

CAPITULO V
LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

| | |
|---|-----|
| 1. Estructura del proceso disciplinario del personal administrativo | 111 |
| A. La investigación administrativa de primera instancia | 112 |
| B. La segunda instancia | 114 |
| C. La intervención del perito | 115 |
| 2. Naturaleza jurídica de la Comisión Mixta de Conciliación del personal administrativo | 116 |
| 3. Dos principios fundamentales | 120 |
| 4. Reglamento | 126 |
| 5. Integración | 126 |
| 6. Competencia | 127 |
| 7. Procedimiento | 128 |
| 8. Resoluciones | 130 |
| 9. Sanciones | 130 |

CAPITULO V

LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

SUMARIO: 1. Estructura del proceso disciplinario del personal administrativo. A. La investigación administrativa de primera instancia. B. La segunda instancia. C. La intervención del perito. 2. Naturaleza jurídica de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo. 3. Dos principios fundamentales. 4. Reglamento. 5. Integración. 6. Competencia. 7. Procedimiento. 8. Resoluciones. 9. Sanciones.

1. ESTRUCTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El Estatuto General de la UNAM vigente, dispone en su artículo 94 que: “*el personal técnico, los empleados y la servidumbre, serán sancionados directamente por sus jefes respectivos, con acuerdo del Rector*”. Esta disposición, ciertamente anacrónica por su redacción, ha sufrido sucesivos ajustes tanto en el Reglamento Interior de Trabajo como en los diversos convenios colectivos que la institución ha suscrito con el “STEUNAM”, primero, y con el “STUNAM”, después.

Los convenios colectivos de trabajo de 1973, 1974, 1976 y 1978, en sus cláusulas XLIII, XLV, XLIV y XLVIII, respectivamente, han establecido que: “*las condiciones generales de trabajo obligatorio para la UNAM y sus trabajadores se fijarán en el Reglamento Interior de Trabajo que convendrán la Institución y el Sindicato . . .*” Sin embargo, hasta la fecha, no se ha discutido tal reglamento, por lo que el aprobado por el Consejo Universitario el 2 de enero de 1968 aún está vigente.

Hay que aclarar, no obstante, que respecto al proceso disciplinario para el personal administrativo los convenios colectivos de trabajo han modificado en algunos renglones las disposiciones contenidas en el

Reglamento Interior de Trabajo, razón por la que sólo puede considerarse vigente el reglamento en cuanto no vaya en contra de las disposiciones del Convenio Colectivo, concretamente, del Convenio Colectivo vigente a partir del primero de noviembre de 1978.²⁰⁴

El Reglamento Interior de Trabajo dispuso que en los casos que se imputara al trabajador la comisión de una falta que llevara aparejada la imposición de una sanción, consistente en suspensión temporal, rescisión de contrato o pérdida del derecho a licencia, el titular de la dependencia estaría obligado a realizar un procedimiento de averiguación con el fin de recabar la información suficiente y tener los elementos bastantes para imponer una sanción al trabajador. En esta investigación el trabajador debería ser escuchado, dándosele todas las facilidades para su defensa, pudiendo intervenir en todo momento de la investigación el representante local de los trabajadores. El reglamento dispuso que la investigación debería iniciarse en un término de diez días, contados a partir de la fecha de conocimiento de la falta. Dictada la resolución del jefe de la dependencia, el trabajador tendría la facultad de impugnarla a través de los recursos de revisión y apelación, interpuertos; en el primer caso, ante el propio titular de la dependencia que hubiese impuesto la sanción, y, en el segundo caso, ante el superior jerárquico de este funcionario.

El Convenio Colectivo de Trabajo vigente establece la siguiente estructura del proceso disciplinario para el personal administrativo: a) Investigación administrativa de primera instancia; b) Segunda instancia ante la Comisión Mixta de Conciliación, y c) Intervención del perito en derecho. A continuación pasamos a explicar cada uno de estos tres momentos.

A. LA INVESTIGACION ADMINISTRATIVA DE PRIMERA INSTANCIA

De conformidad con lo establecido por la cláusula III del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, la universidad está obligada a tratar con los representantes debidamente acreditados del sindicato los con-

204También, debe tomarse en consideración que las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo son mucho más favorables para los trabajadores que las normas respectivas del Reglamento Interior de Trabajo.

flictos de trabajo que se presenten en las diversas dependencias de la institución. En tratándose de conflictos de carácter disciplinario el titular de la dependencia debe sujetarse a una serie de reglas que a la vez constituyen garantías para el trabajador. Estas reglas contenidas tanto en el Convenio Colectivo de Trabajo como en el Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación son las siguientes:

- a) Para poder decretar una sanción, el titular de la dependencia debe realizar una investigación administrativa que debe concluirse en un plazo de diez días, contados a partir de que sea conocida la supuesta comisión de la falta.²⁰⁵
- b) La investigación administrativa se abre con un escrito que el titular de la dependencia debe enviar al trabajador, en el que se le indique la falta que se le imputa y la citación para que comparezca a la audiencia de investigación. La audiencia debe celebrarse dentro del término de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en el que el trabajador hubiera recibido la citación; si el trabajador es sindicalizado debe enviarse copia del citatorio al respectivo delegado sindical.²⁰⁶
- c) En la audiencia de investigación administrativa se debe oír al trabajador y al delegado sindical, en su caso, debiéndose recibir las pruebas que aporte en su defensa, levantando acta circunstanciada de la diligencia.²⁰⁷
- d) El plazo que tiene el titular de la dependencia para dictar la resolución correspondiente es de 2 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la celebración de la audiencia de investigación administrativa. La resolución deberá constar por escrito y estar debidamente fundada.²⁰⁸
- e) La resolución debe ser notificada al trabajador en forma personal, y en su caso, también, al representante sindical, dentro del día

²⁰⁵Cláusula III del Convenio Colectivo de Trabajo de la UNAM, vigente para el periodo comprendido del 10. de noviembre de 1968 al 31 de octubre de 1980.

²⁰⁶Artículo 28 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo.

²⁰⁷*Idem*, artículo 29.

