

A. DELIMITACIÓN DE LA COMPETENCIA

El segundo párrafo del artículo 7o. del Estatuto y 13 del Reglamento, excluyen de la competencia de la Defensoría, las afectaciones de carácter colectivo; las de naturaleza laboral, las resoluciones disciplinarias, las evaluaciones académicas de profesores, comisiones dictaminadoras o consejos internos o técnicos; así como de aquellas violaciones que puedan impugnarse por otras vías establecidas por la Legislación Universitaria.

Cada una de estas limitaciones a la competencia de la Defensoría tiene una justificación que pasaremos a analizar:

B. AFECTACIONES DE CARÁCTER COLECTIVO

Para encontrar la ratio legis de esta causa de incompetencia, resulta conveniente realizar un breve análisis sobre la diferencia entre un interés colectivo y uno individual.

Los Estados reconocen el respeto a la persona en lo individual, a sus atributos y libertades, pero también reconocen que el ser humano se encuentra en constante interrelación y que los individuos pueden organizarse para la consecución de un fin común. Cuando los intereses de los individuos coinciden y tienen el mismo contenido, los sujetos pueden organizarse para la consecución de ese fin común, entonces nos hallamos en presencia de un interés colectivo. El interés colectivo es algo más que la suma de intereses particulares, es un interés que resulta común, superior a los intereses particulares de los miembros del grupo.

Las esferas de los distintos intereses no se presentan en forma aislada, por el contrario, se sobreponen unas a otras, la esfera de intereses particulares incide en la esfera de grupo del cual forma parte, y así en la esfera de la comunidad en la cual habita. El Derecho, al proteger el interés de un individuo, indirectamente está protegiendo el interés del grupo al cual ese individuo pertenece y a la vez resulta protegido el interés de la sociedad en garantizar el bienestar de cada uno de sus miembros.

El reconocimiento de los distintos intereses que deben ser tutelados, se concreta a través de la protección que el Estado proporciona al individuo, estableciendo derechos para regular las relaciones entre los particulares y respecto de los actos ejecutados por el Estado mismo y también a la protección a los grupos formados por individuos reconociendo sus derechos que, según el caso serán intereses colectivos, sociales, difusos o de clase.

Para los distintos tipos de derechos, el Estado mismo ha originado diferentes medios de protección o defensa. Para la protección de los intereses individuales, en Suecia fue creada la institución del **Ombudsman**, antecedente de la Defensoría, destinada a evitar abusos de poder, errores o desatención de asuntos que perjudicaran a los particulares. La Constitución sueca de 1809 declaró que se designaba a una persona para que a nombre del Parlamento velara por los derechos generales e individuales del pueblo (45). El funcionario recibía e investigaba quejas de los ciudadanos y desde entonces, en ese país, la acción del Ombudsman recae sobre afectaciones de carácter individual, cada interesado plantea su propio asunto cuando considera que la autoridad no ha actuado conforme lo establece la ley. (46)

Trasladados estos conceptos al ámbito universitario, podemos observar que su legislación reconoce derechos individuales y derechos de carácter colectivo a los miembros de la comunidad y establece distintos mecanismos para protegerlos.

El artículo 6 del Estatuto del Personal Académico en su fracción XX establece, como derecho de los miembros del personal académico, el de organizarse en forma libre e independiente de conformidad con la Ley Orgánica y el Estatuto General de la Universidad.

El Estatuto General en el artículo 87, fracción VI expresa:

"Los alumnos podrán organizar libremente las sociedades que estimen convenientes y las autoridades mantendrán con todas ellas, las relaciones de cooperación para fines culturales, deportivos, sociales y de asistencia mutua que se propongan los organizadores en los términos que fije el reglamento, pero no se aceptará la representación de los alumnos en los arreglos de asuntos académicos o administrativos, lo que invariablemente deberán gestionar los interesados". (47)

Los preceptos antes enunciados indican el reconocimiento de la facultad, tanto de los académicos como de los alumnos, para formar grupos que persigan objetivos, fines e intereses coincidentes de tipo colectivo. Estos intereses, cuyo titular no es una persona sino el grupo en su conjunto, cuentan con vías que garantizan su respeto, como en el caso de los sindicatos, tanto del personal académico como del administrativo. Las asociaciones de estudiantes son oídas y atendidas en los términos y con los límites señalados en el Estatuto General.

