIÓN, RESCISIÓN Y TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

Todos los asuntos laborales que surjan entre la UNAM y los trabajadores académicos a su servicio se tratarán con el propio trabajador y los representantes de la AAPAUNAM en cada dependencia. Estos últimos harán las intervenciones necesarias a favor del trabajador académico formulando sus peticiones por escrito y aportando las pruebas conducentes.

El representante de la UNAM deberá resolver en un término máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que reciba la petición o solicitud sindical o del trabajador; la resolución que pronuncie el representante de la UNAM deberá ser escrita y fundada expresando con claridad las razones en que se haya basado.

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la UNAM y sus trabajadores académicos, se estará a lo prescrito en la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

En ningún caso se podrá rescindir la relación laboral de un trabajador académico si no se han agotado antes las instancias internas previstas en este Contrato desde la investigación administrativa hasta el dictamen de la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, si el trabajador académico ha optado por ésta o si transcurre el plazo establecido para recurrir ante la Comisión sin hacerlo, o si se cumple el término previsto para la emisión de la resolución de la Comisión Mixta antes citada, sin que esto se produzca por causa imputable a la representación de la AAPAUNAM. Mientras se cumple alguno de los supuestos previstos en este párrafo, sólo podrá suspenderse **la relación laboral del** trabajador académico en los casos de falta de probidad u honradez debidamente comprobados y que estén contemplados como tales en la Ley.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

Si el trabajador académico ha optado por seguir el procedimiento ante la Comisión Mixta **de Conciliación y Resolución**, el término para demandar a la UNAM ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en caso de no estar conforme con la resolución que pronuncie aquélla, correrá a partir del día siguiente de que se le notifique la resolución definitiva de **dicha** Comisión Mixta.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

La UNAM no podrá rescindir o dar por concluido el contrato de trabajo de ninguno de los miembros de la AAPAUNAM que disfrute de licencia sindical en los términos de la Cláusula 123 mientras dure ésta, salvo que incurra en alguna causa legal que sea particularmente grave, o que haga imposible la continuación de la relación laboral.

La UNAM no podrá rescindir el contrato a un trabajador académico que tenga más de veinte años de antigüedad sino por alguna de las causas a que se refiere la Ley, que sea particularmente grave o que haga imposible la continuación de su relación laboral, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda. En su caso, será aplicable el segundo párrafo del artículo 161 de la Ley.

En términos del artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo vigente, las disposiciones de este capítulo sólo les serán aplicables a los trabajadores académicos y en el caso de aquellos que no tengan dicha naturaleza contractual se estará a lo dispuesto por los artículos 47, 185 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 23

Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, no deberá aplicarse sanción alguna, sino hasta que el titular de la dependencia respectiva o sus representantes autorizados en los términos de la Cláusula 2 fracción **XV** y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato, lleve a cabo una investigación administrativa en días y horas hábiles. Previamente se deberá notificar al interesado y a la AAPAUNAM, con copia al representante de área correspondiente en caso de existir, en los domicilios que tengan registrados en la UNAM, al trabajador podrá hacersele en el lugar en que se encuentre. A esta investigación podrá comparecer la AAPAUNAM y en ella se aportarán los elementos de prueba necesarios para proceder. Deberá realizarse en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir de la fecha en que el titular o sus representantes autorizados en términos de la Cláusula 2 fracción **XV** y de la Cláusula 11 en lo conducente del presente Contrato tengan conocimiento de la falta. Vencido este plazo sin concluirse la investigación, ya no podrá aplicarse sanción alguna.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 25

• PROCEDIMIENTO DE LA SOLICITUD DE RECONSIDERACIÓN

La solicitud de reconsideración a que se refiere la cláusula anterior, acompañada de las pruebas conducentes, deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución en cuestión, dentro de un término de **cinco** días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha en que se notificó por escrito y personalmente al afectado, y a la AAPAUNAM con copia al representante de área correspondiente en caso de existir.

La autoridad que dictó el acto o resolución a reconsiderar, se obliga a resolver en un término no mayor de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

•CLÁUSULA No. 26

• PROCEDIMIENTO DEL RECURSO DE INCONFORMIDAD

Si el trabajador académico no estuviera de acuerdo con el sentido de la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada o haya concluido el plazo de cinco días a que se refiere la cláusula anterior sin que haya habido contestación, podrá interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico, dentro de un término no mayor de **cinco** días hábiles contados a partir del día siguiente de notificarse la resolución o de haberse vencido el plazo de cinco días sin haber contestación. Este recurso podrá intentarse directamente por el afectado o por conducto de la AAPAUNAM.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 27

- **PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN MIXTA DE CONCILIACIÓN Y RESOLUCIÓN**

La Comisión Mixta de Conciliación y Resolución del Personal Académico fijará fecha de audiencia a más tardar dentro de los **cinco** días siguientes al auto de radicación de la inconformidad planteada. La Comisión dictará resolución dentro de los **cinco** días hábiles siguientes al día en que se lleve a cabo la audiencia respectiva.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

Si la resolución de la Comisión favorece al trabajador académico, la autoridad competente deberá darle cumplimiento en los términos de la misma en un plazo no mayor de diez días hábiles contados a partir del día siguiente en que dicha autoridad sea notificada.