²⁰⁸*Idem*, artículo 30.

hábil siguiente al de la emisión de la misma, mediante la entrega del escrito en que conste ésta.²⁰⁹

f) Si de las pruebas aportadas no queda demostrada la culpabilidad del trabajador, no podrá abrirse una nueva investigación por el mismo motivo.²¹⁰

g) Si dentro del término de diez días, contados a partir de que se tenga conocimiento de la supuesta comisión de la falta, no se practica la investigación administrativa de primera instancia, ésta ya no podrá practicarse, y, en consecuencia, no podrá aplicarse sanción alguna.²¹¹

Este último punto es una garantía fundamental para el trabajador, pues debe advertirse que de acuerdo con el artículo 517 de la Ley Federal del Trabajo prescriben en un mes: “*las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios*”, por lo que debe entenderse que la institución está renunciando a este plazo, aceptando uno que es tan sólo de diez días.

Por su estructura y finalidad la investigación administrativa de primera instancia es un procedimiento de naturaleza autodefensiva en virtud de que el conflicto surgido, ante la posibilidad de imponer una sanción, no es resuelto por un juez distinto de las partes, y de que existe imposición de la resolución de una parte a la otra, en la especie, del titular de la dependencia al trabajador.

B. LA SEGUNDA INSTANCIA

En el supuesto de que el trabajador no hubiese quedado conforme con la resolución de primera instancia puede impugnarla en vía de apelación ante la Comisión Mixta de Conciliación.²¹² El plazo concedido al trabajador para la interposición de este recurso es de cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de notificación de la resolución recurrida.

²⁰⁹*Idem*, artículo 31.

²¹⁰*Idem*, artículo 32.

²¹¹Cláusula III del Convenio Colectivo de Trabajo, *op. cit.*, *supra*, nota 213.

²¹²Cuyo estudio en concreto abordamos en el siguiente inciso.

Una vez recibido el escrito de apelación del trabajador, o de su representante sindical, la comisión debe solicitar de la autoridad señalada como responsable el envío del expediente formado con motivo de la primera instancia, con el respectivo apercibimiento de que en caso de no hacerlo dentro del término de un día hábil se resolverá el conflicto en forma absolutoria para el trabajador.²¹³ En el mismo auto de radicación de la apelación y de solicitud de envío del expediente de primera instancia, la comisión debe fijar día y hora para la celebración de una audiencia, que en todo caso deberá tener lugar dentro del término de cinco días, contados a partir de la fecha de recepción del recurso, y a la cual deberán asistir el trabajador y su representante sindical para ofrecer y desahogar pruebas supervenientes o distintas de las que se hubieran aportado en la primera instancia.²¹⁴

La resolución de la Comisión Mixta de Conciliación debe producirse en un plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del inicio del procedimiento; a efecto de dictar su resolución, la comisión está facultada para decretar pruebas en calidad de para mejor proveer.

Dictada la resolución, ésta deberá ser notificada al titular de la dependencia y al trabajador recurrente, al día hábil siguiente, por medio de entrega de la copia autorizada de dicha resolución.²¹⁵

C. LA INTERVENCION DEL PERITO

La cláusula IV del Convenio Colectivo de Trabajo vigente establece que en caso de empate en la decisión de la Comisión Mixta de Conciliación²¹⁶ se podrá recurrir a un “perito en derecho” para que resuelva el conflicto. Supuestamente, este perito debería ser designado de una lista de cinco candidatos presentada por el sindicato y por la universidad, atendiendo al orden alfabético de los nombres de los peritos que figuren en dichas listas. Sin embargo, en la realidad, jamás

²¹³Artículo 36 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo.

²¹⁴dem, artículos 36 y 37.

²¹⁵dem, artículo 40.

²¹⁶Lo que resulta ser muy frecuente dada la integración estrictamente paritaria de la Comisión Mixta de Conciliación. Véase *infra*, inciso 5.

se ha sometido un asunto a un “perito en derecho”, ni tampoco se han elaborado las listas respectivas que prevé la cláusula citada.

En caso de que esta situación algún día se presentara el “perito en derecho” no podría ser considerado como un árbitro, ya que su decisión no tendría efectos vinculatorios para las partes en virtud de que la misma cláusula IV establece que de no estar conforme el trabajador con la resolución del perito en derecho se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Al respecto, debemos reparar en que no puede pensarse que la resolución sólo sea obligatoria para una de las partes, sino que, o lo es para las dos o no lo es para ninguna. Bajo este orden de ideas, y visto que la resolución no tendría efectos obligatorios que vincularan a las partes con la decisión, el “perito en derecho” sólo podría ser considerado como un amigable componedor en razón de que su decisión sólo tendría la fuerza de una opinión calificada, dada su posición infra-partes.

2. NATURALEZA JURIDICA DE LA COMISION MIXTA DE CONCILIACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El origen de las comisiones mixtas, en general, puede encontrarse en una serie de organismos que nacieron dentro de las empresas con el objeto de que los trabajadores, de alguna forma colaboraran, a través de representantes elegidos al efecto, en la administración de ellas. El impacto que produjeron las grandes contiendas militares del presente siglo en la economía de las naciones originó la creación, cada vez en mayor escala, de organismos de colaboración obrero-patronales cuyo principal cometido fue el de procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo para que, en consecuencia, se incrementara la producción. Además del beneficio económico que trajo consigo la instalación de estos organismos de colaboración obrero-patronales, sirvieron, también, para crear conciencia de que una empresa es, ante todo, una comunidad humana y bajo esta idea se desarrollaron con mayor eficacia las medidas de protección y beneficio social para la clase trabajadora. Un ejemplo de estos organismos de colaboración fueron los Comités Whitley que nacieron en Inglaterra, y cuya función primordial fue

la prevención de conflictos;²¹⁷ en muchos países se crearon organismos similares que recibieron los nombres de comités de empresa, consejos de gestión, comités profesionales, comités de fábrica, etcétera.