-
- 45 Estos derechos generales deben entenderse no como un interés colectivo, sino como un interés todavía más extenso, el de la totalidad de una sociedad, el cual resulta protegido al respetarse los derechos de cada individuo.
- 46 En algunos países, siguiendo el modelo sueco, el Ombudsman defiende intereses individuales, en cambio en otros, como en la Gran Bretaña, Francia, España, e inclusive la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, la institución protege también los intereses de grupos.
- 47 Este precepto es un claro ejemplo de que la Legislación Universitaria establece diferentes vías para que los interesados ejerzan directamente sus derechos individuales de tipo académico y los de grupos.

La Defensoría no tiene competencia para atender afectaciones a derechos colectivos, pero deben distinguirse los derechos colectivos que sólo pueden ser ejercidos por el grupo, de la suma de derechos individuales. Cuando varias personas consideran violado un mismo derecho -el cual podrían ejercer en forma individual- pueden adherirse para presentar una queja común contra actos ejecutados por la misma autoridad. En este caso, no estamos frente al ejercicio de un derecho colectivo, sino ante varios derechos individuales ejercidos en forma conjunta. La Defensoría, en tal supuesto, tiene competencia para intervenir y tramitar la queja en un sólo expediente.

C. AFECTACIÓN DE DERECHOS DE NATURALEZA LABORAL

Los derechos de carácter individual pueden ser de naturaleza muy diversa. La Legislación Universitaria y el Contrato Colectivo de Trabajo se refieren a los derechos académicos y a los laborales. Los segundos, provienen de la relación obrero-patronal entre la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores, ya sean administrativos o académicos y para su protección existen los mecanismos establecidos en el Contrato Colectivo y en la Ley Federal del Trabajo, así como de los organismos derivados de estos instrumentos como lo son los sindicatos, las comisiones mixtas y por supuesto, las autoridades laborales cuya competencia es la de conocer y resolver las afectaciones a los derechos de esa naturaleza.

En vista de que existen vías idóneas para resolver los conflictos que surjan y para evitar duplicidad de trámites, la Defensoría resulta incompetente para conocer de los asuntos de carácter laboral. En cambio, cuando los derechos individuales sean de una naturaleza académica, y protegidos por la Legislación Universitaria o se hayan cometido violaciones a las garantías individuales, el Ombudsman Universitario intervendrá para conocer y resolver el conflicto ante ella planteado, recomendando las medidas necesarias para el restablecimiento de los derechos afectados.

D. RESOLUCIONES DISCIPLINARIAS

Los miembros de la Universidad son responsables por el incumplimiento de las obligaciones que específicamente les impone la Ley Orgánica, el Estatuto y sus Reglamentos (48). Los incumplimientos, según la gravedad y la calidad académica del sujeto responsable, (49) dá lugar a la imposición de sanciones que, en el caso de los miembros del personal académico, consisten en extrañamiento escrito, suspensión y destitución; en el caso de los alumnos, amonestación, cancelación de créditos académicos y hasta la expulsión de la facultad o escuela. (50)

48 Artículo 90 del Estatuto General.

49 Artículos 95, 96 y 97 del Estatuto General.

50 Consultar artículo 98 del Estatuto General.

Las sanciones son impuestas a los estudiantes y miembros del personal académico a través de resoluciones disciplinarias emitidas por las autoridades que resulten competentes, en los términos del Estatuto General. En todo caso, esas autoridades deben seguir un procedimiento para imponer la sanción.

