

La vía laboral para investigar y sancionar por hostigamiento y acoso sexual a los trabajadores administrativos y académicos de la Universidad de Guadalajara

Sanctioning administrative and academic workers of the University of Guadalajara for sexual harassment

María Esther Avelar Álvarez

Doctora en Derecho. Profesora de tiempo completo en el Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara. Maestra en Derecho Privado y maestra en Derecho Penal. Perfil PRODEP. Es integrante del cuerpo académico Seguridad Ciudadana y Régimen Jurídico de los Organismos Descentralizados. Correo electrónico: eavelar@redudg.udg.mx
ORCID: 0000-0002-7493-1938.

Rosana Ruiz Sánchez

Doctora en Derecho. Profesora de tiempo completo en el Sistema de Universidad Virtual, de la Universidad de Guadalajara. Maestra en Derecho con orientación en Administración de Justicia y Seguridad Pública. Perfil PRODEP. Correo electrónico: rosana@redudg.udg.mx ORCID: 0000-0002-3023-118X.

María del Consuelo Delgado González

Maestra en Derecho Público. Profesora de tiempo completo en el Sistema de Universidad Virtual de la Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: mdlgado@redudg.udg.mx ORCID: 0000-0003-0552-0171.

Resumen: A partir del análisis jurídico de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los respectivos Contratos Colectivos de Trabajo se precisa la vía laboral para sancionar a los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad de Guadalajara y en forma particular por las infracciones de hosti-

Recibido: 06 de marzo 2022. Dictaminado: 11 de mayo de 2022

Abstract: Based on the legal analysis of the Political Constitution of the United Mexican States, the Federal Labor Law and the respective Collective Labor Contracts establish the working channel to sanction academic and administrative workers of the University of Guadalajara, and particularly for violations of harassment and sexual harassment. On the

gamiento y acoso sexual. Además, se analiza si dicho procedimiento se desarrolla tomando en consideración la perspectiva de género contenida en la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Palabras clave: régimen disciplinario laboral, hostigamiento, acoso sexual, perspectiva de género, Universidad de Guadalajara.

other hand, it is analyzed whether this procedure is developed taking into account the gender perspective contained in the jurisprudence issued by the Supreme Court of Justice of the Nation.

Keywords: Labor Disciplinary Regime, Harassment, Sexual Harassment, Gender Perspective, University of Guadalajara.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN / 2. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN / 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN / 4. MARCO TEÓRICO / 5. MARCO JURÍDICO, 5.1 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 5.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO / 6. CONTRATOS COLECTIVOS / 7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ACADÉMICO / 8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS / 9. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS / 10. REFERENCIAS

Introducción

Este artículo presenta el marco jurídico de las relaciones laborales de las instituciones autónomas por ley, con el fin de precisar qué ley regula las relaciones laborales de trabajo en un contexto de autonomía universitaria. A partir de lo anterior, se analiza el sustento contractual mediante el cual se integra el régimen disciplinario laboral en los contratos colectivos tanto del personal académico como administrativo en la institución.

También se revisa qué normas integran el catálogo de infracciones que se desprenden de los citados contratos colectivos para concluir que se encuentra prevista la hipótesis de hostigamiento y acoso sexual. En la revisión surge la inquietud de si los citados procedimientos prevén la perspectiva de género. Al final se presentan las conclusiones y las propuestas para mejorar el régimen disciplinario laboral.

Objetivo de la investigación

Este artículo tiene como objetivo analizar desde el punto de vista jurídico la existencia del régimen disciplinario laboral de los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad de Guadalajara (UdeG), y si este contempla las infracciones de hostigamiento y acoso sexual.

Se busca también identificar si estos procedimientos prevén desarrollarse con perspectiva de género, de conformidad con lo establecido en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las convenciones internacionales respectivas. El presente estudio parte de la hipótesis de que el régimen disciplinario laboral de la Universidad de Guadalajara contempla en su catálogo de infracciones el hostigamiento y el acoso. Esta investigación aporta elementos para fortalecer el régimen disciplinario laboral de la universidad con el fin de que contribuya a la estrategia de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Debido a que se carece de estudios específicos sobre este tema, este trabajo puede servir para impulsar investigaciones sobre los regímenes disciplinarios de las universidades autónomas del país.

Metodología de la investigación

Esta investigación se llevó a cabo con el método deductivo y analítico, de revisión sistemática de la literatura sobre el tema, el cual incluye la búsqueda documental en bibliotecas virtuales y páginas de internet de diversos organismos locales, nacionales e internacionales.

Se analizaron textos, tratados, leyes, reglamentos, en tres etapas de procesamiento de la información: 1) el marco jurídico que regula las relaciones laborales del personal académico y administrativo en las universidades autónomas, 2) determinar si existen infracciones y pro-

cedimientos para sancionarlas, en forma particular el procedimiento para sancionar la hipótesis de hostigamiento y acoso sexual, 3) si estos procedimientos tienen previsto aplicar la perspectiva de género.