En México la Ley Federal del Trabajo de 1931 estableció en su artículo 335 que los patrones y trabajadores, por acuerdo mutuo, podían estipular en los contratos colectivos de trabajo la organización de comisiones mixtas con las funciones económicas y sociales que estimaran pertinente asignarles. Fue así que al amparo de esta disposición los contratos colectivos de trabajo de muchas empresas mexicanas contemplaron la organización de comisiones mixtas con una diversidad de funciones.

La disposición citada pasó prácticamente en forma idéntica a la Ley Federal del Trabajo de 1970.²¹⁸ El artículo 392 dispone que: “*En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias*”.

El principal problema que origina esta disposición consiste en saber qué debe entenderse por funciones económicas y sociales, lo que no precisa la ley, y más concretamente, la duda que se presenta es si la disposición permite la instalación de comisiones mixtas cuya finalidad sea la de resolver conflictos de trabajo, especialmente, para los fines de esta investigación, de las surgidas por la imposición de sanciones al trabajador, y aún más concretamente, cuál sería el valor de una resolución pronunciada por una comisión mixta de esta naturaleza.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia firme sobre estos puntos, misma que a continuación citamos:

²¹⁷ Véase: Cepeda Villarreal, Rodolfo, *Segundo Curso de derecho del trabajo*, México, 1952, tomo III, pp. 43 y ss.

²¹⁸ La única diferencia es que mientras la ley de 31 agrupó el artículo 335 dentro del capítulo de autoridades del trabajo, lo que obviamente fue un error, la ley vigente, con mucho mayor tino, agrupa el artículo 392 en el capítulo referente al contrato colectivo de trabajo.

FERROCARRILEROS. FUNCIONES Y ALCANCES DE LAS DECISIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS

*Las comisiones formadas contractualmente sólo podrán ocuparse de funciones económicas y sociales, y solamente en estos casos las Juntas de Conciliación ejecutarán las resoluciones que las partes declaren obligatorias. De lo anterior se concluye que las comisiones mixtas carecen en lo absoluto de funciones jurisdiccionales para decidir sobre los conflictos o litigios habidos entre las partes y, por lo tanto, cuando se ocupen de asuntos jurisdiccionales, lo resuelto por ellas carece de todo valor legal, puesto que las únicas autoridades jurisdiccionales para dirimir los conflictos obrero-patronales son las Juntas de Conciliación y Arbitraje.*²¹⁹

A este respecto efectivamente consideramos que las comisiones mixtas no pueden ejercer funciones de naturaleza jurisdiccional, ya que si se hicieran obligatorias las resoluciones de las comisiones mixtas para las partes se ignoraría la competencia constitucional de las juntas de conciliación y arbitraje, establecida por la fracción XX del artículo 123 constitucional, para resolver los conflictos nacidos entre el capital y el trabajo. Siendo estas normas de orden público no se pueden eludir por disposiciones en contrario establecidas en los contratos colectivos de trabajo. Pero tampoco puede olvidarse la importante función que desarrollan las comisiones mixtas, sobre todo por lo que se refiere a la prevención de conflictos individuales de trabajo, o a su eventual resolución interna.

Desde nuestro particular punto de vista las comisiones mixtas de conciliación, o disciplinarias, como indistintamente se les llama, deben sujetarse a una serie de reglas para su legal existencia. Estas reglas son las siguientes:

a) Que en su caso, fuera potestativo para el trabajador recurrir ante la comisión mixta para buscar una solución interna y más expedita, o bien, acudir directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

²¹⁹ Apéndice al *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Epoca, Quinta Parte: vol. VIII, p. 64. A. D. 7255/56.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Unanimidad de 4 votos: vol. XXIV, p. 25. A. D. 4607/57.- Ferrocarriles Nacionales de México.- Unanimidad de 4 votos; vol. XXVIII, p. 19. A. D. 329/57.- Ferrocarriles Nacionales de México. Unanimidad de 4 votos; vol. XXIX, p. 12. A. D. 1633/58.- Ferrocarriles Nacionales de México. 5 votos; vol. XXXVI, p. 22. A. D. 5643/58.- Ferrocarriles Nacionales de México.- 5 votos.

b) Que fuera potestativo para el trabajador el aceptar la solución que le ofreciera la comisión mixta, y que en caso contrario pudiera demandar ante la junta de conciliación y arbitraje respectiva.

c) Que la resolución de la comisión mixta, ya aceptada por el trabajador, se elevara en forma de convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ante esta autoridad del trabajo las partes la ratificaran, la junta la sancionara, elevándose a la calidad de laudo y, en consecuencia, adquiriera la calidad de cosa juzgada.

Es conveniente advertir que, en razón del sentido de la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia un trabajador puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a pesar de haber aceptado el fallo pronunciado por una comisión mixta, ya que a sus resoluciones no se les reconoce validez, por lo que la única forma para que éstas resoluciones adquieran dicha validez es mediante su homologación por la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del procedimiento arriba descrito.

El día 12 de enero de 1973 la universidad firmó con el llamado “Sindicato de Trabajadores y Empleados de la UNAM”²²⁰ un documento al que se conoce como “Los Doce Puntos y Medio”, y que fueron los acuerdos que permitieron solucionar el conflicto que paralizó las actividades de la institución por más de 80 días.

El punto tercero del documento mencionado expresaba que:

El Convenio Colectivo de Trabajo, se celebrará por escrito y surtirá efectos desde la fecha de su firma, salvo que las partes convengan una fecha diversa. En el Convenio Colectivo de Trabajo se establecerá la organización de una Comisión Mixta de Conciliación integrada con igual número de representantes de la UNAM y del Sindicato que suscriba el Convenio.

En el mes de enero de 1973 se firmó el primer Convenio Colectivo de Trabajo, el que a la fecha ya ha sido revisado en tres ocasiones. En ese primer Convenio Colectivo de Trabajo nació la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo de la UNAM.

²²⁰En el año 1977 el “STEUNAM” se fusionó con el “SPAUNAM” (Sindicato de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México), creándose el “STUNAM” (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México).

La finalidad económica que persiguen los organismos de colaboración obrero-patronales (incluidos en ellos las comisiones mixtas), a los que nos referimos anteriormente, no opera en el ámbito de la universidad. La UNAM no es una empresa, ya que no reúne íntegramente los factores de la producción y su finalidad no es de lucro; la universidad no “produce” en términos económicos, de tal suerte que no puede comprenderse la instalación de comisiones mixtas en su seno con el fin de aumentar la producción.