De no ponerse de acuerdo las representaciones de la Comisión en un plazo no mayor de **cinco** días hábiles, respecto de la resolución que deba emitirse en cuanto a la inconformidad planteada ante ella, **se dejarán** a salvo los derechos del recurrente para que los haga valer ante la instancia que juzgue conveniente.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO CLÁUSULA No. 32

RELACIÓN LABORAL POR SUJECCIÓN A PROCESO PENAL

No se suspenderá la relación laboral del trabajador académico:

...

En este caso, la UNAM le seguirá cubriendo salarios y prestaciones íntegros; se hará cargo, a través de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, de la defensa del trabajador académico y de los gastos que se originen con este motivo. En cuanto el trabajador académico obtenga su libertad, reanudará de inmediato sus funciones en las condiciones originales, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas, salvo cuando se trate de prisión preventiva, en cuyo caso, el trabajador académico se reincorporará dentro de los treinta y cinco días siguientes a la terminación de la causa que le impidió continuar con sus **funciones**.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

CLÁUSULA No. 33

- **GRATIFICACIÓN POR CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO**

...

Esta gratificación deberá ser cubierta dos quincenas después de que sea solicitada conjuntamente con lo que corresponda a la parte proporcional de aguinaldo, vacaciones y demás prestaciones a que **tenga** derecho. Esta gratificación es incompatible con la prestación establecida en la Cláusula 76.

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER INCONFORMIDADES (optativos)

RECONSIDERACIÓN
CINCO DÍAS HÁBILES
A PARTIR DE LA
NOTIFICACIÓN DEL
RESOLUTIVO ANTE LA
AUTORIDAD QUE LO
DICTÓ.

RECONSIDERACIÓN
RESOLUCIÓN EN
CINCO DÍAS
HÁBILES A PARTIR
DE LA FECHA DE
PRESENTACIÓN.

DE NO ESTAR
CONFORME CON LA
RESOLUCIÓN DE LA
RECONSIDERACIÓN O
DIRECTAMENTE CON EL
RESOLUTIVO, DENTRO
DE LOS CINCO DÍAS
HÁBILES SIGUIENTES
PROCEDE RECURSO DE
INCONFORMIDAD ANTE
LA CMCyRPA

RECIBIDA
INCONFORMIDAD
LA CMCyRPA
SEÑALA
AUDIENCIA
DENTRO DE LOS
CINCO DÍAS
HÁBILES
SIGUIENTES

RESOLUCIÓN
DENTRO DE LOS
CINCO DÍAS
HÁBILES
SIGUIENTES EN
QUE TUVO
VERIFICATIVO LA
AUDIENCIA.

O BIEN, DE NO
PONERSE DE ACUERDO
EN CINCO DÍAS
HÁBILES, SE DEJAN A
SALVO LOS DERECHOS
DEL TRABAJADOR



CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

CLÁUSULA No. 21

- Procedimiento en primera instancia

...

Cuando a un trabajador **administrativo afiliado al STUNAM** se le impute la supuesta comisión de una falta, los titulares de la dependencia o sus representantes en los términos de la Cláusula 4, numeral 9, inciso a) de este mismo Contrato deberán iniciar y concluir una investigación administrativa en un plazo de diez días hábiles contados a partir de que cualquiera de ellos tenga conocimiento del hecho. Vencido este plazo sin haberse concluido la investigación no podrá imponerse sanción alguna.

RECURSOS ANTE LA COMISIÓN MIXTA PERMANENTE DE CONCILIACIÓN

Notificación
resolutivo



Cinco días
hábiles para
impugnar



Acuerdo
señala
Audiencia y
solicita
documentos



Notifica a
Dependencia
OJO:
Respuesta
dentro de
las 24 hrs.
siguientes



Audiencia
Tendrá lugar
dentro de los 5
días hábiles
siguientes a la
fecha en que se
recibe el escrito
de apelación.



CMPC resuelve
dentro de los
cinco días
siguientes a la
celebración de la
audiencia.
OJO: No diferir
audiencias por
pláticas
conciliatorias

JURISPRUDENCIA POR CONTRADICCIÓN DE TESIS

- *“Contrato Individual de los trabajadores sindicalizados de la Universidad Nacional Autónoma de México. Para que opere su rescisión debe vencer el plazo de 5 días para la interposición del recurso de apelación o haber resolución de la Comisión Mixta de Conciliación (interpretación de las cláusulas 21, 22 y 23 del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente al Bienio 2000-2002)”*

Contradicción de tesis 80/2007-SS.

Tesis de Jurisprudencia 105-2007, aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, en sesión privada de 23 de mayo de 2007.

ASPECTOS RELEVANTES QUE DEBEN OBSERVARSE DURANTE LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

I. Conocimiento de los hechos:

El término del procedimiento inicia en el momento en que el Titular de la Dependencia o alguno de sus representantes (funcionarios) tiene conocimiento de la conducta o conductas en que incurran los trabajadores y que se considere amerite algún tipo de sanción, siendo a partir de ese momento cuando inicia el cómputo del término de diez días.