Tratándose de los alumnos, el Rector y los directores de facultades y escuelas podrán sancionarles en forma inmediata. Se justifica la inmediatez por la necesidad de restablecer el orden y la disciplina en la Universidad. El artículo 93 del Estatuto General establece, sin embargo, que el alumno que se hubiere visto afectado por una medida disciplinaria podrá recurrirla ante el Tribunal Universitario.

Cuando el responsable de una falta sea un miembro del personal académico, las sanciones previstas en el artículo 109 del Estatuto del Personal Académico deberán efectuarse conforme al procedimiento que establecen los artículos 110, 111 y 112 del mismo ordenamiento (51). Cuando agotado el procedimiento, el consejo técnico considere contar con los elementos necesarios para resolver, lo hará e impondrá la sanción que a su juicio corresponda. Esa resolución podrá ser impugnada ante el Tribunal Universitario.

Como se observa, el Tribunal Universitario tiene competencia para conocer de las inconformidades presentadas en contra de resoluciones disciplinarias dictadas por el Rector, los directores de facultades y escuelas o los consejos técnicos; existe pues, un sistema especial y propio para juzgar la validez de las medidas disciplinarias.

En el caso de los alumnos, las resoluciones son inmediatas, pero tratándose de académicos, como requisito previo para acudir al Tribunal Universitario, el artículo 112 del Estatuto del Personal Académico exige que las resoluciones del consejo técnico -se entiende las disciplinarias- hayan sido dictadas de conformidad con los artículos 110 y 111, si no lo fueron, antes de acudir al Tribunal Universitario debe ser otra la instancia que verifique el cumplimiento de los procedimientos establecidos y esta función cae dentro de la competencia de la Defensoría de los Derechos Universitarios. A ella corresponde vigilar que los procedimientos establecidos en la Legislación Universitaria se cumplan.

51 Artículo 110. " Cuando se considere que un miembro del personal académico ha incurrido en alguna causa de sanción:

- a) El director de la dependencia lo comunicará por escrito y en forma razonada al consejo técnico, acompañando las pruebas que estime conducentes.
- b) Dicho consejo correrá traslado al interesado para que dentro de los 15 días hábiles siguientes a la recepción de los documentos, conteste por escrito lo que a su derecho convenga, anexando las pruebas que tenga en su favor.
- c) El consejo podrá ordenar que se practique cualquier diligencia o se desahogue cualquier prueba antes de dictar su resolución. Esta deberá producirse a más tardar en 15 días hábiles, a partir de la recepción de la última prueba.

De manera que si bien no corresponde a este órgano conocer y juzgar las causas que motivaron la imposición de una sanción, puesto que carece de competencia para ello, sí tiene facultades para revisar y, en su caso, emitir una resolución cuando las autoridades, al dictar la imposición de una sanción, no se apegaron a los procedimientos marcados en el Estatuto del Personal Académico.

Por otra parte, para la revisión de las resoluciones disciplinarias, el Tribunal Universitario lleva a cabo un procedimiento establecido en el Reglamento que lo rige y si durante el mismo, se cometiera alguna irregularidad que signifique un perjuicio al alumno o a un miembro del personal académico, la Defensoría, como se comentó en el Capítulo de Competencia, conocería de las mismas y dictaría las medidas conducentes a fin de que el Tribunal Universitario regularice su procedimiento en total apego a las normas establecidas en el Reglamento del propio Tribunal.

E. EVALUACIONES ACADÉMICAS

Evaluar significa apreciar el valor de las cosas no materiales, en el terreno académico, valorar los conocimientos y aptitudes tanto de profesores, investigadores, técnicos académicos como de alumnos. La evaluación es una actividad delicada que debe tomar en cuenta circunstancias muy diversas: parámetros preestablecidos, criterios, aplicación de pruebas y análisis de trabajo y de los currícula, en el caso de los académicos.

La Legislación Universitaria establece con precisión los pasos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones, según se trate de estudiantes o académicos, estos pasos o procedimientos se distinguen de la evaluación misma.

