

## El trabajo en las universidades e Instituciones de Educación Superior

Lic. Sergio Tapia Covarrubias

### Referencias

1. La conflictividad laboral en las universidades se ha incrementado y es muy posible que esta tendencia se mantenga durante los próximos años.

Por una parte, la reducción en las participaciones que la Federación otorga a las universidades públicas ha repercutido, como es de esperarse, reduciendo posibilidades de incremento anual para las condiciones laborales de los universitarios. Por otro lado, la alta competencia motiva también a rediseñar sus presupuestos de egresos y equilibrar mejor sus recursos para no descuidar la investigación y excelencia académica, con el consiguiente efecto en las condiciones laborales.

A contraparte, el incremento de los precios y la dificultad cada vez más creciente que los trabajadores (y en especial los universitarios en su nivel de vida) tienen para enfrentar sus necesidades hacen que sus demandas crezcan en forma proporcional a las carencias económicas de las instituciones Educativas para satisfacerlas.

2. Es incuestionable que para superar el déficit socio-económico de países en desarrollo o emergentes (caso México), se requiere como condición básica, contar con una estructura educativa altamente efectiva y de calidad.



Estamos hablando de universidades o instituciones educativas que puedan proveer una excelencia en actualización tecnológica, investigación y valores sociales, con un proyecto económicamente viable.

3. Actualmente, las disposiciones laborales aplicables para normar el trabajo en las universidades e instituciones de educación superior, se sustentan en lo establecido por el Apartado A del Artículo 123 Constitucional, y en los términos generales para todos los trabajadores contenidos en la Ley Federal del Trabajo. Salvo el caso de excepción establecido en el Título Sexto para TRABAJOS ESPECIALES, Capítulo XVII TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY. Esta excepción se sustenta en lo dispuesto por la Fracción VII del Artículo 3º. Constitucional, donde al referirse a las universidades e instituciones que la Ley les otorgue autonomía, al mismo tiempo que establece sus facultades y responsabilidades, reconoce "las características propias de un trabajo especial".

#### Planteamiento

1. Consideramos que el legislador en la fracción VII del Artículo 3º. Constitucional, al referir la necesidad de aplicar disposiciones laborales especiales para regular el trabajo en las universidades y demás instituciones de educación superior a los que la Ley otorgue autonomía, no estaba considerando que solo los "autónomos" para realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura, requieren determinar sus planes y programas, así como administrar su patrimonio y fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.

Las demás universidades e instituciones de educación superior que no tienen el carácter de **autónomas**, también tienen como fin primordial el de educar. Investigar y difundir la cultura. Y en estas tareas, realizan un importante trabajo para cumplir la

responsabilidad social que todos, no sólo el gobierno, tenemos para colaborar en el desarrollo educativo que requiere el mexicano del siglo XXI. Estas instituciones que no son AUTÓNOMAS, también requieren establecer planes y programas educativos, con personal de excelencia académica y administrativa, que no puede constreñirse a disposiciones laborales establecidos en términos generales para tutelar otro tipo de trabajo industrial o comercial, cuyas características no pueden asimilarse a los requerimientos y condiciones de una universidad. El derecho del trabajo, como derecho social, "se inspira en la nivelación de desigualdades" (Gustavo Radbruch) y en el ámbito universitario, estas desigualdades, son muy sutiles. O como dirían Durán y Jaussaud, es un derecho concreto y actual que, no obstante su generalidad, su aplicación varía en función de las regiones, de las actividades y **profesión de las personas**.

2. Estamos en el umbral del año 2000. El mundo ha cambiado dramáticamente en los últimos 30 años. No es conveniente mantener a las universidades sujetas a unas condiciones laborales obsoletas, que las limiten e impidan cumplir con una función que es trascendente, vital e inaplazable, para la sociedad mexicana.

#### Propuesta

1. Modificar el contenido del Capítulo XVII, Título Sexto sobre TRABAJOS ESPECIALES, suprimiendo la limitante AUTÓNOMAS POR LEY referida a las instituciones o universidades y revisar exhaustivamente todo el contenido de este capítulo especial, a fin de adecuarlo para regular una sana relación laboral, que permita el desarrollo de una educación de alta calidad.
2. Convocar a FOROS DE ANÁLISIS Y PROPUESTAS, que permitan en el transcurso de este año, lograr un proyecto consensado, susceptible de ser aprobado por la mayoría legislativa correspondiente.



## Inoperancia del aviso escrito de Rescisión Patronal

(Propuesta de Reforma)

Lic. Amado R. Díaz Guajardo

### A) Antecedentes del problema

1. La Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el día 1 de mayo de 1970, incluyó, en el artículo 47, la obligación de dar al trabajador aviso escrito de la rescisión al señalar lo siguiente:

#### "ARTICULO 47 ...

... El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión..."

