

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO
PROGRAMA DE POSGRADO EN DERECHO**

**“LAS NUEVAS OBLIGACIONES COLECTIVAS DE LAS UNIVERSIDADES E
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY,
DERIVADAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2019”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL
GRADO DE DOCTORA EN DERECHO PRESENTA:
PATRICIA ALATORRE YÁÑEZ**

**DIRECTOR DE TESIS:
DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ**

CIUDAD UNIVERSITARIA, CDMX.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

En principio a Dios y a mis padres, en especial a mamá Lucha por darme la vida y enseñarme con su ejemplo y amor.

A Marco Antonio, mi compañero de vida, de estudio, de aventuras y quien me dio lo más preciado que se puede tener en la vida, Gracias.

A mis hijos y nietos: David, Sandra, Mathi, Mika, Lentejita, Marc y Mireia, mi razón de vivir.

A mis hermanos Arturo, Alfredo+, Andy, Alejandro, Federico, Miguel, Lupita y Enrique, por siempre estar.

A toda mi familia, en especial a Aurora y a Imel por su amor y apoyo incondicionales.

A todos y cada uno de mis amigos por su amistad y cariño.

Al Doctor Raúl Contreras Bustamante, a quien admiro, respeto y agradezco por su impulso y apoyo para alcanzar esta meta.

Al Dr. Enrique Larios Díaz, que con su sabia tutoría, constante orientación y apoyo me motivó para que pudiera culminar este trabajo.

Al Dr. Porfirio Marquet Guerrero y a la Dra. Catalina Zavala Olivares, Integrantes de mi Comité Tutor, por todas sus enseñanzas y atinadas recomendaciones a lo largo de este trabajo.

A mi querida alma mater, la UNAM en donde me he formado académica y profesionalmente y en especial a mi amada Facultad de Derecho y a todos mis maestros.

A las y los Trabajadores Universitarios, fuente de inspiración de este trabajo.

INTRODUCCIÓN

Hace más de 2000 años el sofista Protágoras de Abdera sostuvo que las leyes no son por naturaleza, sino que es la decisión del ser humano la que determina cuál debe ser el contenido del derecho, el cual se mantiene mientras no exista una nueva convención política humana que la cambie. Este criterio es aplicable a la presente investigación que se propone, a través del análisis documental legal, práctico judicial y doctrinal con el soporte del método histórico y sociológico, establecer el marco conceptual de los derechos colectivos laborales totales en México y su vínculo con el sindicalismo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley a la luz de la evolución de la normativa constitucional y laboral nacional, concretamente con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019.

Cabe mencionar que, en 2017 y posteriormente en 2019, hubo importantes reformas a la legislación laboral en México, lo que ha impactado en las relaciones laborales de las universidades públicas que cuentan con autonomía. El propósito de la presente es observar y analizar si los aspectos relativos a la libertad sindical y a la negociación colectiva se aplican conforme a las reformas en comento, es simulada o francamente nula.

El enfoque metodológico es interdisciplinario entendiendo que el fenómeno jurídico nacional es interdependiente de los hechos políticos, económicos y sociales tanto nacionales como extranjeros, de ahí que el trabajo no pretende aproximarse al objeto de estudio exclusivamente desde el conocimiento jurídico. Con este propósito la presente investigación comprende la siguiente estructura:

El capítulo 1 se titula “Evolución del sindicalismo y de la negociación colectiva”, contempla el contexto en México a finales del siglo XIX y principios del XX, resaltando los acontecimientos políticos, económicos y sociales relevantes que fueron detonando el nacimiento del sindicalismo mexicano y el reconocimiento jurídico de los derechos laborales colectivos. Incluye la dictadura del porfiriato, la publicación del *Plan de Tuxtepec* que si bien es un discurso político ejerce una impronta jurídica innegable, el industrialismo porfirista y sus efectos en la necesidad de crear organizaciones sindicales para luchar por los derechos individuales y colectivos nacionales frente a una política porfirista de represión a los liderazgos

laborales y la reacción de los trabajadores detonando las primeras huelgas como medio de protesta ante las injusticias patronales. El *Plan de San Luis* como el grito que detona la revolución mexicana de 1910; el ejército constitucionalista y la presencia de Venustiano Carranza con el *Plan de Guadalupe* para restablecer el orden constitucional; la formulación de la Constitución de 1917; y los magistrales e intensos debates de los constituyentes para la creación de un artículo dedicado por su importancia exclusivamente al trabajo, con una clara conciencia del alcance del derecho laboral y la pertinencia de regular condiciones laborales mínimas junto con el establecimiento de principios laborales torales y autoridades que resuelvan los conflictos entre trabajadores y patronos; todo lo cual se retoma en el andamiaje jurídico laboral institucional en construcción en el siglo pasado y aún en la actualidad. Agregando la creación de la Organización Internacional del Trabajo, la inclusión de México a la misma y sus Convenios más importantes en materia de derechos colectivos de trabajo como son el Convenio 87 y el 98.

El capítulo 2 lleva por nombre “Antecedentes inmediatos de la reforma laboral de 2019”, se integra por la evolución de la legislación laboral en México que, en un principio fue local hasta la primera Ley Federal del Trabajo reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional publicada en 1931 con un breve análisis de las discusiones en torno a su contenido, se incluye la Ley Federal del Trabajo de 1970 que la abroga, así como algunas de las reformas a esta última como las de 1972 al incorporar el INFONAVIT, el FOVISSSTE y el FOVIMI, la de 1974 con la que surge el FONACOT e incluyendo las modificaciones de 1980 y 2012 en la legislación laboral. Esta última no logró garantizar el pleno disfrute de los derechos colectivos e individuales del trabajo, ya que siguió permitiendo la proliferación de los llamados Contratos Colectivos de Trabajo para la protección patronal problemática que estuvo en la mira de la reforma laboral de 2019. Para robustecer la necesidad de reconocer la existencia en los hechos de dichos vicios se hace referencia a la denuncia de los trabajadores mexicanos en el marco de la 104ª conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. Se aborda la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017 en la que se modifican los artículos 107 y 123 imprimiendo un cambio de paradigma en la solución de los conflictos en materia laboral con un giro

radical en el poder encargado de resolverlos, la creación de nuevas autoridades laborales y la desaparición de otras. Bajo este contexto se señalan los cambios significativos en materia de derechos colectivos derivados de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 haciendo hincapié en las nuevas obligaciones colectivas, los criterios reformadores, las innovaciones en los procedimientos y autoridades para la solución de los conflictos en materia de trabajo.

El epígrafe del capítulo 3 denominado “Relaciones laborales colectivas en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley en México” en el que se aborda la problemática particular que enfrentó la servidumbre universitaria a partir de la fecha en que a sus Universidades se les reconoce su autonomía, en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México en 1929 y hasta 1980 cuando se publica la reforma constitucional al artículo 3º y se añade la fracción VIII en donde se define el régimen laboral en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, con lo que se subsana la laguna legal presente por medio siglo que mantenía a los trabajadores en total inestabilidad e incertidumbre laboral. Se agrega la consecuente reforma a la Ley Federal del Trabajo de 1980 en la que se adiciona el Título Sexto titulado de Trabajos Especiales, con un Capítulo XVII, relativo al Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. Por su trascendencia se aborda la definición y alcances del corazón de las Universidades e Instituciones de Educación Superior: el principio de la Autonomía sin el cual no es posible comprender su papel en la educación nacional. Se agrega el análisis de la normatividad laboral general aplicable a las Universidades e Instituciones Superiores Autónomas por Ley y las Normas Oficiales Mexicanas. También se incorpora el régimen laboral especial aplicable a dichas Universidades junto con el instrumento jurídico clave en la defensa de las relaciones y obligaciones colectivas de trabajo: los Contratos Colectivos de Trabajo; y se añade un apartado relativo a los derechos de seguridad social con un cuadro que muestra la complejidad del tema en el que se desglosa el régimen de seguridad social de más de 30 Universidades. El derecho colectivo del trabajo es un tema amplio de ahí que se abordan los derechos que forman su núcleo duro: la libertad sindical, la negociación

colectiva y la huelga. Contiene el impacto laboral en las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley por la pandemia de Covid-19 junto con las medidas prácticas en el terreno laboral implementadas para afrontar esta emergencia mundial.

El capítulo 4 tiene por encabezado “Obligaciones colectivas de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley”, comprende: qué son y cómo surgen las relaciones y las obligaciones colectivas de trabajo, cuáles son los derechos fundamentales que las integran, quiénes son los sujetos que participan en ellas, los instrumentos jurídicos claves para su protección, el marco normativo nacional, el régimen laboral vigente que las regula y el análisis de su impacto a partir de la reforma laboral de 2019 a la LFT incluyendo las modificaciones en las obligaciones colectivas, los cambios procesales ante las nuevas autoridades laborales que resuelven los conflictos derivados de su incumplimiento, todo lo anterior en el ámbito laboral de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL). Además, la pandemia por COVID-19 que emergió en 2020 impulsó la reforma a la LFT de 2021, agregando un capítulo XII BIS que regula el teletrabajo, lo que implica analizar las obligaciones colectivas a la luz de esta modalidad laboral. Incluye el análisis con perspectiva de género de los efectos integrales de la pandemia exhortando a tomar en cuenta un “cuarto grupo” que incluya los riesgos laborales psicosociales, qué son y se entienda que atenderlos es una responsabilidad colectiva bajo el enfoque de salud pública, toda vez que en el arranque del siglo XXI ya se calificó como una de las enfermedades mentales, por lo que es pertinente su consideración, particularmente, en el marco de la actual era laboral digital. Para ello se incorporan los resultados de especialistas junto con sus comentarios a la Norma Oficial Mexicana emitida al respecto, la NOM-035-STPS-2018. Para profundizar en el impacto de la reforma a la LFT de 2019, se realizó un estudio jurídico a seis UIESAL representativas de México: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), el Colegio de México (COLMEX), la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM).

El propósito es visualizar tanto el cambio en las relaciones y obligaciones colectivas, como lo que han realizado los sujetos obligados para ejercer los derechos colectivos fundamentales en cada una de ellas y cumplir con las modificaciones legales de la reforma de 2019, también se agregan recursos sociológicos con entrevistas a líderes y miembros de las organizaciones sindicales de cada una de las UIESAL que integran la muestra, quienes ofrecen sus testimonios con relación a las modificaciones legales en lo que toca a los derechos colectivos laborales, así como los efectos en el trabajo producidos por la pandemia en sus centros de trabajo. Incluye la evolución de los emplazamientos a huelga registrados en 2019 y 2020, las huelgas estalladas, sancionadas y las solucionadas. Al análisis de resultados se agrega la aplicación de la teoría de los cinco niveles de racionalidad de Manuel Atienza a la normatividad de las obligaciones colectivas de las UIESAL derivada de la reforma laboral de 2019, para identificar cuántos de ellos satisface y, en ese sentido, la eficacia de la norma porque es parte de esa racionalidad.

Los derechos a la sindicalización y por consiguiente a la negociación colectiva, son algunas de las principales premisas de la reforma 2019; por tanto, las universidades públicas deben tener garantizados estos derechos, si se desea alcanzar una regulación jurídica más justa y equitativa.

La tarea es continuar construyendo la normativa a la realidad laboral para concretizar el derecho humano a un trabajo digno, en lo individual y en lo colectivo.

**LAS NUEVAS OBLIGACIONES COLECTIVAS DE LAS UNIVERSIDADES E
INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY,
DERIVADAS DE LA REFORMA LABORAL DE 2019.**

Introducción general - - - - - p. I-V

Capítulo 1. Evolución del sindicalismo y la negociación Colectiva.

1. Porfiriato - - - - -	p. 1
1.1.1. Industrialismo- - - - -	p.3
1.1.2. Ausencia del sindicalismo- - - - -	p. 17
1.1.3. Represión de los liderazgos laborales- - - - -	p. 20
1.1.4. Huelgas emblemáticas- - - - -	p. 28
1.1.4.1. Cananea- - - - -	p. 29
1.1.4.2. Río Blanco- - - - -	p. 31
1.2. Revolución mexicana- - - - -	p. 36
1.2.1. Renuncia y destierro del dictador- - - - -	p. 42
1.2.2. Ascenso de Madero- - - - -	p. 46
1.2.3. Traición de Victoriano Huerta- - - - -	p. 51
1.2.4. Ejército constitucionalista de Venustiano Carranza- - - - -	p. 54
1.2.5. Constituyente de 1917- - - - -	p. 59
1.2.6. Debates sobre el trabajo- - - - -	p. 64
1.3. Artículo 123 constitucional- - - - -	p. 72
1.3.1. Jornadas de trabajo - - - - -	p. 73
1.3.2. Salario mínimo- - - - -	p. 76
1.3.3. Estabilidad en el empleo- - - - -	p. 83
1.3.4. Salud en el trabajo- - - - -	p. 86
1.3.5. Juntas de Conciliación y Arbitraje- - - - -	p. 93
1.4. Organización Internacional del Trabajo (OIT) - - - - -	p. 99
1.4.1. Origen- - - - -	p. 99
1.4.2. Constitución - - - - -	p. 101
1.4.3. Preocupación por la libertad sindical y la negociación colectiva	p.103

1.4.4. Convenio 87 - - - - -	p. 105
1.4.5. Convenio 98 - - - - -	p. 107
1.5. Consideraciones finales - - - - -	p. 109

Capítulo 2. Antecedentes inmediatos de la Reforma laboral de 2019.

2.1. Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931- - - - -	p. 112
2.2. Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970- - - - -	p. 119
2.3. Reforma Laboral de 1980- - - - -	p. 123
2.4. Reforma Laboral de 2012- - - - -	p. 128
2.5. 104ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2015 - - - - -	p. 137
2.5.1. Caso México - - - - -	p. 138
2.6. Reforma constitucional de 2017 - - - - -	p. 149
2.7. Reforma laboral de 2019 - - - - -	p. 158
2.8. Proliferación de los contratos colectivos de trabajo para la protección Patronal (CCTPPP) - - - - -	p. 165
2.9. Consideraciones finales - - - - -	p. 168

Capítulo 3. Relaciones laborales colectivas en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL) en México.

3.1. Artículo 3º Constitucional- - - - -	p. 172
3.2. Autonomía universitaria- - - - -	p. 177
3.3. Normatividad laboral de las UIESAL- - - - -	p. 190
3.4. Régimen laboral especial de las UIESAL- - - - -	p. 193
3.4.1. Régimen de Seguridad Social en las UIESAL- - - - -	p. 200
3.4.2. Libertad sindical- - - - -	p. 201
3.4.3. Negociación colectiva - - - - -	p. 205
3.4.3.1. Etapas de la negociación colectiva - - - - -	p. 209
3.4.4. Contrato Colectivo de Trabajo- - - - -	p. 212
3.4.5. Huelga- - - - -	p. 218
3.5. Impacto laboral en las UIESAL por la pandemia de Covid-19 - - - - -	p. 227

3.5.1 Adaptación práctica del trabajo durante la pandemia	-----	p. 230
3.6. Consideraciones Finales	-----	p. 234

Capítulo 4. Obligaciones Colectivas de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL)

4.1. Novedades del régimen laboral de las UIESAL a partir de 2019	---	p. 237
4.1.1. Funcionarios universitarios	-----	p. 245
4.1.2. Personas trabajadoras de confianza	-----	p. 248
4.1.3. Trabajo administrativo	-----	p. 250
4.1.4. Personal académico	-----	p. 252
4.1.4.1. Profesores e Investigadores	-----	p. 254
4.1.4.2. Otras categorías académicas	-----	p. 256
4.1.4.3. Tipos de contratación	-----	p. 256
4.1.4.4. Promoción y permanencia	-----	p. 257
4.1.4.5. Trabajo a distancia	-----	p. 259
4.1.4.6. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo a partir de la nueva normalidad	-----	p. 262
4.1.4.7. Norma Oficial Mexicana, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo; su identificación, análisis y prevención (NOM-035 -STPS-2018)	-----	p. 275
4.1.4.8. Factores de riesgo psicosocial con motivo del trabajo; perspectiva de género	-----	p. 284
4.2. Estudio de campo sobre las obligaciones colectivas en diversas UIESAL	-----	p. 288
4.2.1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	---	p. 290
4.2.2. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	-----	p. 320
4.2.3. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	-----	p. 327
4.2.4. Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE)	-	p. 333
4.2.5. Colegio de México (COLMEX)	-----	p. 336
4.2.6. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)	----	p. 339
4.3. Análisis de Resultados	-----	p. 346

4.4. Consideraciones finales - - - - - p. 381

Conclusiones - - - - - p. 383

Propuestas - - - - - p. 391

Fuentes de Consulta - - - - - p. 397

Apéndice I. Descripción artística (mural) - - - - - p. 429

Apéndice II. Listado comparativo del régimen de seguridad social aplicable en algunas de las UIESAL de nuestro país - - - - - p. 441

Apéndice III. Galería de entrevistas - - - - - p. 451

Apéndice IV. Entrevista al C. Director del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y breve descripción fotográfica del citado Centro. - - - - p. 504

Lista de abreviaturas, acrónimos y siglas

AAPAUNAM	Asociación Autónoma del Persona Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México
ACIUAA	Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes
ASPA AUG	Asociación Sindical del Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato
ASPABUAP	Asociación Sindical del Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
APAUADY	Asociación de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CC	Congreso Constituyente
CM	Código de Minas
CE	Cláusula de Exclusión
CT	Condiciones de Trabajo
CL	Contrato Ley
CTM	Confederación de Trabajadores Mexicanos
CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CSUM	Confederación Sindical Unitaria de México
CONVENIO 87	Convenio 87 de la OIT sobre “Libertad sindical y protección del derecho de sindicación”.
CONVENIO 98	Convenio 98 de la OIT sobre “Derecho de sindicación y negociación colectiva”.
CCT	Contrato Colectivo de Trabajo