Marco teórico

A nivel mundial, la violencia contra las mujeres se ha presentado de diversas formas en todos los ámbitos. Existen diversas convenciones internacionales sobre derechos humanos y en forma particular sobre violencia de género en las que México ha participado, por ejemplo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1994), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém Do Pará, 1995), el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1999); de estas han surgido diversas leyes para erradicar la violencia de género.

El tema sobre la violencia contra las mujeres se retoma en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en el objetivo 8°, el cual convoca a lograr el empleo pleno y productivo, además de garantizar un trabajo decente para todos, y en el objetivo 5°, que exhorta a reducir las desigualdades y a eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado (ONU, 2015).

En este contexto y tomando en consideración las jurisprudencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se publicó el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (2020).

Los problemas de violencia de género son un rubro insuficientemente atendido por todos los sectores sociales, por ello las frecuentes manifestaciones de inconformidad en los diversos estados del país. Los medios de comunicación y las redes sociales han da cuenta de estas

manifestaciones en sus notas periodísticas (por razones de espacio solamente se mencionan algunas¹). Asimismo, en el ámbito estatal, y en forma particular en la Universidad de Guadalajara, los reclamos por hostigamiento y acoso y su impunidad se han ido incrementando en esta comunidad (solo se referencian algunos ejemplos²).

1. En el año 2020: <https://www.sandiegouniontribune.com/en-espanol/noticias/bc/articulo/2020-02-23/tijuana-fue-escenario-de-una-marcha-de-varias-horas-en-protesta-por-el-feminicidio>, <https://elpais.com/sociedad/2020-03-08/las-mujeres-mexicanas-exhiben-su-fuerza-y-desbordan-las-calles-de-la-capital-en-una-marcha-historica.html>, <https://www.jornada.com.mx/ultimas/estados/2020/03/09/manifestaciones-en-todos-los-estados-contrala-violacion-de-derechos-y-acoso-3449.html>, <https://www.nytimes.com/es/2020/03/10/espanol/mexico-paro-mujeres-protestas.html>.

En el año 2021: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/03/08/estados/ni-un-feminicidio-mas-claman-miles-de-mujeres-en-las-calles/>, <https://www.unotv.com/nacional/dia-internacional-de-la-mujer-8m-2021-asi-se-vivio-en-mexico/>, <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/03/09/estados/hubo-protestas-en-los-31-estados-en- algunos-se-reportan-desmanes/>, <https://www.elsoldeorizaba.com.mx/local/de-esta-forma-protestaron-mujeres-en-veracruz-mujer-dia-internacional-movilizacion-colectivas-mega-marcha-protesta-6454715.html>, <https://www.economista.com.mx/politica/Mujeres-marchan-en-CDMX-contrala-criminalizacion-de-las-protestas-y-la-violencia-de-genero-20210816-0118.html>, <https://politica.expansion.mx/estados/2021/11/25/mujeres-protestan-en-estados-contrala-violencia-de-genero>, <https://www.efe.com/efe/america/sociedad/la-marcha-en-mexico-contraviolencia-machista-transcurre-con-tension/20000013-4684743>

En el año 2022: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2022/03/08/mexico-feminicida-comienzan-las-manifestaciones-en-palacio-nacional/>, <https://www.eloccidental.com.mx/local/8m-dia-internacional-de-la-mujer-7961046.html>, <https://elpais.com/mexico/2022-03-09/las-mexicanas-gritan-un-masivo-basta-ya.html>, <https://politica.expansion.mx/cdmx/2022/04/24/ni-una-menos-mujeres-protestan-en-la-cdmx-por-debanhi-y-la-violencia>, <https://elpais.com/mexico/2021-11-26/las-mujeres-gritan-basta-contralasmiles-de-asesinadas-en-mexico.html>

2. En el estado de Jalisco

En 2021: <https://www.lajornadamaya.mx/siempreviva/83418/en-edomex-y-jalisco-mujeres-adelantan-pintas-y-protestas>, <https://traficozmg.com/2021/03/realizan-manifestacion-por-el-dia-internacional-de-la-mujer-8m/>.

En 2022: <https://elsuspiaz.com/tamazula-justicia-para-lupita-exclamaron-mujeres-de-contla-y-tecalitlan/>, https://ntrguadalajara.com/post.php?id_notas=179124, <https://latinus.us/2022/07/22/mujeres-de-jalisco-exigen-justicia-por-luz-raquel-con-protestas-en-la-entidad/>, <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/03/01/estados/colectivos-marchan-contraviolencia-y-feminicidios-en-jalisco/>

En la Universidad de Guadalajara

Las autoridades de la Universidad de Guadalajara señalaron que no había condiciones jurídicas para sancionar por hostigamiento y acoso a los trabajadores universitarios, razón por la cual la institución realizó diversas acciones para atender la problemática: la creación de la Defensoría de los Derechos Universitarios (2018), la aprobación del Protocolo Universitario del Proceso de Atención para los casos de Atención de Violación a los Derechos Universitarios (el cual incluía la violencia, el acoso y el hostigamiento; 2018), acciones que fueron insuficientes ya que se vivieron procesos lentos con fuertes reclamos de la comunidad.