La finalidad que persigue la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo de la UNAM consiste en tratar de encontrar soluciones domésticas a los conflictos individuales de trabajo que surgen entre la institución y sus trabajadores administrativos, concretamente, para los fines de nuestra investigación, de los nacidos de la imposición de medidas disciplinarias a través del ejercicio de una mediación que se lleva a cabo a través de un mecanismo de revisión de las resoluciones dictadas por los titulares de las dependencias de adscripción de los trabajadores. De esta forma, la Comisión Mixta de Conciliación propende a una mejor y más amplia participación de los trabajadores en los problemas que les atañen, intentando resolverlos a través de sus representantes.

3. DOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Dos principios fundamentales informan a la Comisión Mixta de Conciliación:

- a) El recurrir ante la comisión es potestativo para el trabajador, y
- b) Es potestativo para el trabajador aceptar la resolución que la comisión emita.

Efectivamente, en el primer caso el trabajador puede hacer valer sus derechos no ante la Comisión Mixta de Conciliación; sino directamente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que es el órgano jurisdiccional competente para resolver los conflictos individuales de trabajo surgidos entre la universidad y sus trabajadores.

A pesar de que la actual cláusula XIII ya no establece (como la anterior cláusula XII) que en caso de que la institución rescinda la relación laboral del trabajador, éste podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación o demandar directa-

mente ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ninguna cláusula del Convenio nos autoriza a pensar que el trabajador queda obligado a seguir el procedimiento interno ante la Comisión de Conciliación. Además, debe advertirse que este derecho del trabajador para acudir ante la comisión o ante la junta no sólo se tiene en el caso de la rescisión de la relación de trabajo, sino en general cuando la medida disciplinaria que se le hubiese impuesto al trabajador afecte sus intereses gremiales de tal forma que le dé derecho a ejercitarse una acción ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere al segundo principio, el trabajador puede aceptar o dejar de hacerlo, la solución que le brinda la Comisión Mixta de Conciliación, y en este último supuesto demandar ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. A este respecto, la cláusula IV del Convenio Colectivo de Trabajo establece que: “*de no estar conforme el trabajador con la resolución* (dictada por la Comisión Mixta de Conciliación), *se entenderá que tiene reservados sus derechos para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*”.

La existencia legal de la Comisión Mixta de Conciliación está determinada por estos dos principios fundamentales, sólo a través de ellos puede actuar válida y legalmente la comisión sin invadir la esfera competencial asignada constitucionalmente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El seguir el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación de ninguna manera es un obstáculo para que las partes ejerzan el legítimo derecho de dirimir sus controversias ante los órganos jurisdiccionales del Estado en materia laboral. Sin embargo, tampoco puede impedírseles que busquen la solución de su controversia a través de mecanismos autocompositivos.

De cualquier forma, la solución extraprocesal que alcancen las partes sólo será legal por la homologación hecha por la Junta de Conciliación y Arbitraje; por eso insistimos en nuestra preocupación de que las resoluciones de la Comisión Mixta de Conciliación, que hayan sido aceptadas por los trabajadores, se presenten, en forma de convenios, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para que ante ella se ratifiquen, ejerciendo dicho órgano jurisdiccional las funciones que la ley le encomienda en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. De esta forma el convenio celebrado en la comi-

sión y ratificado ante la junta adquiriría la calidad de laudo, pasando con autoridad de cosa juzgada.

La preocupación externada se agudiza en razón de la reforma a la cláusula XIII (antes XII) del Convenio Colectivo de Trabajo, en virtud de la cual se faculta al trabajador para reclamar ya no sólo su reinstalación, sino también ahora su indemnización, ante la Comisión Mixta de Conciliación.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia, en la ejecutoria pronunciada el 30 de abril de 1979, en el amparo directo 61/79, promovido por la Universidad Nacional Autónoma de México contra actos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje número catorce, refiriéndose concretamente a la Comisión Mixta de Conciliación del personal administrativo, expresó lo siguiente:

. . . Las anteriores consideraciones de la Junta responsable que virtió en el laudo reclamado, resultan erróneas en primer lugar porque las personas físicas o morales ajena al Estado no pueden celebrar convenios en los que se estipulen modificaciones o se establezcan condiciones respecto de la aplicación de Leyes o disposiciones de orden público, como en el caso son las de la Ley Federal del Trabajo, según lo establece la misma en su artículo 50, y mucho menos pueden alterar disposiciones de igual naturaleza que regulen procedimientos judiciales, pues aceptar lo contrario sería tanto como admitir que las personas físicas o morales pueden obrar por cuenta propia para dirimir sus controversias y en tales circunstancias, las resoluciones de las Comisiones Mixtas como la establecida en el Convenio Colectivo de Trabajo que celebró la quejosa con el Sindicato de sus trabajadores con la finalidad de resolver conflictos entre sus propios trabajadores resultan contrarias a lo establecido por la Ley, pues tales Comisiones carecen de facultades jurisdiccionales.²²¹

Por todo lo argumentado ahora y en capítulos anteriores²²² queda claro que la Comisión Mixta de Conciliación no puede ser un órgano jurisdiccional; pero si no es ésta su naturaleza, entonces, ¿cuál es?

²²¹ Considerando tercero de la sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el amparo directo 61/79, de fecha 30 de abril de 1979. Fue relatora la señora ministra María Cristina Salmorán de Tamayo. Se resolvió por tres votos a favor y uno en contra.

²²² Véanse las consideraciones formuladas con respecto a la naturaleza jurídica del Tribunal Universitario, algunas de las cuales son aplicables a la Comisión Mixta de Conciliación. *Supra*, capítulo IV, inciso 1.