ASPECTOS RELEVANTES QUE DEBEN OBSERVARSE DURANTE LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

Conocimiento

FORMA DIRECTA



Acta Administrativa de hechos o en caso de faltas desde el día en que se configure la causal de rescisión (tarjeta asistencia)

FORMA INDIRECTA



Oficio remitido al titular por otra dependencia o por persona ajena a la UNAM

ASPECTOS RELEVANTES QUE DEBEN OBSERVARSE DURANTE LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

II. Reunión de los medios de Prueba:

- Acta administrativa de hechos (que deberá contar con circunstancias de tiempo, modo y lugar),
- Que las actas no estén clonadas,
- Tarjetas de control de asistencia, firmadas por el trabajador,
- Nombramiento del trabajador,
- Oficio de acreditación ante el STUNAM y AAPAUNAM,
- Ante testigos que no sean trabajadores de base ni alumnos

ASPECTOS RELEVANTES QUE DEBEN OBSERVARSE DURANTE LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

III. Acta administrativa de hechos:

- a) Requisitos de forma: lugar y fecha de elaboración del acta, nombre del representante del titular ante quien se actúa, nombre de los testigos
- b) Requisitos de fondo: fundamentar, precisar el hecho imputable al trabajador, circunstancias de modo (cómo ocurrió el hecho), tiempo (cuándo ocurrió el hecho) y lugar (dónde ocurrió el hecho).

ASPECTOS RELEVANTES QUE DEBEN OBSERVARSE DURANTE LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

- El P.I.A. deberá iniciar y concluir en un período de diez días hábiles. Calendario sugerido.

DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 6	DIA 7	DIA 8	DIA 9	DIA 10
Inicio: Conoce los hechos	Reune los elementos	Elabora citatorio	Notifica al trabajador y a su representación				Desahogo de la audiencia de investigación administrativa	Notifica Resolutivo	

ASPECTOS RELEVANTES QUE DEBEN OBSERVARSE DURANTE LA SUBSTANCIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA

- Caso extremo

DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 6	DIA 7	DIA 8	DIA 9	DIA 10
Inicia: Conoce los hechos	Reune los elementos	Elabora citatorio		Notifica al trabajador y a su representación				Desahogo de la audiencia de investigación administrativa	Notifica Resolutivo

PROCEDIMIENTO PARA RESCINDIR JUSTIFICADAMENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO DEL PERSONAL DE CONFIANZA Y/O FUNCIONARIOS

Modificación a la Cláusula 21 del Contrato Colectivo de Trabajo del personal Administrativo y Cláusula 22 del Contrato Colectivo de Trabajo para el personal Académico de la UNAM.

Lo anterior no significa bajo ninguna circunstancia que se autorice la rescisión de este tipo de trabajadores sin que se actualice alguna causal de rescisión y se lleve a efecto el procedimiento correspondiente.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47. El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 517. Prescriben en un mes :

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

II ...

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

PERSONAL DE CONFIANZA

Artículos 9 y 11 de la Ley Federal del Trabajo y Cláusulas 9 y 5 del CCT para el Personal Administrativo y Académico, respectivamente, son aquellos que realizan funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados (no tienen que ver con funciones del personal de base según los puestos de la cláusula 62), así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades y funcionarios universitarios y de sus representantes.

PERSONAL DE CONFIANZA

Indispensable llevar a efecto un **procedimiento** para rescindir a un trabajador de confianza y/o funcionario, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 47, 184, 185 y 517 de la LFT

REQUERIMIENTOS

- Que exista un motivo plenamente justificado de la pérdida de la confianza, mediante la existencia documental de elementos probatorios que actualicen puntualmente el supuesto de alguna de las causales de rescisión a que hace referencia el artículo 47 de la LFT.
- Dentro de los dos días siguientes de que se tenga conocimiento de las circunstancias anteriores, se deberá remitir oficio a la DGAJ para que determine lo conducente, de conformidad con lo que establece el punto 5° numerales XI y XII del Acuerdo del señor Rector que establece la estructura y facultades del Subsistema Jurídico.

REQUERIMIENTOS

- Asimismo, se deberá remitir a la DGAJ toda la documentación de donde se desprendan las funciones o actividades de confianza del empleado, así como el proyecto de escrito a que hace referencia el citado artículo 47 de la LFT.
- Una vez realizado lo anterior, la DGAJ enviará los lineamientos para desarrollar el procedimiento que corresponda y, de ser el caso, elaborará el resolutivo que deberá entregarse al trabajador, siguiendo en caso de negativa de recepción las formalidades que la propia Ley establece.

CAUSALES DE RESCISIÓN

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

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

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

CAUSALES DE RESCISIÓN

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

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

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

CAUSALES DE RESCISIÓN

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

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

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

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

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

CAUSALES DE RESCISIÓN

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

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

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

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

CAUSALES DE RESCISIÓN

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

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

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

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