En este contexto, en junio de 2021 se llevó a cabo un gran esfuerzo para actualizar diversos ordenamientos y crear nuevos con una visión integral del régimen disciplinario para atender, entre otros, los problemas relacionados con la violencia de género. Los ordenamientos son los siguientes: el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria (2021), el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género (2021), el nuevo Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (2021), así como diversas modificaciones al Estatuto General de la Universidad de Guadalajara (2022).

Los citados ordenamientos son del ámbito del derecho administrativo universitario; sin embargo, quedó pendiente la revisión del régimen disciplinario que se desprende de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran en el ámbito del derecho laboral. Es importante analizar la vía laboral para sancionar a los trabajadores académicos

En 2020: <https://udgtv.com/noticias/estudiantes-cucba-denuncian-a-profesores-misoginos>/<https://www.eluniversal.com.mx/estados/escalas-tendederos-de-la-verguenza-en-4-entidades>, <https://www.zonadocs.mx/2020/03/12/juridicos-de-udeg-machitos-alumnas-revelan-nombres-de-profesores-y-alumnos-que-fueron-denunciados-en-buzon-contra-el-acoso-y-el-hostigamiento-sexual>/<https://elsuspica.com/tres-docentes-del-cusur-a-investigacion-por-denuncias-de-acoso/>

En 2022: <https://www.jornada.com.mx/notas/2022/03/14/estados/renuncia-profesor-de-la-udeg-tras-denuncia-de-acoso-a-estudiantes/>

y administrativos por cualquier infracción, pero en forma particular por hostigamiento y acoso sexual, hipótesis previstas en el catálogo de infracciones que se integran a partir de diversos ordenamientos con sustento en los contratos colectivos, con el objeto de fortalecer este régimen disciplinario laboral y abonar en la disminución de este tipo de violencia.

No actualizar esta vía se vería reflejado en los resultados de los juicios laborales no favorables para la institución y no coadyuvaría en la estrategia para la prevención, erradicación de la violencia de género y, en razón de ello, continuarían las inconformidades de la comunidad universitaria.

La Universidad de Guadalajara, de conformidad con su Ley Orgánica, tiene las siguientes características: es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado de Jalisco, que cuenta con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propios; registra entre sus fines impartir educación media superior y superior, realizar y difundir la investigación, así como rescatar, acrecentar y difundir la cultura (artículos 1 y 5 de la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara). De dicha ley se desprende que esta institución educativa se rige por el artículo 3 y demás relativos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la particular del Estado de Jalisco, la legislación federal y estatal aplicable, y las normas que de las mismas emanen (artículo 2).

La Universidad de Guadalajara cuenta con una comunidad integrada por 352,673 personas: 324,340 estudiantes, 17,924 académicos y 10,409 administrativos (Universidad de Guadalajara, 2022). Debido a la importancia de esta institución educativa en el desarrollo del estado y del país, y el papel que juega en la promoción de la cultura, se debe analizar si se observa la perspectiva de género en el marco jurídico que regula el régimen disciplinario laboral.

Si se toma en cuenta el gran número de integrantes de la comunidad universitaria, y la importancia de prevenir, disminuir y erradicar la violencia de género, además de aplicar la perspectiva de género en los procedimientos disciplinarios, es trascendental tener claridad de las vías para sancionar a los trabajadores por los temas de hostigamiento y acoso sexual.

El presente artículo solo se refiere al procedimiento disciplinario laboral para los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad de Guadalajara, la cual tiene dos vías para sancionar a sus trabajadores: una laboral, prevista en el contrato colectivo de trabajo (CCT), y otra administrativa, contemplada en la Ley Orgánica y demás normatividad universitaria. En este espacio, la vía que analizaremos será la laboral. Respecto a la vía administrativa, se presentará en otro documento. Los trabajadores académicos y administrativos de la Universidad de Guadalajara pueden ser sancionados por la vía laboral por las infracciones de hostigamiento y acoso sexual, lo que se demuestra en el desarrollo del presente documento.

Vía laboral

La vía laboral se sustenta en el marco jurídico que regula las relaciones laborales de los trabajadores de las universidades autónomas por ley, y sus contratos colectivos. A continuación, describiremos el marco jurídico a partir de la Carta Magna.

Marco jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 3, fracción VII determina en materia de relación laboral de los trabajadores de las universidades e instituciones públicas autónomas por ley, lo siguiente:

- Las relaciones laborales del personal académico y del administrativo se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución.
- Las labores de los trabajadores académicos y administrativos serán consideradas como un trabajo especial.
- La Ley Federal de Trabajo definirá los términos y las modalidades conforme a las características de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones educativas autónomas por ley.