Consideramos que la Comisión Mixta de Conciliación es un órgano de naturaleza autocompositiva extraprocesal. Un análisis cuidadoso nos lleva a considerar que cuando la solución propuesta por la comisión prospera, es decir, que es aceptada por el trabajador,²²³ nos encontramos en un terreno autocompositivo, por concurrir las siguientes notas características:

Inexistencia de un juez distinto de las partes; resolución del conflicto emanado por las propias partes en litigio, y, solución obtenida mediante el sacrificio del interés propio en aras del ajeno.

Por lo que se refiere a la primera y segunda notas debe advertirse que la Comisión Mixta de Conciliación está integrada en forma estrictamente paritaria por representantes de las partes que, en cada caso, son responsables ante el rector o ante el Comité Ejecutivo del Sindicato. Si bien es cierto que la actividad de los representantes es buscar una solución al conflicto planteado, tratando de reducir las diferencias entre las partes, no es menos cierto que han sido designadas para vigilar y defender en cada caso los intereses de la institución y de los trabajadores, respectivamente; de lo anterior debemos concluir que no hay un tercero imparcial y ubicado suprapartes que resuelva la controversia nacida por la imposición de una medida disciplinaria al trabajador. En realidad, son las propias partes a través de sus representantes quienes resuelven la controversia.

La naturaleza de los representantes de la Comisión Mixta de Conciliación es *sui generis*, ya que se mueven dentro del campo de la mediación como vía para que las partes alcancen la autocomposición. Esta naturaleza *sui generis* nace de la combinación de su actividad mediadora y de su ubicación como jueces defensores. Debe reconocerse que la actividad de los representantes no puede ser más que mediadora en virtud de que la fuerza de la resolución que emiten es tan solo la de una proposición, ya que para las partes es potestativa su aceptación.

La argumentación arriba expuesta nos lleva a concluir que los representantes ante la Comisión Mixta de Conciliación son intermedia-

²²³Cuando la solución propuesta por la Comisión no prospera, es decir, cuando no es aceptada por el trabajador, queda firme la resolución de primera instancia, que como ya se ha mencionado es de naturaleza autodefensiva. Véase *supra*, inciso 1, subinciso A.

rios defensores, en la terminología del maestro Alcalá-Zamora y Castillo,²²⁴ lo que concordantemente pone de evidencia la inexistencia de un tercero imparcial ubicado suprapartes y el hecho de que la solución de la controversia emana de las propias partes en litigio, a través de sus representantes.

Ahora bien, en lo referente a la tercera nota debe analizarse lo siguiente: si no existe un juez distinto de las partes que resuelva la controversia, y, en consecuencia, la resolución emana de las propias partes en litigio, estamos, o bien frente a soluciones autodefensivas o frente a soluciones autocompositivas. La diferencia entre autodefensa y autocomposición radica en que mientras en el primer caso existe imposición de la resolución de una parte a la otra,²²⁵ en la segunda existe acuerdo, concierto o sumisión, es decir, sacrificio del interés propio en aras del ajeno.²²⁶

Esta segunda opción es la que opera en el ámbito de la Comisión Mixta, ya que si la mediación prospera es porque hubo concierto o acuerdo de las partes, es decir, que se ajustó el punto litigioso mediante una forma que compuso o partió la diferencia de la disputa.

En la práctica las fórmulas autocompositivas utilizadas en la Comisión Mixta de Conciliación son el reconocimiento y la transacción. El reconocimiento (de las autoridades) en el sentido de que no había lugar a la imposición de la sanción, o que por diversas razones ésta fue mal impuesta; y la transacción,²²⁷ en el sentido de que la sanción no correspondía en orden a la gravedad de la falta cometida y de que esta situación sea aceptada por el trabajador sin que exista renuncia de sus derechos fundamentales.

La renuncia (del trabajador), como la tercera especie de solución autocompositiva no se presenta en virtud de que, en primer lugar, los derechos de los trabajadores son irrenunciables, según lo dispone el artículo 5o. de la Ley Federal del Trabajo, y en segundo lugar porque a

²²⁴ Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, “El antagonismo juzgador-partes. Situaciones intermedias y dudosas”, en *Estudios de teoría general e historia del proceso (1945-1972)*, México, UNAM, 1974, tomo I, p. 285.

²²⁵ Véase: Alcalá-Zamora y Castillo, Niceto, *op. cit.*, *supra*, nota 138, p. 77.

²²⁶ *Ibidem*.

²²⁷ Cuya expresión laboral es la de la conciliación.

pesar de que los representantes puedan estar convencidos de la responsabilidad del trabajador, en la práctica, jamás han votado en contra de sus representados, produciéndose, en este supuesto, un empate en la votación por lo que no se llega a presentar una solución interna al conflicto.

La Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo ha sido de gran utilidad tanto para los trabajadores como para las autoridades. Las ventajas que para el trabajador representa el acudir ante la Comisión Mixta de Conciliación pueden resumirse de la siguiente forma:

- a) El trabajador puede resolver su problema dentro de un ambiente que le es más familiar que el que le puede rodear en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- b) La solución de su problema queda, en parte, en manos de sus legítimos representantes.
- c) En caso de llegar a una solución satisfactoria de su problema, ésta se presentará en forma expedita, o al menos, más expedita que la que se diera en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- d) Si al final del procedimiento la solución interna que se le ofrece no le satisface nada habrá perdido, pues sus derechos estarán a salvo para recurrir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.²²⁸

²²⁸ No se oculta al autor el problema que implica la cláusula IV del Convenio Colectivo de Trabajo, que en su párrafo segundo dispone: "Los términos de prescripción señalados en la Ley Federal del Trabajo empezarán a contar a partir de que la Comisión Mixta de Conciliación o el perito en derecho respectivo, en su caso, dicte resolución definitiva y notifique en forma personal y escrita, al trabajador". A este respecto, debe advertirse que el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo dispone que prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, empezando a correr la prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Ahora bien, siendo las normas de prescripción establecidas en esta ley, de orden público, no puede quedar al arbitrio de las partes el cómputo de los términos prescriptores, es decir no pueden correr a partir de la fecha que las partes establezcan arbitrariamente, sino que en todo caso deben ajustarse a lo dispuesto en la ley. En este orden de ideas, en caso de que se someta a los órganos jurisdiccionales del Estado un conflicto de esta naturaleza, tendrán que tener por no puesta la citada declaración interna sobre cómputo prescriptorio. La solución a este problema radica en que el procedimiento seguido ante la Comisión Mixta de Conciliación efectivamente concluya, en cualquier sentido, antes de dos meses, contados a partir del día siguiente a aquél en que el titular de la dependencia haya dictado la rescisión de la relación de trabajo. De esta forma el trabajador tendrá el tiempo suficiente para ejercitar su acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del término legal.

e) En su caso, no tendrá que sufragar los gastos de asesoría o patrocinio de un abogado.