CCTPPP	Contratos Colectivos de Trabajo para la Protección Patronal
CIT	Contrato Individual de Trabajo
CUAIEED	Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia de la UNAM
CFRL	Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CEACR	Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT
CNCPL	Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral
CCNN	Comités Consultivos Nacionales de Normalización
CONACyT	Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología
CIDE	Centro de Investigación y Docencia Económica
COLMEX	Colegio de México
CONASAMI	Comisión Nacional de Salarios Mínimos
CUAIEED	Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia de la UNAM
DH	Derechos Humanos
DHL	Derechos Humanos Laborales
DS	Derechos Sociales
DOF	Diario Oficial de la Federación
DGPe	Dirección General de Personal de la UNAM
EE	Estabilidad en el empleo
EPA	Estatuto del Personal Académico de la UNAM
FOVIMI	Fondo de Vivienda Militar
FC	Funcionarios Conciliadores

INFONAVIT	Instituto Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores
INFONACOT	Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores
ISSFAM	Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas Mexicanas
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
ISSSTE	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
LISSSTE	Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
JCA	Juntas de Conciliación y Arbitraje
JFCyA	Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje
LGES	Ley General de Educación Superior
LGPC	Ley General de Pensiones Civiles
LISSEG	Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato
LFTAIP	Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
NOM	Normas Oficiales Mexicanas
NOM 035	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 que regula los riesgos psicosociales laborales
NOM 037	Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de Naciones Unidas

OIT	Organización Internacional del Trabajo
UIESAL	Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley
UMA	Unidad de Medida y Actualización
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UAA	Universidad Autónoma de Aguascalientes
UABC	Universidad Autónoma de Baja California
UAC	Universidad Autónoma de Campeche
UAdeC	Universidad Autónoma de Coahuila
UCOL	Universidad de Colima
UNACH	Universidad Autónoma de Chiapas
UNT	Unión de Trabajadores de México
UACH	Universidad Autónoma de Chihuahua
UJED	Universidad Juárez del Estado de Durango
UG	Universidad de Guanajuato
UAGro	Universidad Autónoma de Guerrero
UDG	Universidad de Guadalajara
UADG	Universidad Autónoma de Guadalajara
UACH	Universidad Autónoma de Chapingo
UAEM	Universidad Autónoma del Estado de Morelos
UAN	Universidad Autónoma de Nayarit
UANL	Universidad Autónoma de Nuevo León
UABJO	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

BUAP	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
UAQ	Universidad Autónoma de Querétaro
UQR	Universidad de Quintana Roo
UASLP	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
UAPAUASLP	Unión de Asociaciones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí
UAS	Universidad Autónoma de Sinaloa
UNISON	Universidad de Sonora
UJAT	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
UAT	Universidad Autónoma de Tamaulipas
UPAV	Universidad Popular Autónoma de Veracruz
UADY	Universidad Autónoma de Yucatán
UACM	Universidad Autónoma de la Ciudad de México
UNM	Universidad Nacional de México
RM	Revolución Mexicana
RT	Riesgos de Trabajo
RIT	Reglamento Interior de Trabajo
RPUM	Real y Pontificia Universidad de México
SCJN	Suprema Corte de Justicia de la Nación
SEP	Secretaría de Educación Pública
STUNAM	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
STPRM	Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana
STUAA	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes

SPSU	Sindicato de Profesores Superación Universitaria
SETU	Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios
SUTAIUAC	Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad de Autónoma de Campeche
SPAUACH	Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua
STUAC	Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila
SPAUJED	Sindicato del Personal Académico de la Universidad Juárez del Estado de Durango
STAUAG	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero
SUTUdeG	Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara
SITAUAEEM	Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos
SPAUAN	Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit
SECUABJO	Sindicato de Empleados de Confianza de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca
STEUAQ	Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Querétaro
SAUQR	Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad de Quintana Roo
STAUUS-UNISON	Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora
SPIUJAT	Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
SUTAUAT	

SITUAM	Sindicato Único de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Tamaulipas
SIPACIDE	Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana
SITCIDE	Sindicato del Personal Académico del CIDE
SUTCOLMEX	Sindicato de Trabajadores del CIDE
SUTUACM	Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México
SITTAUNAM	Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Cd de Mx
SUAYED	Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la UNAM
STyPS	Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la UNAM
SS	Secretaría de Trabajo y Previsión Social
LSS	Seguridad Social
SIRVOLAB	Ley de Seguridad Social
TLFyL	Sistema Remoto de Votación Laboral
T-MEC	Tribunales Laborales Federales y Locales
TLCAN	Acuerdo Comercial entre México, Estados Unidos y Canadá
TIPAT	Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá
	Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico

CAPÍTULO 1

EVOLUCIÓN DEL SINDICALISMO Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

“El aprendizaje es siempre rebelión. Cada pedacito de nueva de verdad descubierta, es revolucionario con respecto a lo que se creía antes”
Margaret Lee Runbeck¹

Contextualizar es una tarea indispensable para identificar los antecedentes que dieron nacimiento al sindicalismo en el sistema jurídico mexicano y al tema nuclear de los *derechos colectivos*. Como sucedió en todo el orbe, el reconocimiento del derecho a la *libertad sindical* recorrió un largo y escabroso camino, se destaca el trabajo de los Constituyentes mexicanos y su producto, la Carta Magna de 1917, en la que se reconoce por primera vez en la historia jurídica mundial desde el plano constitucional como uno de los derechos humanos laborales, lo que significó el punto de partida para que este importante derecho continuara con su propia evolución hasta la fecha, tanto en el ámbito internacional, como en el nacional particularmente, con las modificaciones generadas por la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 2019.

1.1. Porfiriato

La figura del General José de la Cruz Porfirio Díaz Mori, Presidente de México en siete ocasiones y titular del poder por más de treinta años (1877 a 1880 y de 1884 a 1911) es polémica para los historiadores; algunos lo consideran un estadista que propició el desarrollo del país, para otros, si bien en una primera etapa de su gobierno generó la paz y el progreso de la nación, fue un logro a costa de oprimir a los que menos tenían posicionándolo como un represor y dictador, sin embargo, es

¹ Cfr. Holguín Baeza, Aida María, *Mujeres, rebeldes*, consultado el 22 de julio de 2022 y disponible en: <http://patriciagaleana.net/notas/fraseario-mujeres-rebeldes/>

unánime que el periodo durante el cual gobernó Porfirio Díaz, se conoce como *el porfiriato*.

Los primeros 50 años de la vida democrática mexicana generaron reacciones contradictorias ante la puesta en práctica de políticas controversiales como el ejercicio de la reelección practicada entre otros, por el presidente Sebastián Lerdo de Tejada en oposición al General Porfirio Díaz, este último al no ver con buenos ojos esta medida proclamó el Plan de Tuxtepec el 10 de enero de 1876, la publicación de este texto marca el inicio del porfiriato. En un claro contrasentido, en el exordio de esta declaración Porfirio Díaz manifestaba su rechazo al sufragio nacional al decir: "...considerando ... que el sufragio efectivo se ha convertido en una farsa ... que el mismo Lerdo de Tejada destruyó toda esperanza de buscar el remedio a tantos males en la paz, creando las facultades extraordinarias y suspensión de garantías, para hacer de las elecciones una farsa criminal..."²

Sin embargo, una vez en el poder el autor del Plan de Tuxtepec aplicó las mismas prácticas que le recriminaba a su antecesor y modificó la Constitución para darse la facultad de reelegirse perpetuándose en el poder por más de 30 años, reeligiéndose en siete ocasiones. Javier Ugalde señala "de nada sirvió a Porfirio Díaz su propia experiencia . . . durante su dictadura, pudo convencerse de la verdadera causa de las reelecciones y, entonces, también convencido de su apostasía, perfectamente seguro de que había conculcado el principio que fervorosamente proclamara como caudillo, introdujo en la Constitución reformas de interés personal"³.

El porfiriato conjunta varias paradojas, por un lado, implantó una dictadura militar contraria a la génesis de la revolución de Tuxtepec, el desarrollo industrial

² *Plan de Tuxtepec*, Porfirio Díaz, consultado el 10 de enero del 2022 y disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/TUXTEPEC.pdf>

³ Ugalde, Javier, *En torno a la democracia. El sufragio efectivo y la no reelección (1890-1928)*, p. 519-520, visible en: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12346>, consultado el 18 de abril del 2023.

nacional que impulsó estuvo marcado por una gran desigualdad social y se instaló una violación a la libertad de expresión impidiendo la crítica que él mismo había ejercido en el Plan de Tuxtepec al cuestionar la llegada y los resultados políticos de Sebastián Lerdo de Tejada. Durante este largo periodo, también llegó la electricidad por primera vez a México, la minería ocupó un lugar importante, el repunte de la industria mexicana fue evidente pero, paralelamente, el hartazgo del pueblo creció ante la incongruencia en el cumplimiento del principio político encarnado en el plan de Tuxtepec: “Sufragio efectivo, no reelección” y la extrema miseria en que vivían grandes sectores de la población, obligó a Porfirio Díaz a soltar el poder y morir en el exilio.

1.1.1. Industrialismo

Moisés González Navarro resalta que uno de los principales problemas durante el porfiriato es que, a pesar de que existían grandes extensiones de tierra, sin soslayar que México era un país eminentemente agrícola, había muy poca mano de obra tanto para trabajar el campo como para laborar en los pocos sectores de la industria, situación que Porfirio Díaz resolvió apostando a la inmigración, y agrega: “A principios del porfiriato, como México era considerada la nación de mayores recursos naturales, se pensó que podría ser una nación autárquica; tal creencia la compartieron muchos gobiernos del México independiente y la propagaron escritores extranjeros.”⁴ Sobre el origen del industrialismo mexicano los historiadores y economistas sostienen tesis contradictorias, Fernando Rosenzweig, Dawn Keremetsis, Robert Potash y Jan Bazant señalan que, durante el siglo XIX México tuvo una importante experiencia industrial, sin embargo, otros afirman que es hasta entrados los años cuarenta cuando realmente se inicia un verdadero impulso a la industrialización mexicana, esto es, a finales del régimen presidencial del General Lázaro Cárdenas. “El viraje de 1940 aunque ha sido exagerado representa una fecha significativa porque marca el inicio de una política, acentuada

⁴ Cft. González Navarro, Moisés, “México, país de inmigración”, p. 51, consultado el 14 de febrero y disponible en: <https://www.jstor.org/stable/j.ctv3dnq7g.4>

a partir de la política alemanista, volcada a la industrialización que le exige al campo alimentos baratos para la población urbana, divisas para poder adquirir bienes de capital en el mercado mundial y materias primas para el sector manufacturero”.⁵

Sobre el contexto económico nacional durante el porfiriato, Salvador Hernández Mejía señala:

...después de la Reforma, se instaló en México el régimen porfirista que degeneró en una férrea y feroz dictadura, apoyada por los sectores reaccionarios del país y por el capital extranjero ... Al iniciarse el siglo XX México, no tiene las bases de sustentación que el liberalismo decimonónico necesita para su desarrollo; carece de capitales para promover una economía propia y la producción industrial y el comercio son casi inexistentes y la agricultura languidece entre formas rudimentarias de explotación. Y con una gran masa de población sumida en las sombras de un negro pasado, el esfuerzo liberal se abate en el transcurso de la dictadura, aprisionado entre el latifundismo que obstaculiza las vías del progreso y las nuevas formas de capitalismo que deforman el desarrollo del país ... El progreso material del porfiriato fue aprovechado por una minoría privilegiada de la sociedad; y el pueblo quedó hundido en el atraso, la miseria y la ignorancia.⁶

⁵ Cft. Rajchenberg, E. *¿Milpas o chimeneas? La polémica en torno a la industrialización a mediados de siglo*, México, Revista Chiapas, 2000, p. 5, consultado el 28 de febrero de 2022, disponible en: <https://chiapas.iiec.unam.mx/No10-PDF/ch10rajchenberg.pdf>

⁶ Hernández Mejía, Salvador, *De los privilegios y los cambios. Antecedente Históricos del Artículo 3º Constitucional*, México, Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad Veracruzana, 1994, consultado el 15 de junio de 2021, disponible en: https://www.uv.mx/cpue/colped/N_2526/publsalv.htm#:~:text=Y%20con%20una%20Ogran%20masa,a%C3%B1os%20del%20siglo%20XIX%20y

El Plan de Tuxtepec fue clave para la llegada del general Porfirio Díaz al poder, quien asume la presidencia el 5 de mayo de 1877, después de que el Congreso lo declara presidente constitucional electo, con este hecho impide la reelección de Sebastián Lerdo de Tejada. En principio pareció coherente con las ideas que había defendido, particularmente el principio político de *no reelección* y al terminar su primer periodo, deja en el poder a Manuel González de 1880 a 1884, sin embargo, Porfirio Díaz cambia la Constitución para poderse reelegir e instituir su dictadura desde ese año (1884) hasta 1911 cuando es exiliado, con relación a las reformas constitucionales María del Pilar Hernández señala, “sobresalen las operadas al artículo 78 en materia de no reelección... precepto que, finalmente, permitieron la presencia de Díaz en el ejercicio del poder hasta 1911.”⁷

Durante el Porfiriato existió una alta concentración de grandes extensiones de tierra, es decir, se dio apoyo a los programas de desarrollo agrícola y para el fomento de la colonización, ocupación y enajenación de terrenos baldíos sobre todo para inmigrantes extranjeros, Jorge Gómez de Silva sostiene: “En el decreto del 18 de diciembre de 1893, el Congreso autorizó al presidente modificar la Ley de Colonización... para disminuir las restricciones impuestas para adquirir tierras”⁸ tratando de resolver algunos problemas a través del fomento a la inmigración extranjera.

Bajo esta idea, el 26 de marzo de 1894, Porfirio Díaz promulgó la *Ley sobre ocupación y enajenación de terrenos baldíos de los Estados Unidos Mexicanos en la que* “se dividía los terrenos de propiedad de la Nación en las siguientes clases: I.

⁷ Cfr. Hernández, María del Pilar, *Porfirio Díaz reformador constitucional y social*, consultado el 4 de julio del 2022 y disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4121/8.pdf>

⁸ Cfr. Gómez de Silva Cano, Jorge J, *El Porfiriato*, consultado el 18 de agosto de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4452/12.pdf>

terrenos baldíos; II. Demasías, III. Excedencias y IV. Terrenos nacionales”⁹ que, permitía a mexicanos y sobre todo inmigrantes extranjeros, adquirieran terrenos baldíos sin limitación de extensión. Años más tarde, se derogó esta ley para celebrar convenios con particulares (empresas extranjeras) otorgando grandes extensiones de tierras para la explotación de los recursos que en el mismo se encontraban incluyendo los incentivos fiscales necesarios para ello. Lo que a la postre constituyó uno de los principales motivos para el estallido de la Revolución de 1910.

Por otra parte, algunas características de la economía porfiriana serán el impulso a las industrias ferroviaria, textil, minera y petrolera, y propiciar el cambio de la producción artesanal por la manufacturera, sin embargo, todas ellas generarán estragos en las economías familiares de los trabajadores mexicanos que detonarán en el surgimiento y las constantes luchas del movimiento obrero en México como vía de solución. En este sentido, el industrialismo impulsado por el porfiriato sentó las bases de un crecimiento económico que solo benefició a ciertos sectores de la industria nacional y extranjera, sacrificando derechos humanos, entre ellos, los laborales de los trabajadores en México.

Si bien se afirma que Porfirio Díaz sentó las bases para el desarrollo industrial del país, con la introducción y apoyo en los sectores económicos, estas directivas no estaban al margen de lo sucedido en Europa tiempo atrás (1760-1840) bajo la experiencia de la revolución industrial en Inglaterra, la cual se extendió a varias partes de Europa. Como parte de su política económica, Porfirio Díaz fomenta la entrada de capitales extranjeros, pero será hasta la posrevolución cuando se cuente con los cimientos que permitirán más adelante, consumada la revolución, ir estableciendo una industria más consolidada. Respecto al industrialismo en México, Enrique Rajchenberg, E. señala:

⁹ *Ley sobre ocupación y enajenación de terrenos baldíos de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 26 de marzo de 1894, México, IJ-UNAM; consultada el 18 de agosto de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/940/39.pdf>*

...el proyecto de modernización económica durante el porfiriato dio paso, indirectamente, a una planta industrial donde se combinaron tecnologías de punta con regímenes de trabajo autoritarios. Esta planta industrial que coexistió con talleres artesanales y semimecanizados no fue objeto de una política expresamente diseñada para promoverla. Fue más bien el resultado de una no planeada sustitución de importaciones. Las tarifas arancelarias que seguían siendo una fuente del erario público permitieron el crecimiento de industrias en determinadas regiones del país. El proceso de urbanización, la construcción acelerada de vías férreas que integraron económicamente al territorio y la salarización de la población trabajadora, aun si sus ingresos eran reducidos y ello encogía la demanda efectiva, contribuyeron al mismo resultado. La atención desmesurada concedida a la industria textil, cuyo número de establecimientos rebasaba al de cualquier otra manufactura, oculta a veces la fundación en la misma época de cervecerías, fundidoras, cementeras, fábricas de vidrio y de papel, cigarreras, entre otras.¹⁰

Imer Flores señala que, aunque Porfirio Díaz no introdujo *per se* la industrialización en México, fomentó y logró un gran avance para la economía del país en el sentido de que:

... contribuyó no solamente a derrotar al Segundo Imperio y pacificar el país al imponer la *pax porfiriana* sino además a crear las condiciones para el desarrollo económico, la construcción de la red ferroviaria y el superávit de las finanzas públicas. Sin embargo, también son innegables sus deméritos como opresor y represor ...Como es sabido, Porfirio Díaz acogió el positivismo de Henri de Saint-Simon y de Augusto Comte e hizo suya la máxima de “orden y progreso”, la cual parecería ser compatible con el liberalismo económico, pero

¹⁰ Rajchenberg, E., *op. cit.*, nota 5, p. 3.

era completamente incompatible con el liberalismo político, al atentar en contra de las libertades públicas y de los límites del poder.¹¹

Stephen H. Haber destaca el trabajo de estudiosos del siglo XIX mexicano y señala: “Sin duda, historiadores como Fernando Rosenzweig, Dawn Keremetsis, Robert Potash y Jan Bazant destacaron desde hace tiempo el hecho de que durante el siglo XIX México tuvo una experiencia industrial de importancia. Los estudios de Bazant acerca de la industria textil algodonera indicaban que México tenía un impresionante sector de géneros de algodón, cuyos orígenes se remontaban a fines de la década de 1830.”¹² Los enfoques de análisis economistas que han estudiado el tema de la industrialización señalan, lo cual resulta importante ya que Porfirio Díaz centra su apoyo hacia los inversionistas extranjeros, sobre todo en los sectores de la industria textil y minera, dejando de lado al campo en donde existía muy poco apoyo a pesar de su relevante papel económico.

