

Fecha de recepción: 2015-08-31
Fecha de aceptación: 2015-09-29

como también acerca de su necesaria reforma y reestructura con la finalidad de generar su fortalecimiento institucional y su proyección social. Rafael Valenzuela y Daniel Sandoval nos trazan tres estrategias "...para lograr una adecuada gestión en el quehacer cotidiano de las defensorías de derechos humanos en México...", que implica la modernización de los procesos de estos órganos, la colaboración entre diversas autoridades universitarias involucradas y la publicidad de sus resoluciones.

La Defensoría Universitaria y los derechos laborales de los docentes

Roberto Sáenz Huerta*

Introducción

El presente artículo tiene como objetivo conocer la posición asumida por la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UACJ, cuando se presentan conflictos entre los docentes y las autoridades universitarias. Para ello es necesario revisar la relación jurídica entre docentes y universidades, la función y competencia de la Defensoría dentro de la Universidad y la posición asumida por ésta cuando conoce conflictos de naturaleza laboral entre docentes y la Universidad.

1. Relación jurídica entre docentes y universidades

Las instituciones autónomas de educación superior como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), la Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA) o la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), son organismos públicos descentralizados con autonomía especial, que implica autonormación y autogobierno, por lo que éstas se encuentran facultadas para gobernarse a sí mismas, a través de sus propias autoridades, es decir, sus órganos de gobierno elaboran reglamentos que regulan la vida interna, los cuales serán aplicados por éstos y se encargarán de resolver las controversias que se deriven del incumplimiento de esta normatividad.

* Abogado Adjunto de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.



Lo expuesto tiene fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en la fracción VII del artículo 3 señala que las universidades y las demás instituciones de educación superior autónomas por ley, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; por lo cual corresponde a éstas fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, y administrar su patrimonio.

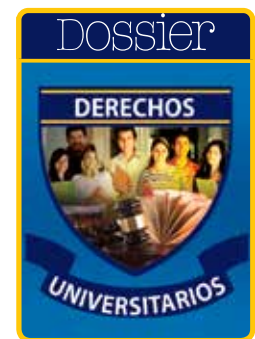
Lo anterior es fundamental para determinar los derechos y obligaciones que tienen los docentes universitarios ante la Institución. En primer lugar, en su facultad de autonormarse la Universidad genera su propia legislación, dentro de la cual se encuentra el estatuto del personal académico, que tiene por objeto establecer los derechos y obligaciones, así como las competencias de los órganos e instancias que intervienen en la selección, el ingreso, promoción y permanencia del personal académico. La revisión y comparación de diversos estatutos del personal académico de diferentes universidades del país, nos lleva a concluir que la mayoría de éstos cuentan con un procedimiento por medio del cual se sanciona a los docentes que incurren en una falta ya tipificada en la normatividad, se cita el Estatuto del Personal Académico (EPA) de la UNAM debido a que ha sido la matriz de las universidades en México. La UNAM, en su artículo 109, señala como causales de sanción las siguientes: a) Extrañamiento escrito; b) Suspensión; c) Destitución. En este sentido los artículos 110, 111 y 112

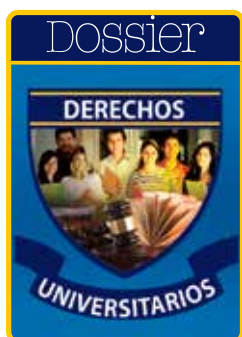
prevén el procedimiento que se tiene que seguir y ante qué autoridades cuando se presume que un docente se ha hecho merecedor de una sanción. Este procedimiento busca cumplir con los requisitos necesarios para dotar de legalidad las resoluciones de los órganos de gobierno, observando en todo momento las garantías de debido proceso y audiencia. Esto en el derecho interno de la Universidad.

Por otro lado, el artículo constitucional citado hace énfasis que las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo (LFT), siempre y cuando concuerden con la autonomía. Por lo cual, la relación del personal académico y la Institución se rige por lo dispuesto en el artículo 123 apartado A de la Constitución Política Federal y en su ley reglamentaria, LFT, específicamente el capítulo XVII. En este sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (en adelante SCJN) ha sostenido una tesis jurisprudencial en la que señala que las relaciones de trabajo entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y su personal administrativo y académico están sujetas a las disposiciones de la LFT.

2. La Defensoría de los Derechos Universitarios de la UACJ

El *Ombusman* universitario tiene su antecedente en la UNAM, que cons-





tituyó la defensoría de los derechos universitarios en 1985; cabe decir que fue el precedente de lo que después fue la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) en 1990. Actualmente existen en el país once universidades públicas y algunas privadas que tienen esta figura. Se ha constituido la Red de Defensores, Procuradores y Titulares de Organismos de Defensa de los Derechos Universitarios (REDDU) donde se está desarrollando una serie de programas y planteamientos relacionados con la defensa y difusión de los derechos humanos y universitarios. En la agenda de la REDDU está elevar a derecho constitucional la existencia de defensorías en las universidades públicas, hacer vinculatorias sus recomendaciones y eliminar limitantes como la no intervención en asuntos de naturaleza laboral.