4. REGLAMENTO

Los actos de la Comisión Mixta de Conciliación del Personal Administrativo y las características y elementos de todo el proceso disciplinario administrativo se encuentran regulados en un reglamento aprobado, por los entonces representantes de las autoridades de la UNAM y del sindicato, el día 22 de diciembre de 1973, después de casi un año de discusiones.

El Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación consta de 78 artículos agrupados en 9 capítulos, que son los siguientes: disposiciones generales, de las formalidades, del procedimiento de primera instancia, el procedimiento en la segunda instancia, del recurso de inconformidad, del procedimiento en única instancia en los conflictos directos de la competencia de la Comisión Mixta de Conciliación, del recurso de queja ante la Comisión Mixta de Conciliación, de los impedimentos y excusas, y, de las reformas y adiciones al reglamento.

El Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación adolece de ciertas imprecisiones de orden técnico que son cotidianamente subsanadas por los representantes acreditados ante ella, y tales imprecisiones resultan hasta cierto punto lógicas si se considera que el reglamento es fruto de una discusión entre las partes, que muy frecuentemente sostienen puntos de vista contrarios sobre un mismo problema.

Pero lo que resulta más inquietante es que desde 1973 el reglamento no ha sido reformado a pesar de que el proceso disciplinario se ha modificado cada vez que ha sido revisado el Convenio Colectivo de Trabajo. La adecuación del reglamento al convenio es muy necesaria y urgente.

5. INTEGRACION

La cláusula IV del Convenio Colectivo de Trabajo vigente dispone que la Comisión Mixta de Conciliación estará integrada por igual número de representantes de la UNAM y del STUNAM, y el artículo 2o. del reglamento establece que serán 2 representantes propietarios y 2

suplentes por cada una de las partes.

Los representantes son nombrados y removidos libremente por el rector y por el Comité Ejecutivo del sindicato, en cada caso. Los representantes de la UNAM y del sindicato tienen, a su vez, el derecho de nombrar a dos asesores, cuando menos, quienes podrán actuar con voz pero sin voto. Los representantes de las partes pueden ser recusados o pueden excusarse, pero siempre con expresión de causa.

Son impedimentos para que un representante intervenga en un asunto, los siguientes:

- a) Que el representante tenga amistad o enemistad personal y comprobada con los trabajadores que sean partes en el conflicto;
- b) Que el representante tenga parentesco de consanguinidad o afinidad, dentro del segundo grado, con las partes;
- c) Que el representante hubiere sido parte en una contienda judicial, en la que también hubiera intervenido el recurrente con intereses contrarios a los de aquél.²²⁹

Tratándose de recusaciones, la comisión en pleno debe estudiar la solicitud de recusación y resolver lo conducente, sin mayor formalidad, debiéndose notificar el acuerdo al recurrente en un plazo de tres días hábiles.

En caso de que el representante no hubiere sido recusado a pesar de tener un impedimento para intervenir en el asunto, éste se debe excusar, expresando la causa a los demás representantes.

6. COMPETENCIA

Como lo explicamos anteriormente,²³⁰ ante la Comisión Mixta de Conciliación se desenvuelve la segunda instancia del proceso disciplinario para el personal administrativo, pero aunque ésta es su función más importante, no es la única.

La Comisión Mixta de Conciliación tiene competencia, además, para:

- a) Conocer y resolver en segunda instancia de los conflictos que se planteen con motivo de cambios de adscripción de los trabajadores

²²⁹Artículo 70 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación.

²³⁰Véase: *supra*, inciso 1, subinciso B.

o de cambios respecto de sus unidades escalafonarias.²³¹

b) Conocer y resolver en única instancia de los casos de conflicto cuando se nieguen a los trabajadores facilidades para concurrir a escuelas de la propia institución, incorporadas a ésta, dependientes de la Secretaría de Educación Pública u otras distintas;

c) Conocer, en única instancia, del procedimiento previo a la huelga, por incumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo o con motivo de su revisión bienal;²³²

d) Conocer de los casos de conflicto que se presenten con motivo de la suspensión o rescisión de la relación de trabajo por encontrarse el trabajador sujeto a un proceso penal que le impide presentarse a sus labores;

e) Atender los asuntos que en primera instancia hayan sido planteados por los representantes del sindicato ante los titulares de las dependencias de la UNAM, y respecto de los cuales hubiera inconformidad;

f) Ser depositaria de un ejemplar autorizado del Convenio Colectivo de Trabajo, y

g) Conocer de los demás asuntos que sean compatibles con su naturaleza y funciones.²³³

7. PROCEDIMIENTO

Por lo que se refiere al proceso disciplinario ya hemos señalado cómo es su tramitación en la segunda instancia,²³⁴ y sólo nos resta agregar que el Reglamento de la Comisión prevé un recurso de “queja” que puede ser interpuesto por el trabajador o por su representante ante la Comisión Mixta de Conciliación cuando no se hayan observado

²³¹En este caso, igualmente la primera instancia se tramita ante el titular de dependencia de adscripción del trabajador. Sería mucho más lógico que la segunda instancia se tramitara ante la Comisión Mixta de Escalafón, que es quien estudia y dictamina sobre estos problemas técnicos.

²³²En la práctica, la Comisión Mixta de Conciliación jamás ha llevado a cabo este procedimiento.

²³³Artículo 3 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación.