Cuando el sujeto a evaluación es un alumno, el profesor debe cumplir con los lineamientos establecidos en el Reglamento General de Exámenes para calificar los conocimientos del estudiante, así como los procedimientos para revisar los exámenes o rectificar las calificaciones, en los casos en que así resulte necesario. Cualquier anomalía en estos procedimientos podrían afectar gravemente a un estudiante al grado de impedirle la continuación de sus estudios.

Los procedimientos de evaluación de los académicos están descritos en el Estatuto del Personal Académico. Los concursos de oposición son los medios adecuados para el ingreso o la promoción de profesores e investigadores. En el concurso abierto, reglamentado en los artículos del 68 al 77, se decide el ingreso y en el concurso cerrado, descrito en los artículos 78 y 79, la promoción o definitividad. Del artículo 81 al 91 se enumeran los órganos que intervienen en los concursos y los artículos del 14 al 19 establecen los procedimientos de ingreso y promoción de los técnicos académicos.

Intervienen en los concursos las comisiones dictaminadoras, en calidad de auxiliares del consejo técnico, órgano al cual compete tomar la decisión final; en los casos de concursos de oposición de profesores de asignatura, se pueden integrar jurados calificadores y en las dependencias administrativas actúa un consejo asesor.

A estos órganos colegiados corresponde evaluar los conocimientos y aptitudes de los académicos que pretenden ingresar a una dependencia u obtener una promoción o definitividad; ellos deberán seguir paso a paso los procedimientos adecuados para obtener las evaluaciones. Sin embargo, en múltiples ocasiones, y por diversas causas, los procedimientos marcados en la legislación no son acatados cabalmente. A veces, los órganos exigen a los participantes mayores requisitos de los permitidos en el Estatuto del Personal Académico; no reciben correctamente las pruebas aportadas por los participantes o no respetan los términos marcados en el propio Estatuto o en las convocatorias.

Los actos descritos, por señalar solo algunos ejemplos, pueden afectar seriamente los derechos de los académicos que pueden resultar por ello, perdedores en un concurso o no lograr su promoción o definitividad, a pesar de tener derecho a ellas.

Por la diversidad de áreas de conocimiento en esta Universidad, resulta imposible que un órgano jurídico como la Defensoría cuente con los elementos necesarios para calificar los conocimientos o aptitudes y juzgar la calidad del trabajo, de los alumnos o de los miembros del personal académico, (52) por ello, tanto su Estatuto como Reglamento, establecen la incompetencia de la Defensoría para conocer de evaluaciones.

Sin embargo, esta ratio legis no es aplicable en el caso de los procedimientos para llegar a la evaluación, en vista de lo cual podemos confirmar la competencia de la Defensoría, como órgano de control de legalidad, para conocer de las irregularidades que se cometan contra lo dispuesto en el Reglamento General de Exámenes o durante los procedimientos de ingreso y promoción del personal académico, descritos en el Estatuto del Personal Académico, cuando se viole un derecho universitario de naturaleza diferente a la evaluación propiamente dicha, como señala el artículo 13 del Reglamento de la Defensoría.

F. DE LAS VIOLACIONES QUE PUEDAN IMPUGNARSE POR OTRAS VÍAS ESTABLECIDAS EN LA LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA.

Para evitar la duplicidad de actividades de dos instancias que ocasionarían el entorpecimiento de las acciones de una y otra, el Estatuto y el Reglamento establecieron la incompetencia de la Defensoría para conocer de violaciones que pueden hacerse valer por otras vías establecidas en la Legislación Universitaria.

52 CARRERAS MALDONADO, M., y otros, Ob. Cit. p. 53

DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

71

Se analizarán en este punto dos casos que, a simple vista, podrían catalogarse de "otras vías para atender violaciones de derechos", pero que analizados a fondo nos permiten definir la línea que marca los límites de la incompetencia de la Defensoría; estos son los recursos de revisión y la intervención de comisiones mixtas previstas en el Contrato Colectivo de Trabajo.