Estas disposiciones son la base constitucional de las relaciones laborales de los trabajadores académicos y administrativos de las universidades e instituciones autónomas. La CPEUM remite las relaciones laborales del personal académico y administrativo al apartado A y no al B que regula el trabajo burocrático. Al ser estas instituciones educativas organismos descentralizados, son entes públicos que por regla general se regulan por el apartado B.

Además, incluye las actividades de estos trabajadores en el rubro de trabajos especiales, es decir, que por las características particulares de estos trabajadores, en razón al organismo donde están adscritos y las funciones que este tiene encomendadas, requieren normas adecuadas para cumplir con un buen funcionamiento en el marco jurídico de autonomía universitaria.

Ley Federal del Trabajo (LFT)

Esta ley es reglamentaria del artículo 123 de la CPEUM, la cual contempla los trabajos especiales en su título sexto; y en cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 constitucional integró en este título el capítulo XVII que se refiere al trabajo en las universidades e instituciones públicas de educación superior autónomas por ley. En este capítulo, la

Ley Federal del Trabajo define al personal académico y administrativo, contempla la integración de los sindicatos, el procedimiento de huelga y el sistema de seguridad social, entre otros temas.

Para la finalidad de este artículo, se precisan solo los elementos que se desprenden de la LFT:

- Los trabajos especiales se rigen por las normas del título sexto y por las normas generales de esta ley en cuanto no las contraríen (artículo 181).
- Esta ley define al trabajador académico y al trabajador administrativo: el trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones de educación superior. El trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos (artículo 353-K).

Además de definir estos conceptos, la LFT establece principios que se desprenden de la autonomía universitaria en el ámbito de las relaciones laborales de las universidades, como los temas de ingreso, promoción y permanencia del personal académico, que se regulan de conformidad con los requisitos y procedimientos que las universidades o instituciones autónomas aprueben.

Como el tema central de este artículo es la vía laboral para sancionar las infracciones por hostigamiento y acoso sexual, es necesario identificar si estos conceptos están previstos en la LFT y en los contratos colectivos de trabajo. De la revisión encontramos que la citada LFT precisa los conceptos de hostigamiento y acoso sexual de la siguiente manera:

- *Hostigamiento*, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- *Acoso sexual*, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a

un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (artículo 3 Bis).

En las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, establece, entre otras la siguiente: “VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo” (LFT, artículo 47).

En las obligaciones de los patrones establece: “XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil” (LFT, artículo 132).

Contratos colectivos

Los contratos colectivos son producto de la negociación entre el patrón y sus trabajadores, que tienen como objetivo regular las condiciones generales de trabajo.

De la Ley Federal del Trabajo se desprende el derecho que tienen los trabajadores de las universidades autónomas por ley para celebrar contratos colectivos. El marco básico de referencia de los contratos colectivos es el siguiente:

- *Contratación colectiva.* Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas que establece la LFT (artículo 388). Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

- *Contenido de los contratos colectivos.* Los contratos colectivos, de conformidad con el artículo 391 de la LFT, deben contener lo siguiente:
 - Los nombres y domicilios de los contratantes
 - Las empresas y establecimientos que abarque
 - Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
 - Las jornadas de trabajo
 - Los días de descanso y vacaciones
 - El monto de los salarios
 - Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
 - Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
 - Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley
 - Las demás estipulaciones que convengan las partes.

De lo anterior se desprende el sustento jurídico de la existencia de dos sindicatos gremiales: el de académicos y el de administrativos en la Universidad de Guadalajara.

Además, el artículo 391 de la LFT establece que las partes en un contrato colectivo pueden establecer estipulaciones adicionales a las marcadas como obligatorias en los contratos colectivos.

Por ello y con sustento en la fracción X del artículo 391 de la LFT, la Universidad convino tanto con el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos como con el Sindicato de Trabajadores Académicos, establecer cláusulas relacionadas con un régimen disciplinario en el contrato colectivo respectivo, el cual prevé las causas de responsabili-

dad, sanciones y el procedimiento para sancionar de los trabajadores administrativos y académicos de la Universidad de Guadalajara.

Régimen disciplinario laboral del personal administrativo y académico

De la Ley Federal del Trabajo y de los contratos colectivos materia de este artículo no se desprende el concepto de régimen disciplinario o sistema disciplinario. Así, para efectos de este documento utilizaremos el concepto de *régimen disciplinario laboral* a partir de las definiciones establecidas en el Diccionario de la Real Academia Española (RAE) que textualmente señalan:

- *Régimen disciplinario*. Conjunto de normas que regulan las infracciones y sanciones en el empleo público y su aplicación
- *Sistema*. Conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí.
- *Infracción*. Transgresión, quebrantamiento de una ley, pacto o tratado, o de una norma moral, lógica o doctrinal.
- *Falta*. Infracción voluntaria o culposa de una norma, que puede ser castigada bien penal o administrativamente, bien por el empresario en las relaciones laborales (RAE, 2021).