2. Estas reformas generaron diversas interpretaciones respecto a cuál debería de ser la consecuencia jurídica de no dar dicho aviso y hubo algunas resoluciones que determinaron que no existía en la Ley ninguna sanción por omitir su entrega y que, en todo caso, podría aplicarse una sanción administrativa. Por lo anterior, resultó que la obligación señalada se convirtió en "letra muerta" sin efectos jurídicos trascendentes para el patrón.
3. Después de diez años de vigencia de la Ley de 1970 y con base a la experiencia obtenida durante dicho lapso, se reformó el Código Laboral a partir del 1 de mayo de 1980, lo que comúnmente se ha denominado "La Reforma Procesal de 1980" y con motivo de ésta se incluyeron, en el artículo 47, algunos requisitos para hacerlo del conocimiento



del trabajador y el efecto jurídico de no cumplir con ello, quedando en los siguientes términos:

#### “ARTICULO 47...”

... 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.”

Por su parte el artículo 991, en el capítulo III del título Quince que trata de los “PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS” estableció:

“ARTICULO 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador, por conducto del actuario de la Junta, el aviso a que el citado precepto se refiere.

La Junta, dentro de los 5 días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

El actuario levantará acta circunstanciada de la diligencia.”

4. En términos generales, la práctica con respecto al Aviso de Rescisión se ha caracterizado por las siguientes situaciones:

- a) En la mayoría de los casos los trabajadores se niegan a recibir aviso a firmar constancia de enterados por lo cual surge la necesidad de notificarlo por conducto de la Junta;
- b) Con frecuencia no se encuentra el domicilio del trabajador.
- c) A veces se notifica ya cuando está inmediata la fecha de la primera Audiencia, lo que no le permite prepararse al trabajador.

d) En ciertos casos ( auditorías contables por ejemplo ) no se conocen íntegramente los hechos constitutivos de la rescisión y pueden después de la notificación y antes de la primera audiencia surgir nuevos hechos generadores de la rescisión que son adicionales a los invocados inicialmente.

e) A veces hay un segundo aviso complementario que tiene los mismos problemas anteriores.

f) Las Juntas carecen de personal suficiente para notificar el aviso en forma oportuna al trabajador.

g) En muchos casos las Juntas no capacitan adecuadamente a su personal para llevar a cabo estas diligencias y para levantar las constancias apropiadas que den seguridad jurídica al trabajador y al patrón .

h) Se busca hacer la notificación del aviso mediante notario sin tener la seguridad de que la Autoridad Laboral le de validez a dicha notificación.

i) Al hacer la notificación ante testigos, se presenta la posibilidad de que trascorra mucho tiempo para que rindan su declaración y no tengan presentes todos los datos esenciales, corriéndose el riesgo de que no se le de validez a su declaración.

5. Ahora bien, con respecto al contenido del aviso y señalamiento de las causas, la H. Suprema Corte de Justicia fijó el criterio jurisprudencial siguiente:

29

“ AVISO DE RESCISION SIN ESPECIFICAR LAS CUASAS 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 ellas, y puedan preparar su defensa, siendo indispensable la



identificación 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 de ofrecimiento y admisión de pruebas y, de no conocer el trabajador los hechos de la causal rescisoria con la debida oportunidad, queda imposibilitado para 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, Pág. 13 A.D. 6208/82 . José Bonilla Uribe. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 175-180 Pág. 13 A.D. 3748/82 Empresa Sicamex, 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.

Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, Pág. 28 y 29, Quinta parte, 4a. Sala.

6. Por lo que atañe a que el trabajador recibiera el aviso por conducto de la Junta, la H. Suprema Corte determinó que el patrón tendría que probar, en el procedimiento laboral, que pretendió notificárselo en forma directa y que el trabajador se negó a recibirlo, según se explica en la jurisprudencia que se transcribe a continuación:

28

**" 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 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, Pág. 11. A.D. 3635/82. Mirna Estela Pizarro Ponce. Mayoría de 4 votos.

Vols. 169.174, Pág. 11.A.D. 3745/82. Maximiliano López Moreno. Mayoría de 4 votos.

Vols. 181-186. A. D. 2345/83. 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. 187-192. A.D. 2674/84. Arturo Betancourt Lara. Unanimidad de 4 votos

Apéndice al Semanario Judicial de Judicial de la Federación 1917-1985, Pág. 28 Quinta parte, 4a. Sala.

7. Como puede apreciarse por las dos jurisprudencias transcritas, la Suprema Corte vino a rigorizar el contenido del aviso y las condiciones para que éste se notificara por vía de la Junta.