Hablar del industrialismo en el Porfiriato es referir el desmedido apoyo que en ese periodo dio Porfirio Díaz a ciertos sectores de la Industria, sobre todo extranjeros. Con Porfirio Díaz se inicia la fase imperialista del capitalismo ya que, en treinta años, la atrasada industria mexicana adquirió un avance inédito en ramas como la minería, la petrolera o la textil, con lo que se dio pie a nuevas concentraciones urbanas, aunado a la creciente red ferroviaria que facilitó enormemente el desarrollo del mercado y la transportación de mercancías. De esta forma las exportaciones crecieron de manera exponencial y algo muy importante es

¹¹ Flores, Imer, *Porfirio Díaz (1830-1915): La Constitución, la dictadura y la reelección*, p.p. 136-137; consultado el 17 de febrero de 2021, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4121/9.pdf>

¹² H. Haber, Stephen, *La industrialización de México: historiografía y análisis*. COLMEX, Historia Mexicana, 42(3), México, 1993, p. 652; consultado el 6 de mayo de 2021 y disponible en: <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/2236>

que el presidente Díaz, centralizó el manejo de la economía a través de la administración directa del gobierno con el fortalecimiento de las finanzas y la banca.

La paz, oportunidad y prosperidad traída por el régimen de Porfirio Díaz, estaba reservada para los pocos escogidos. Los intereses políticos, sociales y económicos de la mayoría de los mexicanos fueron contemplados con humillante desdén, cuando estos eran considerados del todo. No solamente fue suprimida toda actividad política, sino que Díaz falló en tomar ventaja de su largo mandato para preparar al pueblo para una participación democrática en su gobierno. El pueblo de México sufrió por la falta de igualdad en la administración de justicia.¹³

María del Carmen Macías Vázquez señala que el presidente Díaz para impulsar su andamiaje institucional modernizador “ante la situación de *relativa* estabilidad el presidente Díaz se propone impulsar un proyecto para modernizar el país y para ello crea mecanismos de apertura a los capitales privados extranjeros, política que es el sello que distingue al gobierno de Díaz”.¹⁴

Paralela a la paz que presumía Porfirio Díaz grandes sectores de la población nacional vivían sumidos en una deplorable pobreza. En el campo regía la esclavitud, la miseria y la indefensión. La hacienda y la tienda de raya se encargaban de endeudar a los campesinos y el ejército de perseguirlos, aplicando la Ley fuga, con

¹³ R. Ross, Stanley, *México bajo Porfirio Díaz: “Madre de extranjeros y madrastra de los mexicanos”*, traducción de Eduardo Barraza, México, Revista Barriozona, 2015; consultado el 14 de julio de 2021, disponible en: <https://barriozona.com/mexico-bajo-porfirio-diaz-madre-de-extranjeros-y-madrastra-de-los-mexicanos/>

¹⁴ Macías Vázquez, María Carmen y Pérez Contreras, María Monserrat, *La propiedad agraria durante la época porfiriana*, México, IJ- UNAM, 2015, p. 390; consultado el 8 de julio de 2021, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4121/22.pdf>

la consigna *mátalos en caliente* lo cual aplicaba, en respuesta al cada vez más creciente descontento contra el estado de cosas, apagando con ello cualquier brote de rebelión. En la entrevista que Díaz concedió al periodista James Creelman en 1908 sostuvo: “Éramos duros. Algunas veces, hasta la crueldad. Pero todo esto era necesario para la vida y el progreso de la nación. Si hubo crueldad, los resultados la han justificado con creces ... Fue mejor derramar un poco de sangre, para que mucha sangre se salvara. La que se derramó fue sangre mala, las que se salvó, buena.”¹⁵

Entre muchas de las atrocidades del gobierno de Díaz está la que cometió contra el pueblo yaqui, exiliando a miles de familias al trabajo forzado en las zonas del henequén en Yucatán: “...los pueblos de indios y los ayuntamientos pierden sus tierras beneficiando nuevamente a los denunciantes, personas ajenas a la comunidades quienes se apropian las mismas. Este nuevo despojo lleva a los pueblos a rebelarse a través de múltiples alzamientos...la guerra del Yaqui adquirió las características de una lucha por la tierra de parte de los indios despojados y de una lucha de exterminio del gobierno porfiriano.”¹⁶ La misma suerte corrieron otros pueblos indígenas como los mayas y de algunas otras regiones del país para quienes no había garantía alguna en cuanto al respeto de sus derechos humanos: “En contraste al desarrollo económico y social de la clase adinerada durante el Porfiriato se encuentra el otro México, el compuesto por indígenas, campesinos y pobres, considerados como una clase inferior y excluidos de todo proyecto dignificador. Además son despojados de su mayor riqueza: sus tierras, aguas y bosques”.¹⁷

¹⁵ García Ramírez, Sergio, “El sistema penal en el porfiriato”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Núm. 264, julio-diciembre de 2015, p. 170, consultado el 1 de junio del 2022 y disponible en <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60308/53196>

¹⁶ Macías Vázquez, María Carmen y Pérez Contreras, María Monserrat, *op. cit.*, nota 14, p. 400.

¹⁷ *Ibidem*, p. 410.

A finales del siglo XIX, la situación laboral de los mexicanos la describió Pastor Rouaix, ingeniero topógrafo y constituyente de Querétaro en 1917, fue un joven sensible a los problemas sociales, expresó que los trabajadores mexicanos no tenían ninguna importancia para el gobierno Porfirista al decir: “El intenso comercio de Tehuacán estaba...sostenido por las mercancías de los indígenas mixtecos, aztecas y popolocas, quienes las llevan a costas en fatigoso viaje para entregarlas a los comerciantes, españoles en su totalidad, que conservan el despotismo del conquistador y creían tener la superioridad racial que les daba su pasada dominación”¹⁸, al respecto Humberto Morales señala: “El grave error del Estado porfirista estribaba en atraer capitales a cualquier costo, lo que llevaba a proteger mucho a las empresas transnacionales a costa del esfuerzo de los trabajadores mexicanos.”¹⁹

De igual forma, Aurora Gómez-Galvarriato, respecto de la preferencia que Porfirio Díaz tuvo sobre capitales extranjeros, hace alusión a la obra *Historia Moderna de México, tomos VII y VIII*, resaltando lo siguiente: “El atraso relativo de la historia económica en México ha tenido que ver también con la dificultad que el medio académico mexicano tuvo por largos años para proporcionarle un nicho adecuado para su desarrollo...”²⁰ lo cual está dedicado a la historia económica del porfiriato y señala que para la realización de dicho trabajo, se convocó a una serie de historiadores y economistas dirigidos por Fernando Rosenzweig y Daniel Cosío Villegas quienes acudieron a una serie de fuentes tanto nacionales como

¹⁸ Morales Moreno, Humberto, “*El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928*”, México, Benemérita Universidad de Puebla, consultado el 13 de febrero de 2021 y disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7056028>

¹⁹ *Idem*.

²⁰ Gómez-Galvarriato, Aurora, *Porfiriato. Vida Económica: ¿Qué sabemos de nuevo?*, Instituto de Investigaciones Históricas, Históricas Digital, UNAM, 2003, pp.123-125; consultado el 11 de julio de 2021 y disponible en:

https://www.historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/410/410_04_08_PorfiriatoVida.pdf

internacionales, como *The Economist*, para hacer una relación sobre la inversión extranjera en México. Los autores que colaboraron en dicha obra encuentran sistemáticamente que los logros alcanzados durante el Porfiriato conllevan intrínsecamente algún problema, en este sentido Luis Cossío Silva afirma:

... el crecimiento alcanzado en la agricultura de exportación contrasta con un crecimiento mucho más lento de la producción para el consumo interno, lo que implicaría peores niveles de alimentación para la población mexicana; el aumento en la producción de bienes de exportación logrado durante el Porfiriato había sido a costa de una importante disminución en la producción de aquellos bienes destinados al mercado interno como el maíz y el frijol [...] ello implicaba un serio deterioro en el nivel de vida del mexicano promedio, que no había gozado de los beneficios que el crecimiento económico porfiriano traía consigo.²¹

María del Carmen Macías y María Montserrat Pérez refieren que los propósitos de modernización y dominación nacional del entonces presidente Díaz, lo llevan a reunir dentro de su gobierno a un grupo de hombres conocidos como *los científicos* y cuya participación será clave en el desarrollo de las políticas que implementó, algunas de las cuales fueron de tipo fiscal y financiero, bajo el contexto de “las constantes luchas internas por el poder y el combate a las invasiones del exterior terminaron por dejar al país en bancarrota”.²² Dichas autoras mencionan que José Limantour, como titular de Hacienda, toma decisiones tales como: “reduce sueldos, sacrifica prebendas, logra abolir de un plumazo las alcabalas, reorganiza el sistema bancario y monetario [...] asimismo, logra nivelar los presupuestos en 1894, obteniendo un superávit un año después.”²³

²¹ *Ibidem*, p. 128.

²² Macías Vázquez, María Carmen y Pérez Contreras, María Monserrat, *op. cit.*, nota 14, p. 393.

²³ *Ibidem*, p. 394

Por otra parte, la política económica del porfiriato basada en la apertura a capitales extranjeros se diseñó bajo el cobijo de una legislación flexible y de subsidios, siendo el caso más representativo el de la ampliación de la red ferroviaria, de 638 km de vías férreas en 1876 (cuando asume el poder) a 19,280 km en 1910; con lo que logra un crecimiento del mercado interno y una participación significativa en la economía internacional. Así las cosas, “la inversión extranjera no solo abarcó el desarrollo de las vías de comunicación, sino también a sectores estratégicos como la minería y el petróleo. Se cuenta que el presidente Díaz llega a conceder a los extranjeros un papel muy significativo en la economía interna de México, lo que le implica muchas críticas, a grado de señalarle que el único país beneficiado era Estados Unidos.”²⁴

Cabe mencionar que, durante la presidencia de Díaz, el capital norteamericano invertido en México fue de 202 millones de dólares:

... en actividades como la producción de cobre, la extracción minera, la producción de petróleo crudo y comercio de combustible, la producción de azúcar de remolacha, la concesión de tierras huleras, la intervención de las empresas de transporte, principalmente en los ferrocarriles. También tuvieron cabida capitales ingleses con una participación del 29% en ferrocarriles, prestación de servicios y minería; igualmente hubo capitales franceses con una inversión en bonos de deuda, ferrocarriles, minas, bancos, entre otros. Para 1910 la inversión extranjera ascendía a las dos terceras partes de la inversión total, calculada en dos mil millones de dólares.²⁵

Fernando Rosenzweig sostiene que durante el porfiriato se limitó el crecimiento del mercado interno por la mala distribución del ingreso “a la gran agricultura

²⁴ *Ibidem*, p. 395.

²⁵ *Idem*.

latifundista, cuya constante presión sobre los bancos limitó las posibilidades que encontraban para su florecimiento”.²⁶

En esa época, la clase trabajadora la formaban mineros, obreros de fábricas textiles, trabajadores de las incipientes industrias del tabaco, café, azúcar, henequén, tabaco, entre otras y los miles de artesanos de las ciudades. De estas industrias, las más importantes fueron la minera y la textil; en la primera llegaron a laborar más de cien mil trabajadores en más de tres mil centros mineros y en el segundo alrededor de 12 mil operarios, “a partir de los 70 irrumpen ...nuevos sectores obreros ...los ferroviarios...que exigen una considerable inversión de máquinas.”²⁷

María del Pilar Arroyo y María de Lourdes Cárcamo destacan que el desarrollo industrial durante el porfiriato se caracterizó por:

una política de privilegios que consistía en la autorización de salarios extremadamente bajos, la incorporación de la tecnología a la producción manufacturera, la protección comercial con aranceles de 50 a 200% del valor de importación y la prohibición total de importar productos similares a los fabricados internamente. Los impuestos eran demasiado elevados para los artesanos, pero las grandes empresas textiles estaban exentas de cubrirlos ... El impulso a la producción industrial en México y en específico el crecimiento del sector textil y del vestido se debe en buena parte a la inversión extranjera ...durante ...1878 a 1911, la producción industrial se duplicó, registrando un crecimiento promedio anual del 3.6%, destacándose la producción de bienes de consumo como los textiles, peletería y calzado, alimentos, bebidas, aceites y jabones. Además de la inversión extranjera, otros factores como el crecimiento del mercado interno, el crecimiento poblacional,

²⁶ Gómez-Galvarriato, Aurora, ob.cit., nota 20, p.128.

²⁷ García, Alejandro, “Apuntes históricos sobre la clase obrera en México”, *Revista.um.es*, Universidad de Murcia-España, 1982, p. 215; consultado el 21 de febrero de 2021 y disponible en: <https://revistas.um.es/analeshc/article/view/107531>

la ampliación de las comunicaciones y el contacto frecuente con el exterior contribuyeron a la industrialización de México.²⁸

El otro sector emblemático por ocupar el primer lugar en la economía durante el porfiriato, fue la minería, al respecto Estela Ramírez Villalobos señala que fue la base principal del comercio exterior y:

A los metales preciosos se agregó a partir de 1892, la producción y exportación de metales y sustancias minerales de uso industrial (antimonio, plomo, cobre, zinc, hierro) y combustibles, aunque en corta escala (carbón, grafito, petróleo). La Ley minera de 1887 atrajo fuertes inversiones inglesas, norteamericanas y francesas. Durante el último tercio del siglo XIX, las inversiones extranjeras atraídas por la legislación fueron el factor más importante del incremento productivo, aunado al descubrimiento de nuevos yacimientos ... con la ampliación en gran escala de las industrias de base, carbón, hierro y acero, a través de la modernización de la planta y el desarrollo científico tecnológico a nivel mundial en el que se introdujo la industria mexicana durante el porfiriato.²⁹

Dos años más tarde se aprueba el Código de Minas de 1884 abrogándose las Ordenanzas Coloniales, estableciendo a la minería como una rama de competencia federal y condicionando el mantenimiento de la concesión de minas a la explotación

²⁸ Arroyo López, María del Pilar Ester y Cárcamo Solís María de Lourdes, “La evolución histórica e importancia económica del sector textil y del vestido en México”, *Revista economía y sociedad*, México, vol. XIV, número 25, enero-junio de 2010, pp. 56 y 57; consultado el 16 de julio y disponible en: www.redalyc.org/pdf/510/51015546004.pdf

²⁹ Ramírez Villalobos, Estela, “El desarrollo del capitalismo en México en la segunda mitad del siglo XIX”, *Revista Economía Informa*, México, UNAM, núm. 374, mayo-junio de 2012, p. 35; consultado el 16 de julio y disponible en: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/374/02estela.pdf>

ininterrumpida de las mismas. A su vez este Código será abrogado por el de 1892 que, “reconoce a la propiedad minera como irrevocable y perpetua y la *completa libertad de acción industrial* en el uso de tecnología y mano de obra. La nueva legislación otorga incentivos y protecciones adicionales a las empresas extranjeras.”³⁰

Otro punto que merece atención en el análisis de la industrialización, es el relativo al desarrollo de la banca “ya que jugó un papel clave en el creciente flujo de capital externo en forma de inversiones directas en la esfera productiva, (principalmente en ferrocarriles y minería) en la banca y en forma de préstamos al gobierno.”³¹

La heterogeneidad de la estructura productiva se acentúa, subsumida por la dinámica del cambio y la expansión capitalista subordinada. La producción industrial adquiere un perfil altamente concentrado y monopolístico. En la producción agrícola persiste y se refuerza el carácter dual, producción capitalista en ascenso en vastas zonas, norte, centro y sureste, orientadas a la comercialización y exportación, y producción de autoconsumo de las mayorías campesinas empobrecidas. Extrema concentración de la propiedad agraria y la desigualdad social. La transformación del espacio y la explotación de los recursos naturales por el progreso productivista inician el camino hacia el desequilibrio y el daño ecológicos. Las metas de igualdad, libertad y bienestar que enarboló la lucha liberal decimonónica, aparecen como una quimera para la inmensa mayoría de los mexicanos.³²

El industrialismo porfirista propició el desarrollo económico, entre otras de la industria textil y minera, sin embargo, el andamiaje jurídico, económico y político sólo permitió que los beneficios de la bonanza económica generada fueran disfrutados

³⁰ *Ibidem*, p. 42.

³¹ *Ibidem*, p. 49.

³² *Idem*.

por unos cuantos, lo que agudizó la brecha previa de desigualdad social entre ricos y pobres, entre los grandes propietarios y los trabajadores explotados. A más de 100 años de la muerte de Porfirio Díaz “el despojo de tierras se sigue perpetuando, ahora bajo el patrocinio de la reforma energética, que arrebató las tierras de los campesinos para instalar gasoductos, termoeléctricas, autopistas, y acueductos en beneficio de los capitales imperialistas profundizando el sometimiento a éstos, incluso más que cuando gobernaba Díaz.”³³ El resultado del proyecto modernizador del General Porfirio Díaz, acrecentó la miseria y el descontento de los obreros cuyo trabajo servía para incrementar el enriquecimiento de ciertos sectores poderosos pero en carne propia con su esfuerzo no obtenían del Estado la garantía de los mínimos derechos humanos laborales para vivir dignamente junto con sus familias. El modelo económico implementado durante el porfirismo propició la presencia de reglas jurídicas que favorecían a ciertos grupos de nacionales y extranjeros como ya ocurría en México desde antes de nacer a la vida independiente. A lo anterior, se agregan las medidas penales crueles legales y extralegales aplicadas, por ejemplo, bajo la ley fuga y la violación de derechos humanos en los eventos, entre otros, de las huelgas de Cananea y Río Blanco, todo lo cual serán factores detonantes del estallido de la revolución mexicana en el siglo XX. La ausencia de condiciones laborales dignas en México a favor de la clase trabajadora a finales del siglo XIX hace emerger la protesta y exigencia de mínimos derechos laborales individuales y colectivos que el Estado debe garantizar no sólo para ser calificado de moderno y democrático sino para cumplir con sus obligaciones públicas y sociales.