²³⁴Véase: *supra*, inciso 1, subinciso B.

por el titular de la dependencia las formalidades del procedimiento de primera instancia. El trabajador tiene un plazo de dos días hábiles, contados a partir de la fecha en que tenga conocimiento de la violación procesal para interponer el recurso. Interpuesto éste, la comisión debe citar al trabajador y a su representante, así como al titular de la dependencia²³⁵ y a su representante, a una audiencia de pruebas y alegatos que deberá tener lugar dentro de los tres días hábiles siguientes. La resolución correspondiente debe ser dictada en un plazo de dos días hábiles, contados a partir de la fecha de la audiencia.

Dada la naturaleza de este recurso, la comisión sólo podrá resolver que, en su caso, hubo violaciones al procedimiento de primera instancia, y, en consecuencia, ordenar su reposición. Sin embargo, el reglamento es omiso a este respecto, y sólo se limita a establecer que la resolución será obligatoria para los titulares de las dependencias y que en caso de no lograrse acuerdo o que la resolución sea contraria al trabajador quejoso, se estimará que sus derechos quedan a salvo.

Desde nuestro punto de vista el recurso de queja es completamente inútil en razón de la forma como está reglamentado, ya que sólo tendría alguna utilidad si el recurso se resolviera antes de que el titular de la dependencia dictara la resolución de primera instancia, a efecto de que se mandara reponer el procedimiento, lo que podría lograrse estableciendo que la interposición del recurso de queja suspende la subsistencia del procedimiento de primera instancia.

Además del recurso de apelación²³⁶ y del recurso de queja, que se refieren exclusivamente al proceso disciplinario, el Convenio Colectivo de Trabajo y el Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación prevén la existencia de un recurso de “inconformidad” que puede interponerse por el representante sindical cuando el titular de la dependencia hubiera dejado de observar las formalidades del trámite de primera instancia o que la resolución fuera contraria a los intereses del trabajador, en asuntos de naturaleza diversa al proceso disciplinario.

Ni el Convenio Colectivo ni el Reglamento de la Comisión esta-

²³⁵En la práctica, se ha acostumbrado pedir al titular de la dependencia un informe con justificación, en lugar de solicitar su presencia para tal diligencia.

²³⁶Al que ya nos referimos en el inciso 1, subinciso B.

blecen un término para la interposición de este recurso, y sólo se establece que éste deberá ser resuelto por la comisión en un plazo máximo de cinco días hábiles. Tampoco se establece un procedimiento específico para la substanciación del recurso de inconformidad y en la práctica se ha hecho extensiva la forma de tramitación del recurso de apelación para el de inconformidad. El artículo 46 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación dispone que si el titular de la dependencia no dicta su resolución dentro del término de dos días hábiles se abrirá de oficio la instancia de inconformidad en la comisión. La falta de una adecuada reglamentación de esta instancia ha producido que en la práctica jamás se haya observado.²³⁷

8. RESOLUCIONES

La cláusula IV del Convenio Colectivo de Trabajo dispone que “las resoluciones serán válidas para las partes por simple mayoría”. Sin embargo, en la práctica las votaciones se han agrupado en razón de la integración estrictamente paritaria de la comisión; es así, que de hecho, hay un sólo voto por cada parte, lo que ha ocasionado que se presenten con relativa frecuencia empates en las votaciones. El empate en la votación implica que la resolución de primera instancia queda firme, y que en consecuencia se entienda que el trabajador tiene a salvo sus derechos para hacerlos valer ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

9. SANCIONES

La cláusula XLVIII del Convenio Colectivo de Trabajo vigente dispone en su inciso 17 que en el Reglamento Interior de Trabajo²³⁸ se establecerán las sanciones o medidas disciplinarias que se puedan imponer a los trabajadores, y fijará las causas que sean motivo de aplicación de dichas sanciones.

²³⁷Véanse: artículos 44 a 47 del Reglamento de la Comisión Mixta de Conciliación, que son los que se refieren al recurso de inconformidad.

²³⁸La sexta cláusula transitoria del Convenio Colectivo de Trabajo vigente estableció que el 31 de julio de 1979 debería estar convenido por las partes el nuevo Reglamento Interior de Trabajo.

Sin embargo, el nuevo Reglamento Interior de Trabajo aún no ha sido aprobado, razón por la cual se encuentra vigente el aprobado por el Consejo Universitario en el año de 1968.

El artículo 131 de este Reglamento establece que las faltas que cometan los trabajadores serán sancionados con:

- a) Notas malas.
- b) Suspensión.
- c) Rescisión del nombramiento o contrato de trabajo.
- d) Pérdida del derecho a licencia con goce de salario por motivo personal.
- e) Transferencia.

Se podrá imponer una nota mala al trabajador que:

- a) No comunique a la Dirección General de Personal su domicilio o el cambio del mismo, dentro de los quince días siguientes a la fecha en que lo haya efectuado.
- b) Omita firmar su tarjeta de asistencia el primer día de cada quincena.
- c) Acumule, en un mes, más de trescientos minutos de retardos.
- d) Use los teléfonos de su dependencia para asuntos particulares fuera de las horas autorizadas o sin permiso del jefe inmediato.
- e) Use los útiles y herramientas suministradas por la universidad para objeto distinto de aquel a que están destinados.
- f) Haga recolectas, ventas, rifas o compras en el lugar en que desempeña el trabajo y durante su jornada.
- g) Haga cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo y dentro de los locales donde se desempeñan las labores sin permiso de las autoridades o de los jefes de las dependencias.
- h) No trate con cortesía a sus superiores, compañeros y subalternos.²³⁹

Se podrá imponer 2 notas malas al trabajador que:

- a) Se dedique a asuntos ajenos a sus labores durante su jornada.

²³⁹ Artículo 132 del Reglamento Interior de Trabajo.