En el mes de octubre de 2006, por acuerdo del Consejo Universitario de la UACJ, se creó la Defensoría de los Derechos Universitarios. En enero de 2007 inició sus actividades, enfocadas principalmente a la asesoría, pues la falta de un estatuto no le permitía actuar fuera de un marco competencial definido. El 27 de marzo se acordó y publicó el estatuto que regiría el actuar de la Defensoría.

El Estatuto General de la Defensoría de los Derechos Universitarios dispone en su artículo 8º que esta instancia conocerá de las reclamaciones, quejas, inconformidades o denuncias que formulen los integrantes de la UACJ, cuando en las mismas se alegue la in-

fracción de sus derechos de carácter individual, por actos, resoluciones u omisiones contrarios a la legislación universitaria, cuando sean irrazonables, injustos, inadecuados, erróneos, o hayan dejado sin respuesta las solicitudes respectivas dentro de un plazo razonable, tomando en cuenta los términos establecidos, en su caso, por la normatividad vigente, agrega que "se excluyen de la competencia de la Defensoría las afectaciones de los derechos de carácter colectivo, los de naturaleza laboral, las evaluaciones académicas de profesores y de estudiantes, así como las resoluciones disciplinarias adoptadas por el Consejo Universitario".

3. Posición de la Defensoría en afectaciones a derechos universitarios de naturaleza laboral

En este punto es importante conocer los criterios que ha seguido la Defensoría de los Derechos Universitarios (UACJ), cuando ha conocido sobre asuntos que implican conflictos laborales entre docentes y autoridades universitarias. En el entendido de que el estatuto que regula el actuar de la Defensoría establece una excluyente de competencia sobre asuntos de naturaleza laboral. Sin embargo, la autonomía universitaria prevé los órganos de gobierno que aplicarán las sanciones correspondientes a una falta por parte del docente. Con base en ello al presentarse una acción u omisión en la cual están siendo afectados derechos de un docente en su calidad de trabajador universitario, decide solicitar ayuda de la Defenso-



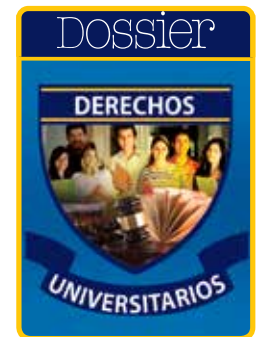
ría. Esta situación lleva forzosamente al dilema de pronunciarse si es o no competente para llevar el caso.

En los casi diez años de existencia de la Defensoría se han presentado siete casos de docentes universitarios que aducen afectación a sus derechos laborales.¹ En todos los casos se ha asumido como competente para conocer sobre la materia, a lo cual cito textualmente uno de sus argumentos:

Debe considerarse que los trabajadores académicos de las Universidades, al menos de las públicas, gozan de un estatuto propio expedido por el órgano competente interno de las instituciones. Este ordenamiento les confiere derechos suplementarios a los que tienen como trabajadores [...]. Por otra parte el artículo 86 del Estatuto del Personal Académico establece como una de las causas de la terminación de las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez y su personal académico sin responsabilidad alguna para la Institución, el que el individuo o los individuos hubieran sido sancionados con la destitución. Ahora bien, para aplicar esta sanción extrema que establece el artículo 91 en el que la intervención de distintos órganos colegiados empezando con el Consejo Técnico y culminando con el Consejo Universitario [...]. Ahora bien, en el caso que nos atiende, con los actos ejecutados por diversas autoridades universitarias,

en la práctica se le pretendió aplicar la sanción máxima que establece el estatuto que es la destitución. Sin que hubiesen seguido el procedimiento que obligan los reglamentos [...]. Tal normatividad es el Estatuto del Personal Académico, mismo ordenamiento que sustenta la intervención de esta Defensoría (Expediente 01/03/07: 145-146).

En los casos en que ha intervenido la Defensoría el sentido de las recomendaciones es favorable a los docentes, siendo los resultados en este orden: tres fueron restituidos a sus actividades académicas, uno llegó a un arreglo con la Institución en la Junta de Conciliación y Arbitraje. El resto de los asuntos están pendientes de resolver ante la misma Junta. Pero el hecho de que exista un órgano autónomo, ajeno a la verticalidad que caracteriza a las universidades del país, es una garantía para la defensa y protección de los derechos universitarios.



¹ Es de importancia informar que la primera recomendación de la Defensoría era con respecto a afectaciones a derechos de naturaleza laboral, en la que se recomendó restituir al quejoso en todos sus derechos como académico.