1.1.2. Ausencia del sindicalismo

A mediados del siglo XIX, al tiempo que Porfirio Díaz brindaba en México todas las facilidades en favor de la inversión de capitales extranjeros, los trabajadores

³³ Morales, Ramón, “Cien años de la muerte de Porfirio Díaz: sigue la opresión y la miseria”, *Diario La Izquierda*, México, 2015; consultado el 3 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.laizquierdadiario.mx/Cien-anos-de-la-muerte-de-Porfirio-Diaz-sigue-la-opresion-y-la-miseria>

comienzan a organizarse rechazando las condiciones laborales inhumanas impuestas por los dueños de las minas, de las factorías o de los talleres, tales como las largas jornadas de trabajo que iban de 14 a 16 horas, con bajos salarios e inexistentes condiciones de seguridad e higiene.

Los obreros de las minas protagonizaron luchas significativas junto con los textiles, después de pasar por la etapa de sociedades de ayuda mutua, *mutualistas*, se transformaron en organismos de resistencia. Entonces inicia la larga lucha nacional por los derechos humanos laborales con el propósito de que se materializaran en leyes que garantizaran condiciones de trabajo decorosas, tales como la reducción de la jornada, salarios dignos, beneficios en materia de seguridad y salud, así como el reconocimiento y garantía de sus derechos obreros como organización de clase, es decir, el germen y origen de los derechos laborales colectivos.

Las primeras expresiones organizadas en la *prehistoria* obrera fueron las Sociedades Obreras de Socorro Mutuo, que bien de manera independiente o bien ligadas a las artesanales surgieron y subsistieron durante un par de décadas. Reynaldo Sordo Cerdeño señala que “las primeras sociedades de socorros mutuos se fundaron en 1853 y 1854 cuando el derecho de asociación aún no estaba consignado en ninguna ley.”³⁴

En el ámbito internacional, estas figuras nacieron de las ideologías que irrumpieron a finales del siglo XVIII y de manera preponderante a mediados del siglo XIX, en especial a partir de la formación de la Primera Internacional Obrera en 1864, resultado del Congreso de Londres, siendo sus principales protagonistas Carlos Marx y Federico Engels.

La influencia de estas ideas en México hace surgir en 1871 el Gran Círculo de Obreros, conformado principalmente por impresores y sastres, en sus inicios contaba con 43 sociedades provenientes de diversos gremios y oficios.

³⁴ Sordo, Cerdeño, Reynaldo, *Las Sociedades de Socorros Mutuos*, COLMEX, visible en <https://www.jstor.org/stable/25135849> consultado el 10 de abril del 2023 .

El Círculo de Obreros, permite que madure entre la clase trabajadora la imperiosa necesidad de conformarse como una organización a nivel nacional y es en 1875 cuando los trabajadores consolidan esa idea y el 5 de marzo de 1876, bajo el patrocinio del citado Círculo de Obreros, así como de su órgano informativo “El Socialista”, se inicia el Congreso General Obrero de la República Mexicana, quedando fundada la Gran Confederación de las Asociaciones de Trabajadores de México, la primera en la historia del país.

Este Congreso General llevó a cabo discusiones relevantes en torno al establecimiento de una regulación sobre las condiciones de trabajo en lo general, así como el salario y la jornada. Estas reuniones se extendieron hasta junio de 1876, cabe destacar que el 23 de abril de dicho año, se publica el “Manifiesto del Congreso General”, en donde se sentaron las bases de sus más anheladas demandas.

De suma importancia es que, el Congreso planteó mejorar las condiciones de trabajo de las obreras y la necesidad de una regulación del trabajo infantil, en tal sentido, empiezan a aparecer publicaciones en defensa de la huelga y los derechos laborales de las mujeres y de los niños quienes integraban los grupos más explotados.

En tales circunstancias, para 1878 los anarquistas liderean al movimiento obrero en México, pero su papel no pudo ir más allá en su lucha ya que este tipo de movimientos no estaban permitidos por el gobierno. En su artículo *El nacimiento del derecho laboral mexicano: 1891-1928*, Humberto Morales señala que: “Durante el porfiriato, la huelga había sido condenada <<un acto criminal y hasta la simple protesta era considerada como subversiva>> ... La organización entre trabajadores era -por definición- un desafío no solo a las empresas o grandes haciendas sino al mismo sistema político.”³⁵ Por lo anterior, la lucha por garantizar las condiciones para el ejercicio de un sindicalismo como se concibe hoy en día, fue largo y se mantiene presente con demandas aún insatisfechas.

³⁵ Morales Moreno, Humberto, *op. cit.*, nota 18, p. 262.

1.1.3. Represión de los liderazgos laborales

Porfirio Díaz trató de mantener su famosa *pax porfiriana* a través del control político-militar de corte dictatorial en el territorio nacional persistiendo en disolver cualquier brote revolucionario. "Sin embargo, la instauración del proyecto de pacificación del país no sería suficiente para acabar con una práctica que había imperado por más de medio siglo... Los pronunciamientos no se habrían de suprimir por edicto ni de erradicar solo por el propósito presidencial de imponer el orden mediante la aplicación de la fuerza armada".³⁶

Una de las características del porfiriato ya mencionada fue, haber concedido una serie de privilegios a los inversionistas extranjeros, a fin de que desarrollaran su actividad y con el apoyo de Díaz, pronto dominaron la economía del país; esto fue visto con total desagrado por quienes pensaban que el desarrollo económico del país pudo haber dependido de mano de obra y financiamiento mexicanos y no extranjeros, permitiendo que estos últimos inversionistas se hicieran ricos a costa de las clases más pobres y desprotegidas, situación que aumentó el descontento de los obreros y de los campesinos que cada vez cuajaba más.

Bajo ese ambiente, detona una situación que la mayoría de los inversionistas no se esperaba: "El paro de actividades laborales era un problema que no se había previsto; eso no había ocurrido antes y ni siquiera se había pensado en su posibilidad. ... tampoco el gobierno tenía previsto nada para ese caso."³⁷ Alejandro García señala al respecto que, "en principio la figura jurídica de la huelga se va a codificar, se va a establecer toda una normativa legal que intervenga, justifique, etc.,

³⁶ Gantús Fausta, "La inconformidad subversiva: entre el pronunciamiento y el bandidaje. Un acercamiento a los movimientos rebeldes durante el tuxtepecanismo, 1876-1888", *Revista Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México*, Núm. 35, enero-junio de 2008; consultado el 21 de julio de 2021 y disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26202008000100002

³⁷ García, Alejandro, *op. cit.*, nota 27, p. 217.

la actuación del cuerpo estatal, que en la mayoría de los casos se manifestará con la intervención militar y represiva [...]»³⁸

Es una época con total represión a cualquier líder que pretenda encabezar a la clase trabajadora y Alejandro García sostiene que se va a dar una transformación del mutualismo en cooperativismo, con la construcción de cooperativas “socialistas” o “libertarias”, con el objeto de asumir una lucha anticapitalista; situación que como dice el autor referido, significará un avance ideológico-político en la clase trabajadora organizada.

En la etapa porfirista las leyes de colonización y el incremento del latifundismo, benefició a los ricos nacionales y extranjeros, despojando de sus tierras a los indígenas, siendo los yaquis uno de los pueblos brutalmente reprimidos, quitándoles sus tierras y dándolas en concesión a inversores extranjeros.

Porfirio Díaz como titular del poder ejecutivo, reprimió duramente las organizaciones obreras, al grado de que muchas desaparecieron, sin embargo, el germen de los movimientos obreros en México ya estaba sembrado. Su madurez enfrentó confusiones ideológicas, dudas en cuanto a los métodos de lucha y su relación con el poder, además de estar sobreviviendo ante el constante asedio y represión gubernamental de que eran objeto.

Miguel Rodríguez sostiene que “los trabajos sobre el anarquismo mexicano se cuentan con los dedos de los dedos”,³⁹ en su análisis de la obra *El anarquismo y la clase obrera mexicana, 1860-1931* de John M. Hart quien “hace una revisión muy somera de los principales anarquistas europeos del siglo XIX, influencias externas y la situación económico-social del país después de la Independencia -influencias internas-, antes de presentar a Rhodakanaty “el proselitista”, quien sería el pionero del anarquismo mexicano y entre sus seguidores enlista a Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva y Hermenegildo Villavicencio en el medio urbano, en el grupo

³⁸ *Idem.*

³⁹ Rodríguez, Miguel, *John M. Hart, El anarquismo y la clase obrera mexicana, 1860-1931*, México, UNAM-IIH, 1986, consultado el 12 de marzo de 2022, disponible en: <https://historicas.unam.mx/moderna/ehmc/ehmc10/134.html>

“La Social” primero, y luego, en la “Sociedad Artística Industrial” que se expandió entre los artesanos de la Ciudad de México.”⁴⁰

Para saber quien fue este personaje estudiado por Carlos Illades en su obra titulada "Rhodakanaty y la formación del pensamiento socialista en México", Erika Pani al reseñar el texto de Illades señala:

... personaje tan fascinante como elusivo: el médico griego Plotino Constantino Rhodakanaty, quien radicó en México entre 1861 y 1886, y publicó dos Cartillas Socialistas (en 1861 y 1883, la segunda además “Republicana”), pretendió curar “todas las enfermedades” con “remedios-sentimientos” y fundó La Social, primera “organización socialista con fines revolucionarios” en México. Nada sabemos de él después de que saliera. No sobrevive fotografía de tan colorido personaje; no sabemos entonces siquiera cómo era. Pero gracias a Illades y al riguroso análisis de los trabajos escritos que publicó Rhodakanaty en México, podemos enterarnos de cómo pensaba, y cómo era el México que imaginaba. Las pesquisas del autor le han permitido esbozar una juventud itinerante y agitada, que imagino típica de quien en 1848 anduviera por los 20 años: Rhodakanaty nace con la independencia griega, estudia en Viena y Berlín, vive la revolución en Budapest, milita con los socialistas parisinos y parte a México, acariciando el proyecto de fundar una colonia agrícola en el Nuevo Mundo. Pero si el “excéntrico” “titán del saber” y “amable bromista” —como lo describieran sus contemporáneos— es de sí un seductor objeto de estudio, lo es aún más por lo que, como comenta Illades, su obra nos dice acerca de “la etapa de la historia de América Latina que vivió [y] la naturaleza de las fisuras que detectó [...] Sorprende un poco que el aparentemente tan exótico homeópata, socialista y cúralo-todo, fuera recomendado por el ministro de Relaciones Exteriores para impartir un curso en la Escuela Nacional Preparatoria. Su propuesta fue, al final, rechazada por razones técnicas que escondían, en realidad, la oposición a su postura filosófica a la vez “metafísica y racionalista”. El curso pretendía integrar lógica

⁴⁰ *Idem.*

y psicología, pues esta “ciencia del alma” podría remediar “el empirismo de la escuela positivista” que amenazaba con “eliminar el elemento intelectual de la razón humana, dando un desarrollo exclusivo a los estudios físicos.” Rhodakanaty defendió tanto su proyecto de curso como su postura filosófica en las páginas de la prensa capitalina. [...] Compartió con el liberalismo el lenguaje, pero no necesariamente los contenidos semánticos o el contexto en que se usaban ciertos términos... Sugerimos que no sólo se trataba de un idioma común, sino de una percepción compartida de lo que eran los principales problemas a resolver. El hermanar orden y libertad representó el gran reto de los “políticos modernos”, que en la estela de las “revoluciones democráticas” pretendieron fundar una nueva legitimidad política, erigiendo como referentes inevitables y por lo tanto muy contenciosos: la libertad, la igualdad y la justicia.

Para Illades, [...] el interés de Rhodakanaty por los indígenas, representó la oportunidad de transformar a “la gran Tenochtitlán” en una “Nueva Jerusalén” [...] para “integrar a los fieles a su proyecto socialista”.⁴¹

Heraclio Terán sostiene que, en 1871 entre las actividades de Plotino figuraban:

...participa en la formación del Gran Círculo de Obreros de México, la cual logra consolidarse hasta el 16 de septiembre de 1872 como la organización obrera más grande del siglo XIX, justo al final del periodo juarista ...Luego de eso Plotino va a contribuir para que la primera publicación traducida al español del Manifiesto del Partido Comunista circule en México el 12 de junio de 1884 a través del periódico El Socialista, ya en un momento donde la dictadura de Porfirio Díaz se había consolidado... Algunos dicen que este

⁴¹ *cfr.* Pani, Erika, “Rhodakanaty y la formación del pensamiento socialista en México”, *Revista Signos Históricas*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, núm. 127, México, 2002, pp. 158-159; consultado el 13 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/344/34401107.pdf>

personaje permaneció en México hasta 1886; pero de lo que no existe duda es su contribución en la introducción y difusión del pensamiento socialista, así como en la construcción de las primeras organizaciones obreras en México.⁴²

Resalta uno de sus seguidores, Francisco Zalacosta, quien también estaba convencido de que el pueblo se tenía que rebelar pero no se podía de forma pacífica y era un hombre que luchaba pero de una manera agresiva, lo cual no era del agrado del gobierno de Porfirio Díaz y fue constantemente perseguido por ser uno de los líderes anarquistas, hasta que en marzo de 1881, es apresado por el ejército porfirista en Querétaro como parte de una operación para liquidar el agrarismo, y poco tiempo después fue asesinado; así caía uno de los más importantes dirigentes anarquistas mexicanos del siglo XIX. Tras estos acontecimientos, Rhodakanaty regresaría a Europa derrotado y dedicado a las actividades filosóficas, para volver posteriormente y morir el 2 de febrero de 1890 en la Ciudad de México. Bajo este escenario:

entre 1881 y 1884, la dictadura de Díaz derrotó al movimiento obrero por completo, con la apropiación de algunos de sus periódicos –herramientas fundamentales para las luchas– como *El Socialista* y *El Hijo del Trabajador*, con el fin de que publicaran cosas afines a su gobierno; además de reprimir, ferozmente, la oleada de huelgas que se manifestaron en aquel periodo. Utilizando cada vez con mayor frecuencia a sus gendarmes para embestirlos, fue en estos momentos que Manuel González, incondicional de Díaz, ocupaba la presidencia y fue él quien, en 1883, terminó definitivamente los

⁴² Terán, Heraclio “Plotino Constantino Rhodakanaty: pionero introductor del pensamiento socialista en México”, *La Izquierda Diario*, México, Semanario 20-06-21, consultado el 3 de febrero de 2022, disponible en: <https://www.laizquierdadiario.cl/Plotino-Constantino-Rhodakanaty-pionero-introductor-del-pensamiento-socialista-en-Mexico>

intentos de renacimiento del Gran Círculo y el Congreso Obrero que aparecieron en 1882.⁴³

Otro personaje de importancia digno de mencionar es José María Leyva, conocido como “Cajeme” quien lideró a los yaquis y bajo su mando defendieron sus tierras, con lo que se desató una guerra emprendida por el gobierno, que duró varios años. Finalmente son derrotados por Ramón Corral, quien con un poderoso ejército, logró someterlos. El castigo para los indígenas fue despiadado, Cajeme fue fusilado y sus compañeros vendidos en subasta pública para ser trasladados a las plantaciones de Quintana Roo y Yucatán, donde muy pronto murieron víctimas de los rigores del clima, del agotador trabajo y los malos tratos, “...la vida de Cajeme ...arropado por la historia y la leyenda, en el norte de México, algunos lo recuerdan como símbolo de lucha y resistencia, el adalid de la causa yaqui contra la intervención y los abusos del gobierno”.⁴⁴

Esta misma suerte corrieron los indígenas mayas, los de Sinaloa y los de Chihuahua, quienes también fueron despojados de sus tierras y convertidos en peones acasillados y obligados a cultivar los plantíos de caucho y henequén; muchos de ellos trabajaban encadenados, desde el amanecer hasta el anochecer, sin recibir un sueldo.