1. Recurso de Revisión

Si la resolución del consejo técnico fuere desfavorable al concursante, éste tiene el derecho a solicitar la revisión del concurso, según lo establece el artículo 106 del Estatuto del Personal Académico. Este recurso tiene por objeto que, tanto el procedimiento como la evaluación llevada a cabo, vuelvan a ser analizados por una comisión especial y por el consejo técnico respectivo. La sustanciación del recurso no es una etapa independiente del concurso, pues sólo hasta que éste es desahogado la resolución del consejo técnico se tiene por definitiva y surte sus efectos.

Cuando el recurso de revisión es presentado por un concursante, la Defensoría no interviene al estar funcionando una vía para restablecer derechos afectados, ya se trate de irregularidades en el procedimiento o en la evaluación. Mientras se desahoga el recurso, si la Defensoría ha tenido noticia de una violación al procedimiento, queda en estado de vigilancia sin ninguna intervención directa, aunque puede enviar alguna prevención, precisando que de persistirse en una conducta contraria a las normas establecidas en la Legislación Universitaria, se cometerían afectaciones a derechos, por ejemplo, cuando la comisión especial revisora no haya emitido opinión acerca de las irregularidades de procedimiento cometidas por la dictaminadora.

Sin embargo, una vez que se dé a conocer el resultado de la impugnación, si se desprende que las irregularidades cometidas durante el procedimiento no fueron subsanadas, o que durante la sustanciación del recurso se cometieran violaciones a la Legislación Universitaria, la Defensoría puede actuar. El artículo 76 del Estatuto del Personal Académico expresa que el consejo técnico, después de llevar a cabo la revisión, dicta su decisión final. Este adjetivo de "final", se refiere al procedimiento descrito en el Estatuto del Personal Académico, pero no significa que la Defensoría no pueda conocer de violaciones cometidas en la toma de esa decisión, en su calidad de órgano de control de legalidad en la Universidad cuya finalidad es vigilar el respeto a las normas universitarias aplicables, según lo establece el Estatuto que la rige.

2. Intervención de Comisiones Mixtas

a) Diferentes disposiciones legales

La Cláusula número 113 del Contrato Colectivo de Trabajo expresa en su primer párrafo:

"La Comisión Mixta de Vigilancia supervisará la correcta aplicación de los procedimientos académicos previstos en este Contrato, particularmente los de selección, promoción y adscripción, para lo

cual sus miembros tendrán acceso en forma inmediata a la documentación inherente a los recursos que se le presenten. Las autoridades universitarias cumplimentarán, en lo que les competa, las resoluciones de dicha comisión en un plazo no mayor de diez días..."

Para juzgar la validez de esta cláusula debe atenderse al marco jurídico de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo.

La fracción VIII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece:

"Las universidades y demás instituciones superiores a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas... fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico... Las relaciones laborales tanto del personal académico... se normarán por el apartado A) del artículo 123 en los términos y modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo..."

El artículo 353-L de la Ley Federal del Trabajo, dispone: "Corresponde exclusivamente a las universidades autónomas por ley, regular los aspectos académicos".

La exposición de motivos de la adición del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo XVII, expresa:

"La autonomía y los derechos laborales deben ser aspectos complementarios -luego entonces, son distintos- en la vida de la comunidad universitaria. Entre ellos, no debe haber oposición ni tampoco supremacía de uno sobre otro" debe lograrse "el equilibrio social en las relaciones laborales, sin afectar su régimen autónomo ni sus funciones académicas".

El mismo Contrato Colectivo distingue en la cláusula número 1, que las relaciones laborales entre la UNAM y su personal académico se rigen por el contrato colectivo... Los aspectos exclusivamente académicos quedan reservados a la UNAM... En la cláusula número 7, fracción I, reconoce que la UNAM tiene la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí misma y para fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico.