Consideramos que es un régimen disciplinario laboral porque contempla las hipótesis de infracción (faltas, causas de responsabilidad y causas de rescisión, suspensión, terminación de la relación laboral), sanciones, procedimiento para sancionar y recursos.

Utilizaremos como concepto genérico las infracciones para referirnos a las causas de responsabilidad previstas en la cláusula 67 del CCT del personal administrativo, a las causas de suspensión y terminación de la relación laboral de la cláusula 17 del CCT del personal académico,

las infracciones o causas de responsabilidad previstas en la Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara y las causas de rescisión o faltas previstas en los artículos 47 y 517 de la Ley Federal del Trabajo.

En el cuadro 1, se presenta un comparativo del que se desprenden los elementos que integran el régimen disciplinario en el contrato colectivo (CC) del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guadalajara (SUTUDEG) y del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara (STAUDEG).

Cuadro 1. Elementos del régimen disciplinario identificados en los respectivos contratos colectivos de trabajo

SUTUDEG	STAUDEG
Infracciones	
El Contrato Colectivo de Trabajo establece once causas generales de responsabilidad (cláusula 67)	El Contrato Colectivo de Trabajo no establece hipótesis de infracción, faltas o causas de responsabilidad
Además, remite en la fracción XII a las causas previstas en la Ley Federal del Trabajo (cláusula 67) y al Reglamento Interior de Trabajo (cláusula 68)	Remite a las causas de suspensión y rescisión y terminación de la relación laboral previstas en la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica y demás normatividad universitaria (cláusula 17)
Sanciones	
I. Amonestación o apercibimiento II. Suspensión temporal, hasta un máximo de 8 días III. Rescisión de la relación laboral (cláusula 68)	I. Suspensión II. Rescisión y terminación de la relación laboral (cláusula 17)

Procedimiento para sancionar	
<p>Cuando se considere que un trabajador administrativo ha incurrido en una falta, no deberá aplicarse ninguna sanción hasta agotar el procedimiento previsto en el CC.</p> <p>El titular de la dependencia o sus representantes autorizados en los términos del presente Contrato, deberán realizar una investigación, integrando un expediente que contenga los hechos que se imputan</p> <p>Levantamiento del acta administrativa. Para el levantamiento del acta administrativa, el titular de la dependencia o sus representantes autorizados deberán invariablemente citar por escrito al trabajador y al Sindicato, con una anticipación mínima de 3 días hábiles, especificando en el mismo, las faltas que se le imputan, así como el lugar, fecha y hora que deberán presentarse, debiendo ser entregado al trabajador en el lugar de trabajo o en el domicilio que tenga registrado ante la Universidad y de no localizarse, se atenderá conforme lo prevé la ley para el supuesto de las notificaciones personales</p> <p>En el levantamiento del acta, podrán participar el titular de la dependencia, el representante que este designe por escrito, o el apoderado legal, el trabajador y/o los trabajadores involucrados, el representante del Sindicato; pudiendo las partes aportar los medios probatorios convenientes, siempre y cuando no sean contrarios a la moral o al derecho. Al término de la misma se entregará copia a los participantes</p> <p>El Rector General o su representante legal expresamente facultado, determinará la procedencia y, en su caso, emitirá la sanción, notificando por escrito al trabajador y al Sindicato en un término no mayor de 30 días (cláusula 69)</p>	<p>(De la cláusula 18)</p> <p>Cuando se considere que un trabajador académico ha incurrido en alguna falta, deberá realizarse la indagación administrativa.</p> <p>La indagación administrativa la llevan a cabo el titular de la dependencia o los representantes autorizados en términos de la fracción XXX de la cláusula 2 del CC, en días y horas hábiles. Dentro del turno y preferentemente dentro del horario de labores del trabajador investigado</p> <p>Se notificará al trabajador por escrito y al STAUDG con copia al Secretario Delegacional correspondiente en los domicilios que tengan registrados en la UDG, al trabajador podrá notificársele también en el lugar que se encuentre y de no localizarse se entenderá conforme lo prevé la LFT para el supuesto de las notificaciones personales</p> <p>Las notificaciones serán hechas con una anticipación de tres días naturales, dicha notificación deberá contener con toda precisión las faltas imputadas y los fundamentos legales y contractuales del caso.</p> <p>En este procedimiento administrativo podrán comparecer los representantes del STAUDG.</p> <p>En la indagación administrativa se aportarán los elementos de prueba para proceder.</p> <p>La indagación administrativa deberá realizarse en un plazo máximo de treinta días naturales contados a partir de la fecha que el titular de la dependencia o los representantes autorizados en términos de la fracción XXX de la cláusula tengan conocimiento.</p> <p>Se levantará acta para constancia, debiendo dar copia al interesado, al STAUDEG y al Secretario Delegacional para su conocimiento</p> <p>La resolución de los representantes de la UdeG deberá ser notificada al interesado por escrito, al STAUDEG y al Secretario Delegacional para conocimiento</p> <p>No se podrá aplicar sanción alguna:</p> <p>Si se venció el plazo de los 30 días naturales, a que hace referencia el punto 7</p> <p>Si el procedimiento de indagación administrativa no se sujetó a lo dispuesto en el CC</p> <p>Toda sanción impuesta sin cumplir lo establecido en la cláusula 18 del CC carecerá de efecto legal alguno</p>