Como caudillo obrero no reconocido por la historia oficial destaca Heraclio Bernal Zazueta, al respecto, Mario Gill sostiene: “...Cuando iba a empezar su

⁴³ Escalante, Rafael AR, “El Congreso obrero de 1880 y el fin del Gran Círculo de Obreros de México”, *Diario La Izquierda*, México, Semanario 07-03-21, consultado el 15 de julio de 2021 y disponible en:

<https://www.laizquierdadiario.com/El-Congreso-obrero-de-1880-y-el-fin-del-Gran-Circulo-de-Obreros-de-Mexico>

⁴⁴ Hernández Salomón, Manuel, “El legendario Cajeme. El misterioso líder Guerrero de los Yaquis en el siglo XIX”, *Relatos e historias en México*, consultado el 15 de julio de 2021 y disponible en: <https://relatosehistorias.mx/nuestras-historias/el-legendario-cajeme>

aprendizaje de caudillo, el destino decretó que, por algunos años, el único caudillo de México fuera Porfirio Díaz.”⁴⁵ Heraclio Bernal es un personaje emblemático en la génesis de la lucha campesina y obrera durante el porfiriato, por lo mismo, objeto de una constante persecución por parte de este gobierno. Conocido como «El rayo de Sinaloa» por sus exitosas estrategias militares fantasmas, hijo de Jesús Bernal y Jacinta Zazueta, nació el 28 de julio de 1855, en El Chaco, Sinaloa. Como el resto del país, el clima político del norte estaba dividido entre los juaristas y los porfiristas Gill sostiene:

...la familia Bernal simpatizaba con las ideas del juarismo y desde los 13 años de edad Bernal era testigo de la admiración del padre por el gran indio zapoteca, sus conversaciones acerca de la epopeya del 67 y la batalla victoriosa contra el clero deben haber dejado una huella imborrable en la mente abierta de Heraclio. Para este don Benito se convirtió, desde entonces, en el símbolo de la patria y, como tal, en algo intocable e incuestionable. Luego, en las conversaciones del padre, que había ingresado como peón en el mineral, apareció un nuevo tema: también se mencionaban ahora las crueldades e injusticias de los amos extranjeros de la mina, la explotación de la tienda de raya, los salarios miserables y las jornadas de muerte en el fondo de los tiros.⁴⁶

“El rayo de Sinaloa” es para la historia obrera un caudillo pre-revolucionario y filósofo social, su permanente lucha contra las injusticias del porfiriato, particularmente, por las devastadoras condiciones laborales en que trabajaban los mineros y los campesinos, lo destaca como un precursor de la revolución social de

⁴⁵ Gill, Mario, *Heraclio Bernal, caudillo frustrado*, p. 141, consultado el 8 de julio del 2022 y disponible en <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/579/470?fbclid=IwAR1QTSegeLksCdbnhfUzpBEnCbVnN7la2AmcSZ7jO0HgfI9kSHd2EtgEoss>

⁴⁶ *Idem.*

principios del siglo XX. En 1885 proclama el plan político de la Rastra, en San Ignacio, donde plantea el restablecimiento de la Constitución de 1857. Dos años más tarde pronuncia el Plan de Conitaca en el que desconoce el gobierno de Porfirio Díaz y proclama el restablecimiento de la constitución de 1857, libertad del sufragio electoral, emancipación de los municipios como cuarto poder del Estado, abolición de la pena de muerte, concesiones de los ferrocarriles con preferencia a los capitales nacionales y unificación de los mexicanos contra toda invasión extranjera, entre otros contenidos. A la muerte de su aliado político y militar, el General Trinidad García de la Cadena "... jefe de la revolución que iba a derrocar a Porfirio Díaz ... Bernal se quedó inédito como caudillo y, el imprescindible plan que había redactado... no llegó a figurar en la lista de los mil y un planes que registra la historia de nuestras guerras civiles."⁴⁷

Porfirio Díaz, "arrestó a opositores y a líderes obreros, los periodistas eran amenazados y algunos asesinados, prohibiendo de hecho la libertad de prensa. Los sucesos de represiones mas intensos, fueron contra los yaquis y los huelguistas de Rio Blanco y Cananea."⁴⁸ Se afirma que ejerció un poder represor, enfocado en acabar y exterminar a todo aquel que intentara encabezar cualquier protesta y ya no se diga llevarla a cabo; en la mayoría de los casos eran seriamente castigados con la cárcel, la tortura e incluso la muerte, sin embargo, las ideas y los intentos de estos personajes resistieron para madurar.

Los personajes y documentos referidos son protestas ante su oposición contra las políticas y las condiciones laborales inhumanas en México durante el porfiriato, aunque todo intento organizativo por parte de algún líder o grupo de trabajadores fueron reprimidos en este periodo histórico bajo la tónica de un Estado liberal-oligárquico, durante el cual "la huelga" fue una figura duramente combatida y reprimida por el gobierno a través de su fuerza militar, sin embargo, los personajes

⁴⁷ *Idem.*

⁴⁸ Alejo, Marino, "Porfiriato (1876-1880 y 1884-1911)", *Revista Historiando*, 2018, consultada el 13 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.historiando.org/porfiriato>

citados y sus proclamas ya habían dejado su impronta y el movimiento obrero mexicano ya había nacido al igual que la conciencia de contar con una Legislación del Trabajo Nacional cuyo diseño garantizara condiciones de trabajo decorosas para permitir una proyecto de vida digno a los trabajadores y sus familias con independencia de las visiones e ideas políticas de los titulares del ejecutivo en turno.

1.1.4. Huelgas emblemáticas

Durante el Porfiriato hubo un buen número de huelgas, principalmente de los sectores de la industria minera y la textil en las que se concentraban la mayor población de los trabajadores; en general, estos movimientos se reprimieron violentamente, aunque los trabajadores se manifestaban de forma pacífica. Al respecto, Moisés González Navarro, señala:

En el porfiriato hubo un considerable número de huelgas, algunas de ellas violentas. En 1881, 1884, 1889, 1890, 1891... hay una curva ascendente a partir de 1905, que alcanza su punto máximo en 1907... La prensa de la ciudad de México registró alrededor de 25 huelgas importantes en todo el país en 1907...De unas 250 huelgas...habidas en el Porfiriato, casi la mitad tuvieron lugar en el Distrito Federal; un buen número de ellas en la propia ciudad de México, y otras más en los pueblos cercanos de Tizapán, Tlalpan, Contreras, importantes centros textiles. Casi la mitad de las huelgas se debió a la disminución del salario de los obreros, y a las infructuosas peticiones de su aumento; en menor grado, a que no se pagaba a los trabajadores, o se hacía con vales o moneda de níquel. Los malos tratos, que en algunos casos llegaban a los golpes, figuran en segundo término entre las causas de los conflictos; después, el aumento de la jornada de trabajo; el cese de operarios, la oposición a nuevos administradores y reglamentos; la lucha contra el trabajo dominical y nocturno...En los últimos años aumentaron por oposición a los privilegios concedidos a los trabajadores extranjeros o por la oposición de las

asociaciones obreras al ingreso de trabajadores no pertenecientes a ellas, o por la pretensión de que éstos les pagaran las cuotas obligatoriamente...⁴⁹

Entre las huelgas ocurridas durante el Porfiriato, hubo dos que fueron emblemáticas por ser detonantes del estallido de la Revolución Mexicana: la huelga de Cananea y la de Río Blanco, además, fueron el preámbulo de la decadencia y derrumbe de Porfirio Díaz en el poder al reprimirlas brutal y violentamente lo que dió pie a que tanto los obreros como los campesinos en el país se levantaran en armas.

1.1.4.1. Cananea

A finales del siglo XIX el estadounidense William C. Green adquirió empresas y concesiones mineras en Cananea, Sonora, y el proceso de migración e inmigración comenzó a poblar la región de manera exponencial haciendo de la mina el centro de trabajo nuclear, acto seguido el “barón del cobre” aplica una discriminación laboral hacia los trabajadores mexicanos, los negros y los chinos a quienes les exigió largas jornadas en condiciones lamentables por salarios que los mantenían prácticamente en la miseria; en tanto que los obreros estadounidenses recibían mejores puestos y un trato privilegiado, ejemplo de lo anterior, fue que a los obreros que no eran originarios del país vecino del norte no se les permitía acceder a puestos especializados y se les cubría su sueldo en pesos, a diferencia del trato a los norteamericanos quienes si laboraban en dichas funciones y se les pagaba en dólares. La historiadora Anna Ribera Carbó, en su artículo “La Huelga de Cananea”, señala:

La ciudad de Cananea se encuentra en la parte septentrional del distrito de Arizpe, Sonora, a poco más de setenta kilómetros de los Estados Unidos

⁴⁹ González Navarro, Moisés, “Las Huelgas Textiles en el Porfiriato”, *Revista Historia Mexicana*, Colegio de México, Vol. 6, No. 2, 1992, p. 169; consultado el 21 de marzo de 2012 y disponible en:

https://www.jstor.org/stable/j.ctv3dnrcv.10?seq=1#metadata_info_tab_contents

(EUA). A inicios del siglo XX era ésta una pequeña población cuyos habitantes giraban en torno a la mina local, propiedad del “coronel” William Cornell Green, un astuto personaje sin capital propio que había aprendido a moverse en los ambientes bursátiles de Wall Street y había conseguido el apoyo de Porfirio Díaz para apoderarse de la mina y todo su alrededor. Así, había fundado la Cananea Central Copper Company (CCCC), haciéndose llamar “barón del cobre”. No era para menos: dominaba el lugar como si se tratara de un feudo donde los trabajadores eran sus siervos. Controlaba el comercio local a través de una tienda de raya cuyos productos se vendían en dólares, pues eran despensas importadas desde Arizona, EUA. Además, tenía una planta de contratación y líneas ferroviarias: el Ferrocarril Cananea-Río Yaqui y Pacífico, subsidiario de la Southern Pacific Railroad Company, mantenía comunicada la población...El movimiento obrero original de Cananea tenía vínculos con el proletariado del vecino país del norte. Compartían un enemigo, el capitalismo, y contra él unificaban sus fuerzas en la región fronteriza del norte. Los colectivos de socialistas, anarquistas y sindicalistas revolucionarios de los Industrial Workers of the World (IWW- Obreros Industriales del Mundo) jugaron un gran papel en la formación del Partido Liberal Mexicano y varios trabajadores de la mina de Cananea eran simpatizantes de los IWW.⁵⁰

En este escenario, los hermanos Flores Magón protagonizan un papel importante al apoyar la causa obrera y tomando las ideas del anarcosindicalismo, fundan el Partido Liberal Mexicano y difunden sus ideas a través del periódico *Regeneración*, financiado por Madero.

Anna Ribera Carbó señala que, el movimiento en Cananea, estuvo bajo espionaje y se supo de sus reuniones para preparar la huelga, lo que permitió que “el barón del cobre” y el gobierno se anticiparan con precisión para reprimirlo. William

⁵⁰ Ribera Carbó, Anna, *Huelga de Cananea*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, consultado el 12 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.cndh.org.mx/noticia/huelga-de-cananea>

C. Green tenía conocimiento de que el primero de junio estallarían las huelgas y pidió auxilio al gobernador del Estado, al presidente Roosevelt y al gobernador de Arizona, iniciándose la entrada de los *Arizona Rangers*, policías rurales paramilitares a territorio nacional.

El 3 de junio, el empresario y el gobernador se oponen a las demandas de los huelguistas y ante las amenazas de los obreros, estos fueron violentamente reprimidos desde ese día y durante el siguiente. Buen número de trabajadores fueron aprehendidos, algunos de los líderes logran escapar a los Estados Unidos y “el resto son encarcelados en San Juan de Ulúa, la pena terminó en 1911 con el triunfo de la revolución mexicana”.⁵¹ La historia reconoce que “La Huelga de Cananea fue una lección de valentía y defensa de derechos, de lucha por la libertad, la justicia y la igualdad. Sirvió de inspiración a la causa revolucionaria y a los movimientos unionistas de ambos lados de la frontera. Como modelo de insurrección contra el capitalismo, fue precursora de otras huelgas mineras y laborales.”⁵²

No obstante, tal masacre, los obreros no se rindieron, sino al contrario, continuaron manifestando su inconformidad en contra de los malos tratos que recibían y las pésimas condiciones en que trabajaban y a pesar de estar conscientes de que Porfirio Díaz seguiría apoyando a los industriales para reprimirlos, no cedieron en sus intentos.

1.1.4.2. Río Blanco

La huelga de Río Blanco inicia el 7 de enero de 1907 en Orizaba, Veracruz, los obreros textiles compartieron las mismas demandas que los trabajadores mineros en Cananea, es decir, exigir condiciones de trabajo humanas, ya que en general esta situación se extendió a los obreros del resto del país, especialmente, la relativa a la jornada laboral de 14 horas o más, con unos cuantos minutos para comer y sin derecho a días de descanso; el miserable salario de 35 centavos al día, de donde, por si fuera poco, se les descontaban las descomposturas de la maquinaria, así

⁵¹ *Idem.*

⁵² *Idem.*

como la obligación de comprar en la tienda de raya o de contribuir a las festividades cívicas y religiosas.

Un hecho histórico que destaca, y actualmente, sigue en espera de solución en México fue la demanda de una regulación que protegiera el trabajo infantil ante las condiciones lamentables en que operaban por todo el país, era normal ver trabajando a menores de 7 años, al igual que mujeres en las minas, sin ninguna protección ni consideración, situación que fue considerada en los postulados del Manifiesto de los hermanos Flores Magón y retomado por el Constituyente de 1917.

En este contexto, los trabajadores de la industria textil, una de las que más propició el auge de la economía del país y obtuvo enormes ganancias que los obreros no vieron reflejadas a su favor, propició que los trabajadores se organizaran, en principio a través del Círculo de Obreros Libres fundado el 1 de junio de 1906, al decir de Salvador Hernández Padilla la primera auténtica organización obrera cuyo objetivo era “organizar a todos los trabajadores del país para luchar contra el capitalismo y la dictadura de Díaz, y mantener relaciones con la Junta revolucionaria del PML en St. Louis Missouri, EUA, pronto fundaron sucursales en las principales fábricas de la región y prepararon la publicación de un periódico La Revolución Social”⁵³. “El Círculo estaba vinculado al Partido Liberal y mantenía discretas relaciones con la Junta Revolucionaria, una organización opositora a Díaz fincada en Estados Unidos. Esta formación obrera tenía entre sus demandas la implementación de la jornada de 8 horas y el aumento de los salarios para que permitieran vivir con dignidad.”⁵⁴

⁵³ Hernández Padilla, Salvador, *Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río Blanco, Veracruz*, consultado el 5 de julio del 2022 y disponible en <https://www.cndh.org.mx/noticia/inicia-la-huelga-en-la-fabrica-de-textiles-de-rio-blanco-veracruz>

⁵⁴ Montaña, Joaquín, “Huelga de Río Blanco: causas, desarrollo, consecuencias”, *Revista temática Lifeder*, 2020; consultado el 4 de diciembre de 2020 y disponible en: <https://www.lifeder.com/huelga-rio-blanco/>

En su obra “México Bárbaro” el escritor estadounidense, oriundo de Portlan, Oregon, John Kenneth Turner, describe las condiciones que imperaban bajo la mano represiva y opresora de Porfirio Díaz, atestiguadas por el propio escritor. Kenneth Turner, fue un periodista que tuvo la valentía de verificar de manera personal los hechos que se suscitaron con las clases trabajadoras y reflejarlos en su obra, la cual deja afligido el corazón del lector ante tanta mezquindad e injusticia.

En el capítulo XI de su obra, Turner relata: “En la línea del Ferrocarril Mexicano que trepa más de 150 kilómetros desde el puerto de Veracruz hasta 2, 250 metros de altura al borde del Valle de México, se hallan algunas ciudades industriales . . . Mas debajo de Santa Rosa, oculta a la vista por el titánico contrafuerte de una montaña, se halla Río Blanco, la mayor de estas ciudades, escenario de la huelga más sangrienta en la historia del movimiento obrero mexicano.”⁵⁵

Turner describe: “Se dice que, el mayor orgullo del gerente Harrington -inglés de edad mediana y ojos acerados, quien vigila el trabajo de seis mil hombres, mujeres y niños-, estriba en que la fábrica de textiles de algodón de Río Blanco no sólo es la más grande y moderna del mundo, sino también la que produce mayores utilidades respecto a la inversión”⁵⁶ Turner continúa diciendo: “En efecto, la fábrica es grande. De Lara y yo la visitamos de punta a punta; ... También observamos a los trabajadores, hombres, mujeres y niños. Eran todos ellos mexicanos con alguna rara excepción. Los hombres ... ganan 75 centavos por día; las mujeres de \$3 a \$4 por semana; los niños, ...de siete a 8 años de edad de 20 a 50 centavos por día.”⁵⁷

En palabras de este mismo autor, los trabajadores tenían largas jornadas de 13 horas diarias, desde las 6 a.m. hasta las 8 p.m. cuando lo hacían al aire libre, pero señala lo pesado que debió ser cuando lo hacían entre el estruendo de la maquinaria y en un ambiente cargado de pelusa y el aire envenenado por los tintes. Se decía que quienes laboraban en esas condiciones vivían un promedio de 12 meses, lo que

⁵⁵ Turner, John Kenneth, *México Bárbaro*, consultado el 10 de mayo de 2022 y disponible en: <https://www.uv.es/ivorra/Historia/MexicoBarbaro.pdf>

⁵⁶ *Ibidem*, pp. 173 y 174.

⁵⁷ *Idem*.

no importaba a la compañía, ante el deseo de muchos de cobrar 15 centavos más al día sobre el salario ordinario.

Los obreros de Río Blanco no estaban contentos. El poder de la compañía se cernía sobre ellos como una montaña; detrás y por encima de la empresa, estaba el Gobierno. En apoyo de la compañía estaba el propio Díaz, puesto que él no sólo era el Gobierno, sino un fuerte accionista de la misma. Sin embargo, los obreros se prepararon a luchar. Organizaron en secreto un sindicato: el "Círculo de Obreros"; efectuaban sus reuniones, no en masa, sino en pequeños grupos en sus hogares con el objeto de que las autoridades no pudieran enterarse de sus propósitos... Como parte de su estrategia, pidieron a Porfirio Díaz actuase como mediador con los patronos, lo cual rechazó... En el mismo mes de diciembre de 1906, los empresarios aprobaron un nuevo reglamento de trabajo que aumentó el descontento de los obreros. Esta nueva normativa ... prohibía que los trabajadores recibieran visitas de amigos y parientes en sus casas y leer libros o periódicos que no hubieran pasado por la censura previa de la empresa... Tan pronto como la empresa supo que los trabajadores se reunían para discutir sus problemas, comenzó a actuar en contra de ellos. Por medio de las autoridades policiacas, expidió una orden general que prohibió a los obreros, bajo pena de prisión recibir cualquier clase de visitantes, incluso a sus parientes. Las personas sospechosas de haberse afiliado al sindicato fueron encarceladas inmediatamente, además de que fue clausurado un semanario conocido como *amigo de los obreros* y su imprenta confiscada.⁵⁸

Joaquín Montaña, narra los siguientes hechos que desembocaron en la sangrienta masacre contra los trabajadores de Río Blanco, a quienes se atacó sin piedad:

⁵⁸ *Idem.*

El descontento creciente entre los obreros de la industria textil provocó que empezaran a organizarse las primeras huelgas. Así, a principios de diciembre de 1906, los trabajadores de Puebla y Tlaxcala iniciaron la lucha para exigir mejoras en sus condiciones ... La reacción de los dueños de las empresas ... fue decretar un paro patronal a partir del 24 de diciembre. Con esta medida, casi 47 000 obreros se quedaron sin trabajo. La petición de los trabajadores ... no tuvo respuesta. El presidente ... instó a los obreros a reincorporarse a sus puestos de trabajo el día 7 de enero y, además, acabó con la libertad de asociación y prensa.