## B) Planteamiento del problema

Hemos denominado a este trabajo "Inoperancia del aviso escrito de rescisión patronal" ( propuesta de Reforma ) porque en la práctica se han suscitado diversas situaciones que vinieron a complicar enormemente la integración y procedimiento para notificarlo llegando, inclusive, a ocasionar que sean muy poco frecuentes los casos en que la empresa invoca causa o causas de rescisión para rescindir la relación jurídica laboral no obstante que hayan ocurrido tales causas en virtud de que resulta muy complicado y riesgo para el patrón.

Los problemas que se han originado son de varios tipos y podemos sintetizarlos en dos temas fundamentales que son los siguientes:

### 1. Problemas en cuanto al contenido del aviso:

A partir de la Reforma Procesal de 1980 se pensó que bastaba que se invocara únicamente la fracción o fracciones del artículo 47 que constituirían las bases de la rescisión. Posteriormente se sostuvo el criterio por algunas autoridades de que deberían sintetizarse las causas constitutivas de la rescisión y, finalmente, se definió que el contenido de la causa o causas de la rescisión debería de llegar al grado de "especificar" dichas causas según se señala en la jurisprudencia transcrita en el punto cinco del capítulo de "Antecedentes" de este trabajo.

En otras palabras, lo que la Corte estableció como exigencia era que en el aviso se mencionaran con toda claridad los hechos constitutivos de la rescisión o sea que prácticamente se plasmarían los términos y redacción que habría de contener la contestación de la demanda laboral, cuando el trabajador planteara un despido injustificado.

### 2. Problemas en cuanto a la notificación del aviso al trabajador y su trámite por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje:

El problema más importante lo vino a constituir la exigencia de la Corte de justificar en el procedimiento laboral que el trabajador se negó a recibir el aviso porque, frecuentemente, se niega a firmarlo de recibido, lo cual dificultaría bastante acreditar dicha negativa, por ejemplo, en la entrada de su casa, en la calle, etc. Además, la prueba más idónea para acreditar la negativa del trabajador a recibir el aviso, sería la testimonial, prueba que normalmente es muy difícil integrar porque prácticamente, ante la realidad que se presenta en estos casos, el patrón o su representante siempre tendrían que acompañarse de testigos cuando pretendiera notificar un aviso de rescisión directamente al trabajador, lo que también podría pretender calificarse como prefabricación de la prueba ya que la característica esencial del conocimiento de los testigos, es que se encuentren casualmente en el lugar y no sean llevados expreso por la defensa.

Ahora bien, todos sabemos que la rescisión de la relación jurídica laboral ha constituido una de las instituciones jurídicas más relevantes que tienen como finalidad cumplir los objetivos a que se refiere el artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo, esto es el equilibrio y la justicia social. Si no existiera la facultad rescisoria, el legislador estaría no sólo permitiendo sino invitando al trabajador a que se cometieran sistemáticamente, ilícitos laborales aniquilando dos de los fines más trascendentes del Derecho como lo son la seguridad y el orden social.

Basta leer las numerosas hipótesis rescisorias contenidas en el artículo 47 para percatarse que de ellas se desprende la evidente necesidad de no permitir conductas irregulares de naturaleza grave que lesionan no solamente al patrón sino a los demás trabajadores y a la sociedad en general.

### 3. Consecuencias del problema planteado:

Como ya lo expresamos, con las crecientes exigencias para efectuar la rescisión por parte del patrón se le ha colocado en una situación muy difícil de poder llevarla a cabo y esto ha



generado diferentes vicios y conductas artificiales. Podemos señalar las siguientes:

- a) Por la dificultad de poder probar la negativa de recibir el aviso de rescisión se tiene que conservar trabajando a personas que incurren en alguna o algunas de las causas contenidas en el artículo 47.
- b) Con frecuencia, ante las dificultades de cumplir con los requisitos de entregar el aviso de rescisión y probarlo en juicio, se tiene que "indemnizar" o tener "arreglos económicos". Con lo anterior se "premia" al trabajador que ha tenido un mal comportamiento en la empresa ocasionando efectos negativos en el resto de los trabajadores.
- c) En demandas presentadas por despidos, el patrón, ante la dificultad de seguir los trámites de notificación del aviso, se ve en la necesidad, en muchos casos, de negar el despido y ofrecer el trabajo como una "estrategia procesal" por los graves riesgos que correría si siguiera la vía de la rescisión, no obstante existir causas para la misma.
- d) Se multiplican las demandas pidiendo la reinstalación por despido injustificado sabiendo que la empresa no quiere arriesgarse a rescindir y que, si le ofrecen el trabajo, el trabajador tiene la opción de salirse del mismo y alegar nuevo y supuesto despido; a efecto de ocasionarle al patrón molestias, mala imagen; contratación de abogados, tiempo de declaraciones en prueba confesional, trámites, etc. Inclusive, el trabajador puede estar laborando en otra empresa e invertir un tiempo mínimo en el planteamiento anterior para estar ocasionando a la empresa los problemas señalados y el propio trabajador estar recibiendo ingresos en otro trabajo o actividad.