Individualización de la sanción	
Antes de aplicar una sanción, la Universidad tomará en consideración los antecedentes laborales del trabajador, su antigüedad en la institución y la gravedad de la falta. En todo caso, el buen desempeño de labores y la antigüedad constituirán elementos atenuantes de responsabilidad (cláusula 69)	
Recursos	
	<p>Procedimiento de reconsideración (cláusula 20)</p> <p>De la cláusula se desprenden los siguientes pasos:</p> <p>La solicitud de reconsideración debe ir acompañada de las pruebas conducentes</p> <p>Deberá presentarse ante la autoridad que dictó la resolución, dentro de un término de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha que se notificó por escrito y personalmente al afectado, y al STAUDG con copia al Secretario Delegacional correspondiente en su caso</p> <p>La autoridad que dictó el acto o resolución, deberá resolver en un término de 5 días hábiles, contados a partir de la fecha de la presentación de la solicitud de reconsideración, notificando por escrito al interesado</p>
<p>Recurso de inconformidad (cláusula 71)</p> <p>Si el trabajador no estuviere de acuerdo con la respuesta o resolución de la autoridad, podrá sin menoscabo de sus derechos laborales, interponer el recurso de inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución en un plazo no mayor de diez días hábiles, recurso que también a su nombre lo podrá hacer el Sindicato</p>	<p>Procedimiento del recurso de inconformidad (cláusula 21)</p> <p>Si el trabajador académico no estuviere de acuerdo con la resolución dictada con motivo de la reconsideración solicitada o haya concluido el plazo de 5 días hábiles sin que haya habido contestación a su solicitud, podrá interponer el Recurso de Inconformidad ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución, dentro de un término no mayor de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente de notificarse por escrito la resolución o haberse vencido el plazo de 5 días hábiles sin tener contestación. Este recurso podrá interponerse directamente por el interesado o por conducto del STAUDEG</p>

Acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje	
Acciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (cláusula 73) Cuando la institución rescinda por causa imputable al trabajador, la relación individual de trabajo, o cuando los trabajadores rescindan dicha relación de trabajo por causas imputables a la Universidad, el trabajador podrá optar por el procedimiento interno ante la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución o ante las autoridades laborales competentes para que resuelvan lo procedente	En cualquier caso, tanto la solicitud de reconsideración como el recurso de inconformidad son potestativos para el trabajador académico afectado, pudiendo ejercer sus acciones ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Fuente: elaboración propia con datos de los contratos colectivos de trabajo.

En resumen, el régimen disciplinario del Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara se conforma con:

- *El catálogo de infracciones* se integra de conformidad con la cláusula 67 con:
 - Las causas de rescisión de la relación de trabajo previstas en la LFT.
 - Las causas generales de responsabilidad previstas en el contrato colectivo.
 - La infracción a las obligaciones impuestas en el contrato colectivo, los reglamentos o acuerdos de las autoridades universitarias (fracción IX).
- *Las sanciones:* amonestación o apercibimiento; suspensión temporal, hasta un máximo de 8 días, y rescisión de la relación laboral (cláusula 68).
- *El procedimiento disciplinario* para aplicar las sanciones a las causas de infracción previstas en la LFT, el contrato colectivo y la normatividad universitaria (cláusula 67).
- *El contrato colectivo determina* que no debe aplicarse ninguna sanción al personal administrativo sin agotar el procedimiento previsto en la cláusula 69.

El régimen disciplinario previsto en el Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara se conforma con:

- *El catálogo de infracciones*, el cual se integra con las causas de suspensión y rescisión previstas en:
 - La Ley Federal del Trabajo
 - La Ley Orgánica y demás normatividad universitaria.
- *Las sanciones*: suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral (cláusula 17), no contempla la amonestación o el apercibimiento.
- *El procedimiento disciplinario*. Contempla un procedimiento disciplinario denominado indagación administrativa para aplicar las sanciones.

El contrato colectivo determina que cualquier sanción que se imponga sin observar el procedimiento establecido en el CC, carecerá de efecto legal alguno.

Conclusión preliminar 1

Del cuadro 1 se desprende la existencia de un régimen disciplinario en ambos contratos colectivos. En razón de ello, lo que sigue es analizar si existe la hipótesis de infracción del hostigamiento y acoso sexual que sería materia del procedimiento antes descrito.

El Contrato Colectivo del Sindicato Único de Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guadalajara en la cláusula 67 de las “Responsabilidades”, establece en las causas generales de responsabilidad, entre otras, las siguientes:

- X. Cometer actos de inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en instalaciones universitarias.
- XI. Cometer actos de inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier miembro de la comunidad universitaria.