De esta manera, cerca de dos mil obreros de la fábrica textil de Río Blanco, protestaban contra la sentencia del gobierno dictatorial de Porfirio Díaz, que ordenaba el retorno al trabajo tras una suspensión de labores promovida por los empresarios, e instaba a los trabajadores a:

regresar a sus puestos sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo del cierre de las fábricas, y prometía introducir reformas que favorecerían a los obreros, en salarios, en servicio médico, entre otras, pero más adelante el laudo dio un giro perjudicando ampliamente a los trabajadores, se establecía el control de la vida personal, laboral y sindical a través de libretas personales supervisadas por los administradores, y se prohibían las huelgas ya que las quejas solo se podían presentar por escrito, si la respuesta no satisfacía a los obreros podían renunciar, también se establecía la censura sobre quienes debían dirigir los periódicos obreros a fin de evitar las doctrinas subversivas que extraviaran a los obreros... Al amanecer del 7 de enero de 1907, cuando sonó el silbato de las fábricas del Valle de Orizaba muchos obreros se negaron a entrar, en algunos otros centros los obreros cedieron...En Río Blanco...los obreros llegaron y algunos fueron entrando poco a poco menos de 300 obreros, pero después dos hileras de mujeres se colocaron a ambos lados de la puerta, gritándoles a todos que estaban rompiendo la solidaridad proletaria y traicionando sus propios derechos; como la efervescencia crecía con la llegada de más obreros, los porteros cerraron la puerta y se convocó ir a la tienda de raya...La muchedumbre se dirigió a Nogales...Un segundo grupo retrasado, encabezado por mujeres con Lucrecia Toriz, a la cabeza con un pendón del Círculo Recreativo Mutualista Morelos, Mariana Martínez y Filomena Pliego arengaban a la población, alguien les aviso que la cárcel del pueblo estaba

llena de obreros, sin saber que habían sido liberados, se dirigieron hacia allá, les tendieron una celada, las esperaban fuerzas del 13º batallón...⁵⁹

Las autoridades habían ordenado acabar con la rebelión utilizando todos los medios necesarios y los soldados recibieron a los trabajadores con disparos indiscriminados. Después de unos días de revuelta, el número de muertos entre los obreros se contaban por cientos. Algunos testigos afirmaron que vieron vagones cargados de cadáveres. Aunque no existe una cifra oficial de las bajas, se estima que pudieron ser de entre 400 y 800.

Algunos de los líderes principales de la huelga fueron fusilados en los siguientes días, otros pudieron escapar a las montañas. El día 9 de enero, solo cinco mil quinientos de los siete mil operarios acudieron a trabajar, por su parte el gobierno “realizó grandes esfuerzos para ocultar los hechos de la matanza de Río Blanco; pero el asesinato siempre se descubre Aunque los periódicos nada publicaron, la noticia corrió de boca en boca hasta que la nación se estremeció al conocer lo ocurrido.”⁶⁰

Lo más incomprensible y aberrante de esta tragedia, es que Porfirio Díaz celebró el final de la rebelión con un lujoso banquete para agasajar a los propietarios de las fábricas, todos ellos extranjeros e incluso les pidió perdón por lo ocurrido. Después de esta sangrienta huelga, Porfirio Díaz dicta leyes más severas y prohíbe la huelga; sin embargo, también en el lado opuesto, esto le resta fuerza y empieza su decadencia. Lo más importante es que sus medidas no consiguieron que los movimientos obreros desaparecieran, sino que estos fueron fortaleciéndose hasta que estalla la revolución y es prácticamente echado del país.

1.2. Revolución mexicana

Las crueles condiciones laborales en que vivían los campesinos y los trabajadores mexicanos bajo el nulo cobijo de la política porfirista, que privilegiaba sin límites la inversión extranjera, no solo dotándolos de grandes extensiones de tierra

⁵⁹ Hernández Padilla, Salvador, *op.cit.*, nota 53.

⁶⁰ Turner, John Kenneth, *op.cit.* nota 55.

arrebatadas a los pueblos indígenas, sino que en aras de su famosa frase “orden y progreso”, les ofreció una serie de concesiones para obtener múltiples beneficios que los hicieron ricos a costa del abuso que cometieron en los latifundios y las industrias; hasta el momento en que los campesinos y los trabajadores no soportaron más y la única vía para luchar por sus derechos fue a través de la revolución.

Bajo estas premisas, Turner se preguntaba si en Porfirio Díaz había alguna vena por la que corriera sangre humanitaria, al describirlo señala como lo veían sus admiradores y entonces brota a la luz las causas y la necesidad del estallido de la revolución mexicana:

Las muertes en gran escala que se han llevado a cabo por órdenes de Díaz; las torturas a que se ha sometido al pueblo; la escalofriante pobreza que Díaz puede ver cada vez que sale de su palacio, y que podría aliviar en mucho si quisiera, son por si mismas pruebas suficientes de su inhumanidad.

La crueldad constituye sin duda, una parte de su herencia; su padre domador de caballos, era notable por ese rasgo. A los caballos que no se amansaban, Chepe Díaz los mataba y a otros los castigaba con un látigo en cuya punta había una estrella de puntas aceradas que golpeaba en la barriga, la parte más delicada de las pobres bestias.⁶¹

Sobre el particular, Gutiérrez de Lara, afirma: “Para Porfirio Díaz el pueblo de México ha sido su caballo.”⁶² En marzo de 1908, relativamente cerca de las elecciones presidenciales mexicanas, la revista norteamericana *Pearson's Magazine* publicó una entrevista de su reportero James Creelman con el Presidente Porfirio Díaz, que había tenido lugar unos meses atrás en el Castillo de Chapultepec, en ella Díaz declaró:

...Es un error suponer que el futuro de la democracia en México ha sido puesto en peligro por la prolongada permanencia en el poder de un solo

⁶¹ *Idem.*

⁶² *Ibidem*, p. 189.

presidente... Puedo decir con toda sinceridad que el servicio no ha corrompido mis ideales políticos y que creo que la democracia es el único justo principio de gobierno, aun cuando el llevarla al terreno de la práctica sea posible sólo en pueblos altamente desarrollados... He esperado pacientemente que llegue el día en que el pueblo de la República Mexicana esté preparado para escoger y cambiar sus gobernantes en cada elección, sin peligro de revoluciones armadas, sin lesionar el crédito nacional y sin interferir con el progreso del país. Creo que, finalmente, ese día ha llegado...⁶³

A raíz de estas declaraciones, se crearon partidos políticos de oposición para las elecciones que se llevarían a cabo en 1910, destacando el partido Anti-reeleccionista, encabezado por Francisco I. Madero. Sin embargo, Díaz volvía a dejar perplejos a los estudiosos de los gobiernos humanos y a sus adversarios políticos contemporáneos al incumplir sus propias palabras y reeligirse para el mandato de 1910 a 1916.

Lo que en los hechos decía Porfirio Díaz era que no pensaba dejar el poder, y en ese sentido, sus palabras no eran más que demagogia aceptada por sus incondicionales y por quienes obtenían infinidad de beneficios bajo su mando, en especial los inversionistas y gobernantes estadounidenses, que no dejaban de alabar su enorme ego.

Una paradoja de la vida política nacional fue el acierto de Porfirio Díaz al decir que el pueblo mexicano estaba listo para escoger y cambiar sus gobernantes en las elecciones, por lo menos lo estuvo en cuanto a la existencia de partidos políticos de oposición, ya que la campaña electoral de 1910 fue reñida, hubo tres fórmulas políticas en las boletas electorales; el partido antirreeleccionista postuló a Francisco I. Madero quien exhuma para su partido el principio político acunado por Díaz en el Plan de Tuxtepec, “sufragio efectivo y no reelección” como elemento estructural de

⁶³ Creelman, James, *El presidente Díaz, héroe de las Américas*, México, UNAM, IIH, consultado el 2 de julio del 2022 y disponible en <https://historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/diaz/EDC004.pdf>

su programa político; los partidos reeleccionistas, tanto el científico como el nacional Porfirista, apoyaron la reelección de Porfirio Díaz, pero propusieron diferentes candidatos para la vicepresidencia, como fue el caso de Ramón Corral contra quien había un gran rechazo, lo que junto con la aprehensión de Madero crearon un ambiente hostil el día de las elecciones, llevadas a cabo el 10 de julio de 1910.

La victoria obtenida por Porfirio Díaz en las elecciones carecía de legitimación para algunos, particularmente, por que las palabras que había externado eran incongruentes con los acontecimientos. En el cauce de estos hechos, Francisco I. Madero logra escapar de su prisión y se refugia en San Antonio Texas donde había huido de la persecución encabezada por las huestes porfirianas y desde el extranjero se convierte en el candidato del partido antireeleccionista. En San Luis Potosí lanza el Plan de San Luis, un manifiesto publicado el 5 de octubre de 1910 en el que rechazaba la reelección y convocaba a derrocar al dictador; denunciaba los abusos que Porfirio Díaz venía cometiendo en contra de los antiguos poseedores y sostenía en el artículo 3º párrafo 3:

...Abusando de la ley de terrenos baldíos, numerosos pequeños propietarios, en su mayoría indígenas, han sido despojados de sus terrenos, por acuerdo de la Secretaría de Fomento; o por fallos de los Tribunales de la República. Siendo de toda justicia restituir a sus antiguos poseedores los terrenos de los que se les despojó de un modo tan arbitrario, se declaran sujetas a revisión tales disposiciones y fallos, y se les exigirá a quienes adquirieron de un modo tan inmoral o a sus herederos, que los restituyan a sus primitivos propietarios, a quienes pagarán también una indemnización por los perjuicios sufridos...⁶⁴

En el preámbulo del Plan de San Luis Madero señalaba:

⁶⁴ *Inicio de la Revolución Mexicana; el fin del porfiriato y el levantamiento de Madero*, México, Secretaría de Gobernación, 2019; consultado el 17 de diciembre de 2020 y disponible en: <https://www.gob.mx/segob/es/articulos/inicio-de-la-revolucion-mexicana-el-fin-del-porfiriato-y-el-levantamiento-de-madero?idiom=es>

Tanto el poder Legislativo como el Judicial, están completamente supeditados al Ejecutivo; la división de poderes, la soberanía de los Estados, la libertad de los Ayuntamientos, y los derechos del ciudadano, sólo existen escritos en nuestra Carta Magna, pero de hecho, en México, casi puede decirse que constantemente reina la Ley Marcial;...el engranaje administrativo, judicial y legislativo, obedece a una sola voluntad, al capricho del General Porfirio Díaz...En tal virtud, y haciéndome eco de la voluntad nacional, declaro ilegales las pasadas elecciones, y quedando por tal motivo la República sin gobernantes legítimos, asumo provisionalmente la Presidencia de la República, mientras el pueblo designa, conforme a la ley, sus gobernantes...El Gobierno actual, aunque tiene por origen la violencia y el fraude, desde el momento en que ha sido tolerado por el Pueblo, puede tener para las naciones extranjeras ciertos títulos de legalidad, hasta el 30 del mes entrante en que expiran sus poderes; pero como es necesario que el nuevo gobierno dimanado del último fraude, no puede recibirse ya del poder, o por lo menos se encuentre con la mayor parte de la Nación, protestando con las armas en la mano, contra esa usurpación, he designado la noche del domingo 20 del entrante noviembre, para que de las seis de la tarde en adelante, todas las poblaciones de la República se levanten en armas bajo el siguiente PLAN...⁶⁵

En el ámbito social y laboral Jesús Silva Herzog señala que el Plan de San Luis lanzado por Madero incluye:

...se protegerá en todos sentidos a la raza indígena, procurando por todos los medios su dignificación y su prosperidad; se aumentarán los jornales a los trabajadores de ambos sexos, tanto del campo como de la ciudad; las horas de trabajo no serán menos de ocho ni más de nueve; y por primera vez, se

⁶⁵ *Plan de San Luis*, Madero, Francisco I, octubre 5 de 1910, consultado el 10 de julio del 2022 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2884/26.pdf>

trata de modo expreso el problema de la habitación obrera. Se afirma que se establecerá la equidad en los alquileres de las casas, a reserva de realizar trabajos posteriores para la construcción de habitaciones higiénicas y cómodas, pagaderas en largos plazos para las clases obreras...⁶⁶

El Plan de San Luis es un programa político, no es un cuerpo de leyes sino un llamado a las armas, es el grito impreso que provoca la revolución mexicana, el contenido emotivo del discurso de Madero hacía difícil mantenerse al margen de la inminente guerra y describía la situación que estaban viviendo los mexicanos, en el primero y en los últimos párrafos expresaba:

Los pueblos, en su esfuerzo constante por que triunfen los ideales de libertad y justicia, se ven precisados en determinados momentos históricos a realizar los mayores sacrificios... tengo la conciencia tranquila y nadie podrá acusarme de promover la revolución por miras personales, que esté en la conciencia nacional, que hice todo lo posible por llegar a un arreglo pacífico y estuve dispuesto a renunciar a mi candidatura, siempre que el Gral. Díaz hubiese permitido a la Nación designar aunque fuese al Vicepresidente de la República, pero dominado por incomprensible orgullo y por inaudita soberbia, desoyó la voz de la patria y prefirió precipitarla en una revolución antes que ceder un ápice, antes de devolver al pueblo un átomo de sus derechos, antes de cumplir, aunque fuese en las postrimerías de su vida, parte de las promesas que hizo en la Noria y Tuxtepec. El mismo justificó la presente revolución,

⁶⁶ Silva Herzog, Jesús, *Breve Historia de la Revolución Mexicana. Los antecedentes y la etapa maderista*, 2da ed, México, FCE, 1995, tomo 1, p. 71, consultado el 12 de marzo del 2021 y disponible en: <https://lh2.weebly.com/uploads/2/3/9/0/23909114/236947667-revolucion-mexicana.pdf>

cuando dijo:” Que ningún ciudadano se imponga y perpetué en el ejercicio del poder y esta será la última revolución”.⁶⁷

Así se fija el 20 de noviembre de 1910 como fecha histórica nacional, “hubo numerosos movimientos liderados en el norte por Pascual Orozco y Francisco Villa; en el sur, Emiliano Zapata”⁶⁸, entre otros. Porfirio Díaz “trató de remediar los ánimos de la ciudadanía levantada en armas, pero era demasiado tarde, el dictador se derrumbaba y demostraba su incapacidad política para aplicar el principio que había construido y lo había llevado al poder: sufragio efectivo y no reelección”.⁶⁹

El Plan de San Luis denunciaba las ineficacias generadas por la aplicación de la Ley de terrenos baldíos al atentar contra los derechos de los antiguos poseedores de tierras dejando a los campesinos e indígenas en la pobreza extrema y absoluta dependencia laboral hacia los patronos de los sectores industriales con los efectos propios de las crueles e inhumanas condiciones de trabajo con que eran contratados, todo ello permite reconstruir la fotografía del contexto histórico que se vivía a principios del siglo XX.

1.2.1. Renuncia y el destierro del dictador

La celebración del natalicio de la independencia mexicana, junto con el suyo propio durante el mes septiembre de 1910, son muestra de que Porfirio Díaz no visualizaba la dimensión de la crisis interna en el país y estaban fuera de sus cálculos los acontecimientos que se avecinaban. Durante los festejos del mes Porfirio Díaz se mostraba confiado:

El 16 de septiembre de 1910 parecía que el entonces presidente Porfirio Díaz tenía todo bajo control en su gobierno, pues ese día presenció el desfile militar

⁶⁷ *Plan de San Luis, op. cit.*, nota 65.

⁶⁸ Krauze, Enrique y Zerón-Medina, Fausto, *El Derrumbe*, México, Editorial Clío, 1993, Tomo V. p. 250.

⁶⁹ *Idem.*

e inauguró la columna del Ángel de la Independencia, y una noche antes celebró su cumpleaños junto con el primer centenario de este levantamiento armado. Todo esto entre aplausos de sus partidarios.⁷⁰

Después de que Madero lanza el Plan de San Luis y convoca al pueblo mexicano a levantarse en armas el 20 de noviembre de 1910, comenzaron en todo el país diferentes movimientos, aunque no todos comenzaron en esa fecha y otros fueron descubiertos como el de Aquiles Serdán, lo cual no detuvo el curso del movimiento revolucionario.

1910 fue un año particularmente agitado y en el marco de los acontecimientos que se destacan es testigo de otros hechos relevantes para el tema analizado. El 26 de febrero la embajada norteamericana con sede en territorio mexicano recibe a un personaje cuyo papel fue protagónico en la Decena Trágica, Henry Lane Wilson. El 26 de mayo se expide la Ley Constitutiva cuyo artículo 1º expresaba "...Se instituye con el nombre de "Universidad Nacional de México" un cuerpo docente cuyo objeto primordial será realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional..."⁷¹ y, "el 22 de septiembre, en el reciente Anfiteatro de la Escuela Nacional Preparatoria tiene lugar la ceremonia de inauguración de la Universidad Nacional de México con la presencia del Presidente Porfirio Díaz, su gabinete, invitados especiales, el cuerpo de académicos nacionales y los docentes extranjeros de las universidades madrinas: París, Salamanca y California".⁷² Los

⁷⁰ *Esto decía la carta con la que Porfirio Díaz renunció a la presidencia*, Milenio Digital, 2020, consultado el 15 de diciembre de 2020 y disponible en: <https://www.milenio.com/cultura/natalicio-porfirio-diaz-decia-carta-renuncia>

⁷¹ *Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México*, consultada el 11 de julio del 2022 y disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/254/6.pdf>

⁷² Serrano Álvarez, Pablo (Coord.), *Cronología de la Revolución*, México, INHERM, p. 69, consultada el 11 de julio y disponible en:

Universitarios del mundo comparten no solo una tarea común, la educación, sino la confianza en la herramienta llamada *lenguaje* y su poder transformador, como muestra la posibilidad de elaborar estas líneas para transmitir un mensaje que se sume a los esfuerzos que permitan a la nación mexicana avanzar y madurar para ser el país que merece ser.