En la fracción XIII de esta misma cláusula, se define a las comisiones mixtas:

"Son los organismos colegiados pactados paritariamente entre la UNAM y AAPAUNAM para planear, analizar, discutir y resolver asuntos que correspondan a la aplicación del presente Contrato, de la Ley Federal del Trabajo y de la Legislación Laboral Universitaria".

DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

73

De la lectura de los artículos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo transcritos, de la exposición de motivos y las cláusulas generales del Contrato Colectivo de Trabajo, se desprende la clara distinción entre las normas que la UNAM dicta en el ejercicio de su autonomía, encaminadas a regular aspectos académicos y que configuran la Legislación Universitaria, con las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, resultado de una convención entre la Universidad y las AAPAUNAM, para determinar las condiciones bajo las cuales los miembros del personal académico deben desempeñar sus labores. Por lo tanto, la validez de la cláusula número 113 del Contrato Colectivo de Trabajo en lo que se refiere a la intervención de la Comisión Mixta de Vigilancia para supervisar la correcta aplicación de los procedimientos académicos de selección, promoción y adscripción resulta anticonstitucional y contraria al propio Contrato Colectivo.

b) Disposiciones de la Legislación Universitaria

Otra consideración para confirmar que el Contrato Colectivo de Trabajo, no forma parte de la Legislación Universitaria, es la siguiente:

No existe norma alguna que defina a la Legislación Universitaria; sin embargo, a falta de definición podemos configurar los elementos que la integran, sustentándonos en ciertas disposiciones y en una interpretación de la Oficina del Abogado General.

El artículo 8 de la Ley Orgánica, establece la facultad del Consejo Universitario para expedir normas y disposiciones generales encaminadas a la mejor organización y funcionamiento docente y administrativo de la UNAM. A los consejos técnicos les corresponde dictar normas internas en cada dependencia.

En oficio 7.1/111 de 23 de febrero de 1984, la Oficina del Abogado General emitió la siguiente interpretación:

"El artículo 34, fracción X, del Estatuto General confiere al Rector la facultad de velar por el cumplimiento de dicho estatuto, de sus reglamentos, de los planes y programas de trabajo y, en general, de las disposiciones y acuerdos que normen la estructura y funcionamiento de la Universidad dictando las medidas conducentes"... "Corresponde al Abogado General, establecer los criterios y las bases de aplicación de las disposiciones que conforman la legislación que rige a la institución".

Todo lo anterior configura precisamente la Legislación Universitaria; el Contrato Colectivo de Trabajo no se encuentra comprendido en ella.

En congruencia con lo anterior, debe señalarse que el mismo Contrato Colectivo, en diversas cláusulas como por ejemplo las números 1, 7 fracciones II y XIII, 11, 13, 16, 19 y 50 entre otras, remiten a la Legislación Universitaria.

Al no existir otra vía establecida en la Legislación Universitaria para resolver sobre la legalidad de los procedimientos de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, no puede alegarse incompetencia de la Defensoría para conocer de las violaciones que se cometan durante dichos procedimientos.

c) Inconvenientes del procedimiento ante las comisiones mixtas

Derivado de la cláusula número 113 del Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento de la Comisión Mixta de Vigilancia establece que una vez concluido el trámite y dictada una resolución, envía la copia a los consejos técnicos y a la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución. Cuando la autoridad obligada a cumplir no lo haga en el plazo establecido, AAPAUNAM y el interesado lo harán del conocimiento de la autoridad superior, para que en base a la cláusula número 105 se hagan cumplir. Finalmente, cuando las partes no se pongan de acuerdo, ambas representaciones que integran la comisión, fundamentarán sus resoluciones por escrito para que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resuelva la procedencia de la acción. Este procedimiento nos merece los siguientes comentarios:

Las sesiones ordinarias de la comisión se efectúan el segundo y cuarto martes de cada mes, con duración máxima de dos horas, salvo acuerdo en contrario de ambas representaciones. Las resoluciones se producen a más tardar, en un término de 30 días hábiles, contados a partir de la fecha en que se admitió el recurso, de manera que el tiempo que la comisión dedica a la solución de inconformidades es muy breve. En cambio, la Defensoría dedica tiempo completo para la atención y resolución de los asuntos que conoce y resuelve bajo los principios de inmediación, concentración y rapidez, evitando formalismos innecesarios como lo prevé el artículo 9o. de su Estatuto.