El Contrato Colectivo del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara no describe causas de responsabilidad. Sin embargo, remite en la cláusula 17 párrafo tres, a diversos ordenamientos, como se desprende del siguiente texto:

[...]

Respecto a las causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación laboral entre la UDG y sus trabajadores académicos se estará a lo dispuesto por: la Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley Orgánica y demás normatividad universitaria.

En razón de lo expuesto, y tomando en consideración que el catálogo de infracciones se integra por las hipótesis en las diversas normas citadas por el tercer párrafo de la cláusula 17 del contrato colectivo, se confirma que sí está prevista la infracción de hostigamiento y acoso sexual al remitir las causas de responsabilidad en primer término a la LFT, la cual contempla las causas de rescisión de la relación de trabajo, previstas en el artículo 47 fracción VIII.

Conclusión preliminar 2

Del análisis anterior podemos afirmar que la hipótesis de infracción laboral de hostigamiento y acoso sexual sí está previsto sancionarla por la vía laboral, tanto en el contrato colectivo del personal administrativo como en el de académicos.

Análisis de los resultados

De la revisión realizada a los diversos documentos jurídicos (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, los respectivos contratos colectivos de trabajo) se desprende lo siguiente:

- El catálogo de infracciones está integrado por lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, en lo establecido en la normatividad universitaria y en el contrato colectivo (para el personal administrativo).
- El procedimiento laboral para sancionar a los trabajadores académicos y administrativos en la UDG es el establecido en los respectivos contratos colectivos de trabajo.
- En consecuencia, las infracciones por hostigamiento y acoso sexual deben ser investigadas y sancionadas de conformidad con los procedimientos previstos en la cláusula 69 del CC del personal administrativo y la cláusula 18 del CC del personal académico.
- Con sustento en el marco jurídico anterior, no hay duda de que es posible sancionar por la vía laboral a los trabajadores académicos y administrativos por cualquier infracción prevista en el catálogo respectivo que se integra de conformidad con el contrato colectivo.

Perspectiva de género. Al tomar en consideración que de los procedimientos disciplinarios previstos en los dos contratos colectivos no se desprenden lineamientos para atender la perspectiva de género, se hace necesario analizar si existen normas aplicables de conformidad con algún método de interpretación jurídica.

La Perspectiva de Género es un método que busca modificar la forma en que comprendemos el mundo, a partir de la incorporación del género como categoría de análisis que muestra cómo la diferencia sexual y los significados que se le atribuyen desde lo cultural, impactan la vida de la persona y las relaciones que entablan con su entorno y con el resto de la sociedad (Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020, p. 91).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió, respecto a la perspectiva de género, la siguiente jurisprudencia:

- Registro digital: 2011430
- Instancia: Primera Sala

- Décima Época
- Materia(s): Constitucional
- Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.)
- Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, abril de 2016, Tomo II, página 836
- Tipo: Jurisprudencia
- ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas;

y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (2020) publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este documento tiene como objetivo proveer, a las personas encargadas de impartir justicia, una herramienta práctica que facilite la comprensión sobre las implicaciones de la obligación de juzgar con perspectiva de género y, sobre todo, que les auxilie en la aplicación de dicho método de análisis para la resolución de controversias. El protocolo está actualizado con los avances que en materia de género se han dado en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Constitucional y la evolución que han tenido los estándares internacionales de derechos humanos.

Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara. El H. Consejo General Universitario de la Universidad de Guadalajara aprobó el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara en junio de 2021, el cual entró en vigor seis meses después de su publicación en la *Gaceta Universitaria*.

¿La Universidad de Guadalajara cumple con la obligación establecida en la fracción XXXI del artículo 132 de la LFT, referida a la aprobación y entrada en vigencia del protocolo de referencia (disposición citada en el marco jurídico inicial)?

La obligación consiste en implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Conclusión preliminar 3

Podría decirse que se cumple parcialmente, pues está vigente el protocolo antes mencionado; sin embargo, no ha sido acordado con los sindicatos de conformidad a los procedimientos establecidos en los respectivos contratos colectivos y en la LFT.

Para dar continuidad a algunas interrogantes, y con el fin de realizar precisiones al respecto, se formula la siguiente pregunta: ¿aplica el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara, en el procedimiento disciplinario previsto en los contratos colectivos? Antes de dar respuesta a la pregunta, realizaremos breves comentarios del protocolo.

El citado documento en una sola ocasión menciona la vía laboral en el artículo 55 fracción II; todo el texto del protocolo va dirigido principalmente al procedimiento de responsabilidades previsto en la Ley Orgánica y los reglamentos respectivos de la universidad.

Además, el artículo 55 del protocolo establece las siguientes vías en las que se puede tramitar una denuncia por violencia de género:

- 1) Ante la Comisión de Responsabilidades y Sanciones competente, si el acto de violencia constituye una posible falta a la norma universitaria.
- 2) Ante la Coordinación General de Recursos Humanos, en caso de que la persona señalada como responsable sea un trabajador, para que realice los procedimientos legales en materia laboral a los que haya lugar.
- 3) Ante la Defensoría de los Derechos Universitarios, cuando se identifique cualquier presunta violación a los derechos universitarios por parte de las autoridades universitarias.