El 1 de diciembre, Porfirio Díaz y Ramón Corral protestan en su calidad de presidente y vicepresidente, respectivamente, bajo un ambiente de incertidumbre que se instaló para quedarse. Entre el 8 y 9 de mayo de 1911 los revolucionarios tomaron Ciudad de Juárez "... Decenas de personas apostadas en las calles esperaban la renuncia con carteles en manos que decían: "Renuncia" y "Viva Madero". Al caer la noche las personas volvían a sus hogares pero apenas salía el sol estas se apostaban frente a la fachada del teatro Iturbide, hoy en día la Cámara de Diputados. "⁷³

El curso de los acontecimientos obligó a Porfirio Díaz a reconocer su derrota y no tendría otra opción más que dejar la presidencia que había ocupado por más de treinta años:

Porfirio, presionado por la situación del país, por los intereses extranjeros y por su salud, decidió acceder a la petición de los insurrectos y el 21 de mayo de 1911, a través de su representante Francisco S. Carvajal, firmó los Tratados de Ciudad Juárez, que también estipulaban el cese de hostilidades, amnistía para todos los revolucionarios, pensiones para los familiares de los soldados caídos y el nombramiento de catorce gobernadores provisionales. El día 24, los medios nacionales dieron la noticia de la salida de Porfirio Díaz, lo que provocó júbilo entre la población descontenta con el dictador. Un día después,

https://www.inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/437/1/images/crono_revolucion.pdf

⁷³ Valera, J., "Renuncia de Porfirio Díaz (25 de mayo de 1911)", *L' historia*, 2014; consultado el 15 de diciembre de 2020 y disponible en: <https://www.lhistoria.com/mexico/renuncia-de-porfirio-diaz>

el 25, el Congreso aceptó la carta de renuncia del nacido en Oaxaca en 1830, dejando como mandatario interino a León de la Barra.⁷⁴

Carta de renuncia que Porfirio Díaz presentó al Congreso:

A los CC. Secretarios de la H. Cámara de Diputados.

Presente.

El Pueblo mexicano, ese pueblo que tan generosamente me ha colmado de honores, que me proclamó su caudillo durante la guerra de Intervención, que me secundó patrióticamente en todas las obras emprendidas para impulsar la industria y el comercio de la República, ese pueblo, señores diputados, se ha insurreccionado en bandas milenarias armadas, manifestando que mi presencia en el ejercicio del Supremo Poder Ejecutivo, es causa de su insurrección.

No conozco hecho alguno imputable a mí que motivara ese fenómeno social; pero permitiendo, sin conceder, que pueda ser culpable inconsciente, esa posibilidad hace de mi persona la menos a propósito para raciocinar y decir sobre mi propia culpabilidad. En tal concepto, respetando, como siempre he respetado la voluntad del pueblo, y de conformidad con el artículo 82 de la Constitución Federal vengo ante la Suprema Representación de la Nación a dimitir sin reserva el encargo de Presidente Constitucional de la República, con que me honró el pueblo nacional; y lo hago con tanta más razón, cuando que para retenerlo sería necesario seguir derramando sangre mexicana, abatiendo el crédito de la Nación, derrochando sus riquezas, secando sus fuentes y exponiendo su política a conflictos internacionales.

Espero, señores diputados, que calmadas las pasiones que acompañan a toda revolución, un estudio más concienzudo y comprobado haga surgir en la

⁷⁴ González Navarro, Moisés, *op. cit.*, nota 49.

conciencia nacional, un juicio correcto que me permita morir, llevando en el fondo de mi alma una justa correspondencia de la estimación que en toda mi vida he consagrado y consagraré á mis compatriotas.

Con todo respeto.

México, Mayo 25 de 1911.

Porfirio Díaz⁷⁵

Valera J. sostiene “En la mañana del día siguiente, es decir el 26 de mayo, Porfirio Díaz partió de México de manera clandestina y junto con su familia se dirigieron al puerto de Veracruz desde donde partirían en barco al exilio con destino a París, Francia.”⁷⁶

Dentro de la escolta que lo acompañó hasta Veracruz se encontraba Victoriano Huerta y en el camino, un grupo rebelde trató de asaltar y atacar el tren en el que iba Porfirio Díaz, el cual fue repelido. Huerta incluso, a alguno de los rebeldes, en especial uno que llevaba una granada en la mano y que había confesado que quería acabar con Porfirio Díaz, le aplicó la ley fuga.

Así en la tarde del 31 de mayo de 1911, Porfirio Díaz se embarcó en el vapor alemán Ypiranga, hacia Europa, para nunca más volver a México iniciando su destierro.

1.2.2. Ascenso de Madero

Francisco Ignacio Madero González, mejor conocido como Francisco I. Madero, fue otro personaje emblemático en la historia de México, el caudillo que dio el grito de la revolución mexicana y derrocó al dictador Porfirio Díaz.

Madero nació el 30 de octubre de 1873, provenía de una familia acaudalada de Parras, Cohauila; esta posición económica le permitió hacer estudios en el extranjero y a su regreso se hace cargo de administrar las haciendas de su padre.

⁷⁵ J. Valera, *ob.cit.*, nota 73.

⁷⁶ *Idem.*

Fue un hombre sencillo y honesto, con muchos ideales hacia las causas sociales, con sus recursos financió algunos movimientos antireeleccionistas, entre los que destaca el apoyo a los hermanos Flores Magón, a quienes ayuda a financiar el periódico “Regeneración”. Durante la campaña electoral antes de la última toma de posesión de Porfirio Díaz, Madero comenzó a recorrer el país y bajo los ideales que pregonaba, día tras día fue ganando más simpatizantes y gente del pueblo que lo apoyaba; como señala Jesús Silva Herzog en su obra intitulada *Breve Historia de la Revolución Mexicana*, al principio unos cuantos acudían a escucharlos, refiriendo no solo a Madero sino también a Roque Villanueva, y señala: “Sin embargo, poco a poco fue creciendo el número de gente que iba a los mítines para oírlos, hasta llegar a formarse verdaderas muchedumbres entusiastas y dispuestas a todo por defender y para hacer triunfar los nuevos ideales.”⁷⁷

Los adeptos a Porfirio Díaz, en especial la prensa, lo tachaban como un loco, incluso algunos miembros de su familia también se oponían a sus decisiones, salvo su hermano Gustavo; sin embargo, Madero continuó con sus giras y discursos antireeleccionistas, lo que irritaba al gobierno porfirista señala Jesús Silva Herzog, quien también sostiene que Madero estaba equivocado al decir que “los trabajadores no querían pan sino libertad” lo que hace pensar que no entendió desde un principio los problemas fundamentales de México.

La popularidad que iba adquiriendo Madero, generó una profunda preocupación al gobierno de Díaz, ordenándose su aprehensión y encarcelamiento cuando daba un mitin en Monterrey en plena campaña electoral para ser candidato a la presidencia; se le acusó de conato de rebelión y ultraje a las autoridades, sin embargo, eso no lo detuvo, sus ideales ya estaban sembrados en el pueblo, al que entre otras cosas, conquistó con el principio tuxtepecano “Sufragio efectivo y no reelección” y aprovechando un descuido, escapó de la prisión en la que se encontraba en San Luis Potosí y se refugió en los Estados Unidos.

Los intentos de Madero por negociar pacíficamente con Porfirio Díaz antes de la publicación del Plan de San Luis permite sostener la tesis de que su intención

⁷⁷ Silva Herzog Jesús, *op. cit.*, nota 66, p. 141.

original no era llevar a cabo un movimiento armado, particularmente, después de su entrevista con el dictador, a quien le propone gobernar conjuntamente, Díaz como Presidente y él a cargo de la vicepresidencia, sin embargo, su rotunda negativa le hace suponer que Díaz no compartiría el poder, por lo que, desde su exilio en los Estados Unidos, promulga el Plan de San Luis, mediante el cual convoca al pueblo a estallar la revolución el día 20 de noviembre de 1910, como único camino para derrocar la dictadura, lo cual logra con la firma de los Tratados de Ciudad Juárez, obteniendo la renuncia de don Porfirio y dando pie a su exilio.

Jesús Silva Herzog sostiene que después de estos hechos aumentaron los partidarios civiles de Madero y en los primeros días de junio de 1911 nadie se atrevía a oponerse a la simpatía de la que gozaba don Francisco I. Madero, quien había adquirido proporciones de grandeza heroica.

Se considera que el poco tiempo que Madero duró en el poder se debió en parte a su inexperiencia y falta de voluntad política para cumplir promesas pactadas con los líderes revolucionarios, además del exceso de confianza en algunos personajes que se convirtieron en sus enemigos potenciales.

El 7 de junio de 1911, Francisco I. Madero hace una entrada triunfal a la Ciudad de México, donde lo aclamaban más de cien mil personas. A pesar de tener un gran número de seguidores, cometió varios errores entre los que podemos mencionar el permitir que tomara el poder como Presidente Interino el porfirista Francisco León de la Barra, quien se dedicó a enemistarlo con algunos jefes revolucionarios como Emiliano Zapata y Pascual Orozco persuadiéndolo para otorgar el licenciamiento y desarme de las tropas que le habían dado el triunfo, esto lejos de ayudarlo trajo como consecuencia que quienes estaban de su lado fueran tornándose en su contra.

Madero asumió la presidencia el 6 de noviembre de 1911, pero para entonces, la alianza que tenía con algunos revolucionarios ya estaba minada sobre todo con Zapata quien puso como condición para aceptar desarmarse que se cumplieran las promesas de recuperación y reparto de tierras a los pueblos ofrecidas en el Plan de San Luis por Madero (artículo 3 párrafo 3), así como la elección de autoridades locales comprometidas con la revolución. Al no encontrar respuesta de Madero,

Zapata proclama con claridad los objetivos y postulados de su lucha a través del Plan de Ayala, solicitándole a Otilio Montaña que lo redactara, su maestro rural quien ejerció su vocación como Aristóteles con Alejandro Magno. Se publicó en noviembre de 1911, considerado el primer documento notable de la reforma agraria y que junto con el Plan de Guadalupe serán documentos importantes que fungirán como antecedentes para la Carta Magna de 1917. Pero Womack señala que “El rasgo mas original e interesante del Plan es el sentido de la historia que lo empapa. La mayoría de los demás planes contemporáneos tienen pocas raíces en el pasado mexicano y éstas se hunden, únicamente, en el pasado inmediato.”⁷⁸ Al respecto, Jesús Silva Herzog destaca:

...el caso de Zapata y sus compañeros de armas es bien claro. Él y los suyos se lanzaron bien pronto a la Revolución, no porque los hubieran electrizado las palabras mágicas de sufragio efectivo y no reelección...sino porque creyeron en las promesas agraristas...ellos, efectivamente, habían sido despojados de sus tierras por las autoridades y hacendados del Estado de Morelos, y pensaron que había llegado la hora de la justicia. Algo semejante ocurrió con otros grupos que se levantaron en armas en varias regiones del territorio nacional.⁷⁹

El gobierno de Madero solo duró quince meses durante los cuales tuvo en contra al Senado y a la Suprema Corte de Justicia y, por si fuera poco, al embajador norteamericano Henry Lane Wilson quien participó abiertamente en su caída. Por su parte, la prensa nacional que había recuperado la libertad de expresión y enaltecida por la conspiración del embajador norteamericano a través de información alarmista, se convirtió en uno de sus principales enemigos al dedicarse

⁷⁸ *El Plan de Ayala*, Womack Jr., John, p. 18, consultado el 2 de julio del 2022 y disponible en: inehrm.gob.mx/work/recursos/zapata/libros/LE_Plan_de_ayala.pdf

⁷⁹ Silva Herzog, Jesús, *op. cit.*, nota 66, p.70.

a alentar la agitación del pueblo, lo que produjo un ambiente perfecto para el golpe de estado en su contra, un magnicidio conocido como la “Decena Trágica”.

Esta sublevación inició cuando los Generales Manuel Mondragón y Gregorio Ruiz se levantaron en armas la madrugada del 9 de febrero de 1913 para atacar el palacio nacional; Mondragón como señala Silva Herzog, estaba al mando de más de dos mil hombres que habían sido liberados por Bernardo Reyes y Félix Díaz; los defensores, que no llegaban a doscientos, repelieron los ataques pero Bernardo Reyes, confiaba en que con su presencia lograría que los defensores se rindieran, no fue así, el tiroteo se generalizó y es muerto de un balazo en la frente. En este enfrentamiento también cae herido el General Lauro Villar, quien estaba a cargo de la defensa del Palacio y debido a estos sucesos, Madero decide entregar el mando del combate de la Ciudadela a Victoriano Huerta, quien como después se supo, se encontraba coludido con Félix Díaz, los enemigos de Madero. Su hermano Gustavo A. Madero descubre la conspiración, y el 17 de febrero lo toma preso y lo lleva ante el presidente Madero con las pruebas de que Victoriano Huerta estaba tramando una traición; sin embargo, no le cree a su hermano sino a Huerta.

En su obra Jesús Silva Herzog señala: “según el testimonio del ingeniero Alberto J. Pani, Huerta, abrazando a Madero le dijo: “Yo soy, señor Presidente siempre el mismo; fiel hasta la muerte.”⁸⁰

Uno de los errores contundentes que cometió Madero, fue no sólo haberle devuelto su pistola a Huerta cuando su hermano lo llevó ante él sino que además, cuando supo de los hechos que estaban ocurriendo en Palacio Nacional al dejar el Castillo de Chapultepec junto con sus seguidores en la conocida *marcha de la lealtad* rumbo a Palacio Nacional nombró a Huerta, comandante militar de la Ciudadela, una decisión fatal porque con ella firmaba su sentencia de muerte, permitiéndole consumir su traición, la que Huerta perpetra al siguiente día con su aliado Félix Díaz quien toma a Madero como prisionero junto con Pino Suárez, el vicepresidente, y los traslada al sótano de Palacio Nacional.

⁸⁰ *Idem.*

Madero y Pino Suárez, son obligados a renunciar y el 22 de febrero haciéndoles creer que serían trasladados a la penitenciaría de Lecumberri, a cada uno por separado, al llegar a la penitenciaría, son llevados a la parte trasera y son asesinados, consumándose la traición que Huerta había pactado con Félix Díaz, sobrino de Porfirio Díaz y el embajador Henry Lane Wilson, quien siempre atacó y rechazó a Madero y no desaprovechó la oportunidad para participar y planear la traición.

1.2.3. Traición de Victoriano Huerta

José Victoriano Huerta Márquez, fue un ingeniero cuya carrera militar comienza durante el porfiriato, pero es con la presidencia de Madero cuando logra ascender a General durante la primera etapa de la Revolución y desde el interior del ejército toma su lugar para planear la conspiración cuyo propósito era usurpar el poder y asesinar a Francisco I. Madero.

Jorge Vera Estañol a quien Huerta designa, en contra de su voluntad, su ministro de Instrucción Pública dice sobre 'su jefe incidental':

De sesenta y un años de edad, físicamente recio e inmune al trabajo, excesos y vigilia; despejado de inteligencia en los periodos normales, malicioso y suspicaz; militar por meollo y educación; sostenido y tenaz en sus determinaciones, también durante los periodos normales y hombre de acción; pero egoísta, inmensurablemente ambicioso, renuente a la noción del deber; ignorante o desdeñoso de toda energía individual o social libre, maquiavélico, falaz hasta la decepción de sí mismo, brutal, arbitrario, disoluto y por remate alcohólico empedernido con las consiguientes intermitencias de abulia y ofuscación, Huerta, bajo la acción aumentativa del poder, es dentro del Gobierno el elemento disolvente por excelencia...Y este hombre anormal,

traidor por naturaleza, ebrio consuetudinario y malvado, se había adueñado de la primera magistratura de la nación.⁸¹

Huerta sabía que Madero poco a poco iba perdiendo popularidad y que tenía muchos enemigos, entre los que se veían amenazados en sus intereses, los que lo aborrecían de manera gratuita por derrocar a Porfirio Díaz, así como opositores aplastantes como el embajador norteamericano Henry Lane Wilson, quien trabajando para sus propios intereses apoyó a Huerta orquestando el famoso “pacto de la Embajada”.

El día 9 de febrero de 1913, se inicia el cuartelazo yendo a la cabeza de los rebeldes el General Bernardo Reyes, quien confiado en que los maderistas se rendirían sin oponer resistencia, avanzó hacia Palacio Nacional y aunque el General del Villar, quien estaba a cargo de la defensa, le señaló que se detuviera en varias ocasiones, este no hizo caso, por lo que del Villar ordenó atacar, pero no contaba con que le darían muerte, lo cual desconcertó al ejército que iba con él incluyendo al propio Félix Díaz, quien había sido liberado de la prisión y, dado que en ese momento ya no tenían un líder que los dirigiera, corrieron hacia las calles aledañas cercanas a palacio para terminar refugiándose en el cuartel de la Ciudadela.

El presidente Madero al enterarse de los sucesos, desde el Castillo de Chapultepec se dirigió a Palacio Nacional. Poco antes de llegar al Zócalo, en el edificio de la fotografía Daguerre, Madero se enteró de la muerte de Reyes y de que el general Villar había resultado seriamente herido en la refriega. Un testigo, Federico González Garza, narra la enorme confusión del momento, discutiendo si se debería ir a Palacio o regresar al Castillo de Chapultepec; era necesaria una acción decisiva, una voz de mando; entonces, se apareció el

⁸¹ *cfr.*, Silva Herzog, Jesús, *Breve Historia de la revolución mexicana. La etapa constitucionalista y la lucha de facciones*, México, FCE, 1995, en: https://www.academia.edu/3702939/BREVE_HISTORIA_DE_LA_REVOLUCION_MEXICANA

general Victoriano Huerta, quien se encontraba vestido de civil y se acercó a Madero: “¿Me permite usted, señor presidente, que me haga cargo de todas estas fuerzas para disponer lo que yo juzgo debe hacerse para la defensa de usted y de su gobierno?”⁸²

Bajo este contexto, Madero aceptó la proposición de Huerta, sin darse cuenta que con ello sellaba su fatal destino y estaba viviendo los últimos días de su vida. Huerta no sólo no contraatacó a los rebeldes, sino que puso a los maderistas en el blanco del enemigo, para que sin armas y sin una ordenada defensa pudieran ser eliminados con una gran facilidad. Madero, hace oídos sordos de las pruebas que su propio hermano le presenta demostrando la traición de Huerta y lo deja seguir al mando, aunado como señala Pedro Siler que “era obedecido sin resistencia por la tropa”.