De acuerdo al procedimiento de la Comisión Mixta de Vigilancia, si las representaciones no se ponen de acuerdo, así lo harán constar por escrito, dejando a salvo los derechos del interesado para que los haga valer en la vía y forma que proceda. La cláusula número 113 establece que será la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la que resolverá sobre la procedencia de la acción. Por otro lado, la misma cláusula número 113 del contrato establece que cuando las resoluciones de la Comisión Mixta de Vigilancia, no sean cumplidas por la autoridad, se pondrá el hecho en conocimiento del superior jerárquico para que sean cumplidas conforme a la cláusula número 105 del mismo contrato.

La falta de acuerdo entre los representantes de la comisión sobre un caso en particular -aparte de que los procedimientos pueden resultar dilatados por las escasas reuniones que se lleven a cabo durante un mes- puede conducir a que el académico, con sus derechos a salvo perdiere la oportunidad de hacerlos valer ante la Junta o la Defensoría por haber caducado su acción.

Esa misma falta de acuerdo se hará constar por escrito, a efecto de que sea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la que resuelva la procedencia de la acción; pero tomando en cuenta la autonomía universitaria, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no puede resolver problemas académicos derivados de la aplicación de la Legislación Universitaria.

Ha sido del conocimiento de la Defensoría por medio de una asesoría que brindó, un caso en el cual después de dos años de interpuesta la inconformidad ante la Comisión Mixta de Vigilancia, las partes no se pusieron de acuerdo, dejando a salvo los derechos del interesado, quien se encontró, al querer hacerlos valer ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que su acción había caducado.

Por otra parte, si las representaciones se pusieron de acuerdo pero la autoridad no cumple con la resolución, ésta deberá ser ejecutada a través de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de conformidad a lo establecido por la cláusula número 105 del contrato, que a su vez remite al artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Cabe preguntarse de qué manera podrá la Junta obligar a la autoridad universitaria a cumplir con una resolución de la Comisión Mixta sobre un asunto de carácter estrictamente académico. También es de cuestionarse sobre la violación a la autonomía universitaria que cometería la autoridad laboral cuando intentara hacer cumplir uno de sus mandatos en una cuestión que no proviene de una transgresión a un derecho laboral sino a uno de carácter eminentemente académico, reservado exclusivamente a la Universidad.

Las comisiones mixtas no están integradas por juristas y su inexperiencia en el conocimiento de la Legislación Universitaria, puede originar la generación de errores perjudiciales a los académicos; por el contrario, la Defensoría de los Derechos Universitarios es un órgano netamente jurídico y especializado en Legislación Universitaria.

De lo anterior se desprende que ante la negativa de una autoridad a cumplir una resolución de Comisión Mixta, el académico, después de seguir todo un procedimiento que lleva largo tiempo, se encuentra con que, en una etapa final, la Junta de Conciliación no puede dar solución a su asunto. El académico debe considerar que acudir a un órgano externo a la UNAM, como la Junta, no resuelve su problema y lo coloca en total estado de indefensión, después de haber perdido tiempo, esfuerzo y dinero.

Estos inconvenientes, aunados a la afirmación de que el Contrato Colectivo de Trabajo no forma parte de la Legislación Universitaria y que por lo tanto no existe otra vía en la propia legislación para conocer de afectaciones a derechos cometidas durante los procedimientos de ingreso, permanencia y promoción del personal académico, confirman la competencia de la Defensoría para intervenir en estos asuntos.