El citado ordenamiento señala en su artículo 3 que las autoridades universitarias responsables de aplicar el protocolo son las siguientes:

- La Comisión Permanente de Responsabilidades y Sanciones del H. Consejo General Universitario.

- Las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de los Consejos de Centro Universitario, de los Consejos Divisionales, del Consejo del Sistema de Universidad Virtual, y del Consejo Universitario del Sistema de Educación Media Superior, así como las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de los Consejos de Escuela de este último sistema.
- La persona que se defina como primer contacto en cada centro universitario, sistemas, la Administración General y escuelas del Sistema de Educación Media Superior.
- La Vicerrectoría Ejecutiva, por medio de la Unidad para la Igualdad.

Como se puede observar, no se especifica como autoridades responsables de aplicar el protocolo el titular de la institución, ni titulares de dependencias que para efectos laborales son representantes del patrón, entre otros. Tampoco se desprende que deba aplicarse el protocolo al procedimiento laboral.

Además, en el marco jurídico que sustenta el protocolo no se menciona la Ley Federal del Trabajo ni los contratos colectivos analizados en este artículo.

Después de analizar los resultados de la investigación, se plantean las siguientes:

Conclusiones y propuestas

Primera. La vía laboral para sancionar al personal académico y administrativo por las infracciones de hostigamiento y acoso sexual es de conformidad con el régimen disciplinario previsto en los contratos colectivos de trabajo mencionados en este documento.

Segunda. Deben actualizarse los contratos colectivos, especialmente las cláusulas relacionadas con los procedimientos disciplinarios o, en su caso, elaborar y aprobar un reglamento interior de trabajo que

contenga el régimen disciplinario, de conformidad a los artículos 422 y 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo. En cualquiera de los dos casos, es indispensable contemplar lo necesario para resolver con perspectiva de género.

Tercera. En tanto no se actualicen los citados contratos, el patrón o representante del patrón podrá utilizar el método de interpretación idóneo para aplicar en lo conducente, entre otros:

- La jurisprudencia “Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género”, referida en párrafos anteriores.
- El Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, emitido por el Poder Judicial de la Federación.
- El Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara.

Cuarta. Actualizar el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara, para que contemple su observancia en lo conducente en el procedimiento disciplinario previsto en los contratos colectivos y en el marco jurídico correspondiente.

Quinta. En la revisión del documento anterior, debe tomarse en cuenta el mecanismo para cumplir con la obligación derivada de la fracción XXXI del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, se propone impulsar líneas de investigación que analicen las leyes que regulan a las universidades e instituciones educativas autónomas por ley, en correlación con el marco jurídico de la autonomía universitaria.

Referencias

CNDH. (1981). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. 7 de mayo. Subdirección de Informática Jurídica. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/>

- doc/Programas/TrataPersonas/MarcoNormativoTrata/InsInternacionales/Regionales/Convencion_ADH.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2021). Texto vigente del 28 de mayo. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
- Contrato Colectivo de los Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara. (2021). <https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Documentos/contrato-colectivo-de-trabajo-staudeg-2021-2023.pdf>
- Contrato Colectivo de los Trabajadores Administrativos de la Universidad de Guadalajara. (2020). <https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Documentos/contrato-colectivo-de-trabajo-sutudeg-2020-2022.pdf>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém Do Pará). (1995). http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf
- Ley Federal del Trabajo. Texto vigente, publicado el 1º de abril de 1970. En vigor a partir de 1º de mayo de 1970. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Resolución aprobada por la Asamblea General, el 25 de septiembre. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Real Academia Española (RAE). (2021). *Diccionario de la lengua española*. Edición del tricentenario. <https://dle.rae.es/>
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2016). Acceso a la justicia en condiciones de igualdad. Elementos para juzgar con perspectiva de género. *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Décima época, libro 29, abril, tomo II, página 836. Consultado en línea: <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2011430>
- (2020). *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Noviembre. <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf>

- Universidad de Guadalajara. (1994). Ley Orgánica. https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/lo-septiembre-2021.pdf
- (2021). Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad de Guadalajara. https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/PPASEVG%20%28Abril%202022%29.pdf
- (2021). Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Guadalajara. https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/RDDU%20%28Junio%202022%29.pdf
- (2021). Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria de la Universidad de Guadalajara. https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/RRVFNU%20%28Junio%202022%29.pdf
- (2022). Estatuto General de la Universidad de Guadalajara. https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/EG%20%28Abril%202022%29.pdf
- (2022). Numeralia institucional. Coordinación General de Planeación y Evaluación. Vicerrectoría Ejecutiva. <http://148.202.34.141/webcgpe/sites/default/files/Numeralia/30%20de%20junio%202022.pdf>