- b) No mantenga al corriente su trabajo o no lo ponga al corriente, en un término razonable que señale el jefe de su dependencia.
- c) Tome alimentos dentro de los locales de trabajo, salvo autorización en casos especiales.
- d) Se conduzca con desorden dentro de los locales de trabajo en horas hábiles.
- e) Reincida en las faltas señaladas en las fracciones III, V, y VIII del artículo 132. En tal caso esta sanción sustituye a la que señala ese artículo.²⁴⁰

Se podrá imponer 3 notas malas al trabajador que:

- a) Permita que su tarjeta de asistencia sea marcada por otro trabajador.
- b) No trate con diligencia y cortesía al público.
- c) Se exprese o conduzca en forma ofensiva para con sus compañeros durante sus horas de labores.
- d) No proporcione con veracidad los informes que el médico le solicite, en los casos de los exámenes médicos prevenidos en este reglamento.
- e) Sea procurador o agente de particulares en asuntos escolares Universitarios, aun fuera de sus horas de labores.
- f) Se dedique al agio en perjuicio de algún miembro de la comunidad universitaria o compañero de labores.
- g) Reincida en las faltas señaladas en el artículo 133. En tal caso esta sanción sustituye a la que señala ese artículo.²⁴¹

Se podrá imponer 2 días de suspensión al trabajador que:

- a) Porte armas de cualquier clase durante las horas de labores. Se exceptúan los objetos que forman parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

²⁴⁰ *Idem, artículo 133.*

²⁴¹ *Idem, artículo 134.*

- b) Abandone sus labores sin causa justificada o sin permiso de su jefe inmediato.
- c) No comunique a sus superiores cualquier accidente, desperfecto en maquinaria o herramientas , o comisión de delito de que tenga conocimiento, dentro de los locales y horas laborales o en relación con el trabajo.
- d) Reincida en las faltas señaladas en el artículo 134. En tal caso esta sanción sustituye a la que señala ese artículo.²⁴²

Se podrá imponer 4 días de suspensión al trabajador que:

- a) Se niegue a permitir que se le practiquen los exámenes médicos que establece el reglamento.
- b) Ocasione, por falta de cuidado e indolencia, perjuicios materiales durante el desempeño de sus labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- c) Reincida en las faltas señaladas en el artículo 135. En tal caso esta sanción sustituye a la que señala ese artículo.²⁴³

En todo caso, la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria no puede exceder de ocho días.²⁴⁴ El Reglamento Interior de Trabajo dispone que: “se impondrán ocho días de suspensión al trabajador que haya incurrido en cualquiera de las faltas que son causa de rescisión de su nombramiento o contrato de trabajo, cuando esta última sanción le haya sido conmutada por dictamen de la Dirección General de Asuntos Jurídicos o a juicio de las Autoridades”. En la práctica la Dirección General de Asuntos Jurídicos no realiza tales dictámenes, los que, en su caso, deberían ser de la competencia de la Comisión Mixta de Conciliación. Los titulares de las dependencias sí están facultados para imponer la suspensión de ocho días en los casos en que fuera aplicable la rescisión; pero en todo caso, es potestativo para el titular hacerlo.

²⁴²*Idem*, artículo 135.

²⁴³*Idem*, artículo 136.

²⁴⁴Véase: Cláusula XLVIII, inciso 17 del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, *op. cit.*, *supra*, nota 205.

Por lo que se refiere a la rescisión, como medida disciplinaria, la institución la puede imponer en los siguientes casos:

- a) Por engañar el trabajador presentando certificados falsos o referencias en las que se atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa dejará de tener efectos después de treinta días de prestar sus servicios.
- b) Por incurrir el trabajador, durante sus labores, en falta de probidad o de honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del personal directivo y funcionarios de la UNAM, salvo que medie provocación o que obren en defensa propia.
- c) Por ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras instrumentos, maquinaria y demás objetos relacionados con el trabajo.
- d) Por comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del taller, oficina, dependencia o establecimiento donde preste sus servicios o la seguridad de las personas que se encuentren en ellos.
- e) Por cometer el trabajador, actos inmorales durante el trabajo y en el lugar donde se desempeñen los servicios.
- f) Por revelar el trabajador, los asuntos reservados de que tuviera conocimiento con motivo de su trabajo cuya divulgación cause perjuicio grave a la Universidad.
- g) Por tener, sin causa justificada o sin permiso, más de tres faltas consecutivas de asistencia a su trabajo o seis no consecutivas en un periodo de treinta días.
- h) Por desobedecer el trabajador, reiterada e injustificadamente las órdenes que reciba de los representantes de la institución, siempre que se trate del trabajo contratado.
- i) Por concurrir el trabajador a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, si amonestado por primera vez reincide o cuando provoque escándalos o cause daños graves.
- j) Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de

trabajo, debiendo sujetarse, para este efecto, a lo que dispone el convenio.²⁴⁵

Una garantía más que corresponde a los trabajadores administrativos que hubieran incurrido en alguna causa de rescisión, es que no podrán ser separados de su trabajo hasta que se dicte resolución definitiva en la primera o en la segunda instancia del proceso disciplinario, según el caso,²⁴⁶ salvo: “en los casos de imputación con pruebas fehacientes de faltas de probidad u honradez”.

Se considera que es una falta de probidad u honradez de un trabajador:

- a) Que marque la tarjeta de tiempo correspondiente a otro trabajador.
- b) Que no entregue a las autoridades o sus representantes los objetos, dinero o valores que hubiere encontrado en el local en que presta sus servicios y que hubiesen sido extraviados por otro trabajador.
- c) Que gestione y obtenga el pago de una prestación a que no tiene derecho y con posterioridad se descubra esa circunstancia.
- d) Que disponga de objetos, dinero o valores propiedad de la Universidad.
- e) Que insinúe, solicite o acepte del público gratificaciones u obsequios por dar preferencias en el despacho o trámite de los asuntos²⁴⁷

El artículo 139 del Reglamento Interior de Trabajo establece que la transferencia se impondrá a aquel trabajador que habiendo acumulado diez notas malas u ocho días de suspensión, cometa cualquier otra falta. Sin embargo, la cláusula XII del Convenio Colectivo ha derogado tácitamente esta sanción, pues prescribe que: “la UNAM se compromete a no cambiar a los trabajadores a dependencias diferentes

²⁴⁵ *Idem*, cláusula XXXIX.

²⁴⁶ *Idem*, cláusula III.

²⁴⁷ *Ibidem*.

de aquellas a las que fueron adscritos . . . ”, salvo que exista causa justificada, previo acuerdo con el sindicato y la conformidad del trabajador.