Por lo expuesto en este punto, sostenemos que no se cumplen con los fines del Derecho del Trabajo.

Tomando en consideración todo lo expuesto anteriormente, creemos que la finalidad de que el trabajador pueda conocer oportunamente la causa o causas que se le imputan para la rescisión se puede cumplir mediante una reforma a la Ley federal del Trabajo conforme se explica en el apartado siguiente.

Cuando en la etapa de demanda y excepciones el patrón alegue causa o causas de rescisión, el trabajador tendría derecho de solicitar se le dé un plazo mínimo de 10 días para preparar su defensa o simplemente no utilizar dicha opción y seguir el procedimiento laboral, ya que la carga de la prueba de las causas de rescisión es del patrón conforme a lo expuesto por la fracción IV del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo.

#### *Aclaración importante*

Desde la reforma Procesal de 1980, nos ha tocado participar en foros, congresos y diferentes eventos en materia Jurídico Laboral y de Administración de Recursos Humanos. En muchas de esas oportunidades hemos planteado el problema objeto de este estudio y hay una gran conciencia de que el problema existe y ha crecido en forma inadecuada, con lesión a los derechos de los trabajadores que sí cumplen con las normas de trabajo, lesiones en el equilibrio de las empresas y a la seguridad Jurídica de todos. Sin embargo, seguiremos enfatizando la necesidad de resolver esta situación a pesar de que muchas organizaciones sindicales y Autoridades Laborales analizan el asunto con un criterio paternalista y sentido proteccionista que resulta perjudicial para los propios trabajadores a los que pretenden beneficiar.

Por tal razón, dejamos aclarado que al reproducir los términos de este estudio, casi en el mismo sentido de trabajos anteriores, no es por la comodidad de copiar dichos trabajos, sino por la convicción de que hay que resolver, a fondo, este problema a pesar de la demagogia que ha rodeado el esquema legal que está vigente.



### C) Reforma que se propone

- a) Suprimir los párrafos del artículo 47 fracción XV que se refieren al aviso escrito de la rescisión así como el artículo 91.
- b) Agregar al artículo 878 fracción III un párrafo señalando la opción para el trabajador de pedir la suspensión de la audiencia por un lapso no menor de 10 días pudiendo quedar como sigue:

"Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

.....

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado:

CUANDO EN SU CONTESTACION EL DEMANDADO INVOCARA ALGUNA O ALGUNAS DE LAS CAUSAS DE RESCISION CONTENIDAS EN EL ARTICULO 47, EL TRABAJADOR PODRA SOLICITAR QUE LA AUDIENCIA SE SUSPENDA PARA REANUDARSE EN UN PLAZO NO MENOR DE DIEZ DIAS A FIN DE PREPARAR SU DEFENSA Y SUS PRUEBAS..."

(EL PARRAFO CON MAYUSCULA ES REFORMA QUE SE PROPONE)

El sentido de esta reforma tiene un tratamiento similar en materia de ofrecimiento de pruebas para cuando el actor necesita ofrecer elementos probatorios relacionados con hechos desconocidos, según hace referencia la parte final de la fracción II del artículo 880 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Artículo 880. La etapa de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

.....

II Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, y que no se haya cerrado el período de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, SALVO EN LOS CASOS QUE SE TRATEN DE RESCISION DE LA RELACION DE TRABAJO, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los diez días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;.....

( EL PARRAFO CON MAYUSCULAS ES REFORMA QUE SE PROPONE)

La salvedad que se plantea, en esta fracción del artículo 880, se debe a que la propuesta de referencia del artículo 878, ya comprende el supuesto del plazo de 10 días para preparar la defensa y pruebas en los casos de rescisión del artículo 47.

### Palabras finales

Lo que se propone no es volver a la situación de la Ley de 1970 y mucho menos a la de 1931, sino que la reforma sugerida tiene como finalidad que se cumpla con el objetivo de que el trabajador conozca oportunamente los hechos que se le imputan como causa o causas de la rescisión y pueda preparar su defensa y sus pruebas, evitándose trámites difíciles o poco reales y operativos que entorpecen, en la gran mayoría de los casos, la justicia laboral.