Después de 10 días de combates, el 18 de febrero de 1913, se firma el Pacto de la Ciudadela o Pacto de la Embajada, por ser la embajada americana donde se elaboró. Así, Félix Díaz y Victoriano Huerta ayudados por el embajador Henry Lane Wilson, negocian el documento que contenía dicho pacto, cuyo objetivo principal era derrocar y desconocer el gobierno de Madero y proponer a Huerta como sucesor de la Presidencia de la República. También señalaba que se convocaría a elecciones, lo que para Félix Díaz representaba la oportunidad de ser el próximo en asumir el poder de acuerdo a lo acordado con Huerta.

El mismo 18 de febrero, Francisco I. Madero es aprehendido y llevado preso a Palacio Nacional, junto con el Vicepresidente Pino Suárez; al mismo tiempo su hermano Gustavo A. Madero, es brutalmente torturado, mutilado y humillado, para finalmente ser asesinado. Al siguiente día, el 19 de febrero, Félix Díaz consigue que Madero y Pino Suárez renuncien a sus cargos, ante la supuesta amenaza de

⁸² Siler, Pedro, “La Decena Trágica: muertos sin sepultura”, *Revista Cuadernos Fronterizos*, México, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), 2013, Núm. 25 (8), p. 6; consultado el 18 de enero de 2021 y disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/cuadfront/article/view/1957/1706>

una invasión norteamericana, lo cual posibilitaba, ya sin ningún impedimento, que Huerta ascienda al poder.

Como Victoriano Huerta no quería que dudaran de su legitimidad, dentro de su plan conspirativo, pide al Secretario de Relaciones Exteriores, Pedro Lascuráin que acepte ser designado como Presidente interino, para que a su vez lo pudiera nombrar a él como Secretario de Gobernación y así cumplir lo que establecía la ley; de esta manera a los cuarenta y cinco minutos de haber sido nombrado presidente, Lascuráin renuncia, dejando como Presidente al General Victoriano Huerta.

No contento con haber derrocado a Madero y a Pino Suárez, va a ordenar su asesinato, a pesar de que el pacto señalaba que se les exiliaría a Cuba, lo cual finalmente no cumplió y el 22 de febrero de 1913 ordena que los lleven a la prisión de Lecumberri, y al llegar a la misma, son llevados a la parte trasera donde arteramente los asesinan. Huerta, a través de la prensa hace creer que Madero y Pino Suárez trataron de ser rescatados y en la emboscada, durante la balacera estos mueren, y para ser más convincente, hace que balaceen los vehículos a fin de que se creyera esta versión, con lo cual se instala en el poder y comienza su gobierno.

1.2.4. Ejército constitucionalista de Venustiano Carranza

Una vez que Victoriano Huerta arriba al poder, notifica su nombramiento vía telegráfica, la Cámara de Diputados, el Senado y casi todos los gobernadores aceptaron la usurpación, excepto don Venustiano Carranza, gobernador del Estado de Coahuila. Con la estrategia de Huerta de imponer a gobernadores militares leales a él, paralelamente sembró un gobierno de terror. Bajo este escenario:

Venustiano Carranza fue la única autoridad electa que representó la continuidad del orden constitucional roto por el golpe militar de Victoriano Huerta. ... Carranza, con la legitimidad que le otorgó el mandato del Congreso de Coahuila, inició la lucha para derrotar al gobierno usurpador y expidió el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1914... un plan que desconocía a Victoriano Huerta como Presidente de la República. Desconocía también a los poderes Legislativo y Judicial y a los gobiernos estatales que reconocieran a Huerta. Nombraba a Venustiano Carranza Primer Jefe del Ejército

Constitucionalista y señalaba que al ocupar la ciudad de México, Carranza se encargaría interinamente del Poder Ejecutivo y convocaría a elecciones...el objetivo del plan era esencialmente político: restablecer el orden constitucional.⁸³

Carranza preguntó a los miembros que participaban en el Plan de Guadalupe:

¿Quieren Ustedes que la guerra dure dos o cinco años? La guerra será breve mientras menos resistencias haya que vencer. Los terratenientes, el Clero y los industriales son más fuertes y vigorosos que el Gobierno usurpador; hay que acabar primero con este, y atacar después los problemas que con justicia los entusiasman. ...Al triunfo de la lucha haremos un documento histórico.⁸⁴

El Plan de Guadalupe fue una plataforma importante para que más tarde se lograran establecer los ideales por los que luchó el pueblo, en especial los obreros y campesinos y que se verán reflejados en la Carta Magna de 1917.

Poco a poco y conforme Carranza avanzaba por el país, muchos personajes se irán uniendo al Ejército Constitucionalista con la firme idea de recuperar el gobierno ilegítimamente arrebatado. Así, en Piedras Negras, Coahuila, Carranza va a expedir una serie de Decretos entre los que figuran aquellos con los cuales “invita a los militares a incorporarse a sus filas; a desconocer las disposiciones que emanaran del gobierno de Huerta al igual que de los Estados leales a él; la emisión de papel moneda de curso forzoso; a reclamar las indemnizaciones que correspondieran al término de la revolución; aplicar a los traidores las penas establecidas en el gobierno de Juárez consistentes en ocho años de prisión o la muerte; así como la organización del Ejército Constitucionalista en siete cuerpos, con su denominación y zona de operaciones”.⁸⁵ Los acontecimientos atrajeron la atención de la prensa internacional y Carranza se hizo escuchar.

⁸³ *El Plan de Guadalupe*, Gobierno de México, Secretaría de Cultura, México, 2014; consultado el 17 de diciembre de 2020 y disponible en: <https://www.cultura.gob.mx/centenario-constitucion/?numero=298>

⁸⁴ Silva Herzog, Jesús, *op. cit.*, nota 81.

⁸⁵ *Idem.*

En estos siete cuerpos o divisiones, se encontraban la División del Norte, del Noreste y del Noroeste, habiendo sido de los más fuertes y que con personajes como el propio Carranza, Francisco Villa y Álvaro Obregón lograron recuperar de las fuerzas federales huertistas los Estados del norte del país, como fueron Sonora y Chihuahua y otras tantas de especial importancia para la victoria revolucionaria; igual al sur se encontraba Emiliano Zapata quien con su Plan de Ayala, logra vencer a las fuerzas de Huerta en varias ciudades de Morelos y Guerrero.

El Plan de Guadalupe, no fue muy convincente para muchos, pero Carranza sabía que el primer paso era derrocar a Huerta y en eso debían concentrarse y no desviarse en esos momentos en otros asuntos que harían más difícil esa tarea, con la promesa de que más adelante se tomarían en cuenta sus demandas de carácter social.

Venustiano Carranza y sus siete grupos, fueron derrotando a las fuerzas federales de Victoriano Huerta, y ya para el mes de julio de 1914, este último estaba muy debilitado, por lo que el 15 de julio presentó su renuncia y posteriormente abandona el territorio nacional, con lo cual termina su ignominioso gobierno.

Va a ser hasta el 20 de agosto de 1914 cuando Venustiano Carranza, junto a los jefes de su ejército, entra triunfante a la Ciudad de México, donde es recibido con mucho júbilo. Carranza va a convocar a los jefes constitucionalistas a la Convención de Aguascalientes, en la que pretendía presentar su programa de la revolución, la cual iniciaría el 1 de octubre de 1914 en la capital de la República; cabe señalar que, ante el llamado, Francisco Villa le respondió a Carranza que él no asistiría a dicha Convención y que lo desconocía como Primer Jefe de la República, ya que como lo señala Silva Herzog, Villa “soñaba con la Presidencia de la República.”

La Convención tuvo que trasladarse a Aguascalientes, a fin de que los delegados tuvieran amplias garantías; así el “10 de octubre de 1914 se efectuó la sesión inaugural de la Convención de Aguascalientes...”⁸⁶ en donde se esperaba fueran resueltas todas las dificultades y se estableciera el nuevo gobierno.

⁸⁶ *Idem.*

La llegada de la comisión zapatista el 24 de octubre va a introducir a la Convención temas de contenido ideológico importantes exigiendo que se hable de principios revolucionarios, reformas agrarias, económicas y programas de Gobierno.

De esta Convención emanó un dictamen cuyos puntos principales son los siguientes:

Primero: Cesa como Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Unión el C. Venustiano Carranza ... Segundo: Cesa el general Francisco Villa como Jefe de la División del Norte. Tercero: Nómbrase un Presidente Provisional ... mientras se traslada la Soberana Convención a la Capital de la República y el general Emiliano Zapata manda un delegado debidamente autorizado.⁸⁷

Después de este dictamen, se hicieron aún más grande las diferencias entre Carranza, Villa y Zapata, quien en su Plan de Ayala también preveía una Junta parecida a la Convención de Aguascalientes y proponía igualmente nombrar un Presidente Interino quien convocaría a elecciones de un nuevo Congreso de la Unión e integrar a los otros poderes.

La intención de Carranza era juntar a la totalidad de las fuerzas revolucionarias y constituirse en el candidato a ocupar la Presidencia de la República, lo cual no sucedió como lo tenía previsto y en enero de 1915 parte a Veracruz, en donde reorganiza su ejército, decreta su propia Ley Agraria el 6 de enero de 1915 y adiciona su Plan de Guadalupe con temas de importancia como el municipio libre, la independencia del poder judicial y los accidentes del trabajo, entre otros.

Después de la emisión de la Ley Agraria, los obreros, en especial los que estaban constituidos en la Casa del Obrero Mundial, consideraron que la única manera de lograr sus propósitos, como ya lo estaban haciendo los campesinos, era necesario suspender la organización gremial sindicalista y unirse a la revolución y

⁸⁷ *Idem.*

de esa manera poder lograr la reivindicación de sus derechos. De esta forma, el 17 de febrero de 1915, firman un pacto con el cual los obreros de la Casa del Obrero Mundial, se unen al Gobierno Constitucionalista encabezado por Carranza, y de dicho pacto, surgen “los batallones rojos”; a continuación transcribimos la cláusula del pacto en donde los obreros de la Casa Mundial anuncian su propósito de ayudar al gobierno Constitucionalista encabezado por Venustiano Carranza durante la revolución: “8º Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y las obreras que presten servicios de atención o curación de heridos, u otros semejantes, llevan una sola denominación, ya sea que estén organizados en compañía, batallones, regimientos, brigadas o divisiones. Todos tendrán la denominación de “rojos”.⁸⁸

Como podemos ver, el ejército constitucionalista, tuvo algunas transformaciones a lo largo de su existencia, ya que algunos de los jefes de algunas divisiones como Villa y Zapata, decidieron pelear por su cuenta y se enfrentan a Venustiano Carranza, para al final terminar derrotados.

El año de 1916 fue de suma importancia durante el periodo de Carranza, quien siguió utilizando al ejército constitucionalista con el propósito de mantener la paz, sin embargo, los trabajadores en todo el país continuaron luchando y logran constituir la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal.

Además de lo anterior, se suscitan acontecimientos de suma importancia para el tema de esta investigación, varias huelgas habían estallado y la población sufre por falta de luz, agua y transporte, estas protestas fueron reprimidas por la fuerza y sus líderes fueron encarcelados.

Este hecho trajo consigo el Decreto que Carranza emite contra los trabajadores, derivado del enojo que le provocaron estas huelgas y asumiendo una actitud colérica como la que nunca se le había visto, decide revivir la ley del 25 de enero de 1862 de la época de Juárez que criminalizaba a la huelga y establecía la pena de muerte, del que Silva Herzog expresa lo siguiente:

⁸⁸ *Idem.*

Ese decreto inaudito, monstruoso, arroja una mancha sobre la personalidad de Venustiano Carranza [...] lo censuramos con la mayor energía y sostenemos que cometió un gravísimo error político y jurídico; político porque fue un acto contra los principios que él en más de una ocasión había sostenido; y jurídico porque trató de aplicar una ley a delincuentes o presuntos delincuentes, una ley promulgada después de que los delitos o supuestos delitos fueron cometidos...⁸⁹

Desde que Venustiano Carranza lo conforma en 1913 y hasta 1919, el Ejército Constitucionalista, va a ser uno de sus elementos más importantes para poder mantener el orden en el país y lograr sus aspiraciones de convertirse en Presidente de la República. De las últimas participaciones que tuvo este ejército fue en la rebelión de Adolfo Huerta y en la Guerra Cristera, de donde van a institucionalizarse las fuerzas armadas y se reforma el ejército constitucionalista para convertirse desde entonces en el actual ejército mexicano.

1.2.5. Constituyente de 1917

Venustiano Carranza de revolucionario se transformó en legislador, convocó al Congreso Constituyente (CC) en 1916, su visión no era elaborar una nueva Constitución, sino modificar la Carta Magna de 1857 y hacer efectiva su aplicación. Tenía claro que las condiciones del país habían cambiado mucho, también se cuestionaba de hacer cambios radicales, ya que implicaba afectar intereses de grupos políticos fuertes quienes seguramente reaccionarían en su contra generándole contratiempos. Se dice que este pensamiento lo tuvo desde que promulgó el Plan de Guadalupe, en aquella ocasión no quiso establecer compromisos sociales, laborales o económicos porque desde su visión solo entorpecerían y frenarían el éxito del movimiento revolucionario, situación que desde entonces va a generar decepción en algunos que lo apoyaban, al no ver que este tomara en cuenta las causas sociales y económicas que eran urgentes y

⁸⁹ *Idem.*

porque parecía que solo consideraba el aspecto político. Sin embargo, más adelante demostrará que esta idea era falsa, el 2 de febrero de 1916, cuando declaró la ciudad de Querétaro como capital provisional de la República, toda vez que Carranza no quería tener problemas con los villistas y los zapatistas, por lo que, convocó al CC en dicho estado. También tenía encima la amenaza de los Estados Unidos, debido al tema de la invasión de Villa a Columbus que hacía latente la posibilidad de una invasión, por estas razones, para Venustiano Carranza era urgente llevar a cabo cuanto antes dicho Congreso y para ello uno de los pasos que dio previamente fue la promulgación de reformas al Plan de Guadalupe.

Venustiano Carranza, convoca a dicho CC, a través de dos decretos, uno de fecha 14 y otro del 19 de septiembre de 1916, el cual debía iniciar sus sesiones el 1º de diciembre de 1916 con el propósito de modificar la Constitución Política de la República Mexicana de 1857. Una iniciativa aprobada por el Congreso Constituyente el 12 de diciembre de 1916 fue rebautizar oficialmente a la “República Mexicana” con el nuevo nombre de “Estados Unidos Mexicanos”. Así, el 31 de enero de 1917 el Congreso Constituyente concluye sus trabajos con la firma de la nueva Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Durante esos dos meses se resolvieron los debates de los diputados, la elección de estos últimos fue una ardua tarea, ya que Carranza la sujetó a una serie de condiciones:

...hablar sobre el escrutinio de las credenciales durante la etapa de la revolución mexicana no debe considerar sólo el debate sobre quién había participado o no en el movimiento armado: para el caso del Constituyente, la convocatoria a elecciones fue clara al restringir la participación de sus opositores, debido a que Venustiano Carranza declaró que no podían ser electos quienes "hubieren ayudado con las armas o sirviendo en empleos públicos a los gobiernos o facciones hostiles a la causa constitucionalista". Estas reglas de participación nos advierten sobre una intención política clara en sus organizadores, lo que nos lleva a considerar lo significativo de un estudio sobre el comportamiento de los delegados en la discusión de

credenciales: con esa legitimidad darían inicio los trabajos propiamente legislativos de la asamblea en diciembre de 1916.⁹⁰

Rojano García, señala al respecto: “La convocatoria para el Constituyente establecía que se elegiría un diputado propietario y uno suplente por cada sesenta mil habitantes o fracción que pasara de veinte mil, con los requisitos que establecía la Constitución de 1857,”⁹¹ además de los que Carranza agregó y se señaló el 22 de octubre como día para llevar a cabo las elecciones. Se señala que las campañas para la elección duraron aproximadamente un mes y una vez que se llevaron a cabo: “el Congreso Constituyente inició sus trabajos el 1 de diciembre de 1916 en el Teatro Iturbide ... El conjunto de los diputados era bastante heterogéneo ... obreros, abogados, médicos, ingenieros, periodistas y militares, incluso ... “con ciertas tendencias clericales” ...⁹²

La composición de los miembros del Congreso electo es un tema que genera disensos. Sin embargo, Nicolás Cárdenas García señala:

La composición resultante del Congreso ha sido objeto de una amplia discusión. Algunas características han obtenido consenso: la mayoría de los diputados provenían de las clases medias, eran civiles, jóvenes, y contaban con altos niveles de educación y ocupación. Según los cuidadosos cálculos de Peter Smith, había 56 abogados, 24 médicos, 21 ingenieros, 14 profesores y

⁹⁰ Sánchez Aguilar, Juan Bernardino, “La integración del Congreso Constituyente de 1917”, *Historia mexicana*, México, enero-marzo de 2017, consultado el 8 de abril de 2021 y disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-65312017000101271&lng=es&

⁹¹ Rojano García, Edgar, *El Constituyente de 1917. Radiografía de sus hombres*, Cámara de Diputados, México, 2010, consultado el 18 de abril de 2021 y disponible en: http://www3.diputados.gob.mx/index.php/camara/001_diputados/010_comisioneslx/002_especiales/005_festejos_bicentenario_independencia_y_centenario_rev/10_publicaciones_y_articulos

⁹² *Idem.*

un contador, lo que da un abultado monto de 116 profesionales [...] la mayor parte de los diputados provenía de los estados del centro, con mayor densidad de población, pues se usó un criterio demográfico para establecer el número de diputados por entidad. [...] Más complicado ha sido establecer el número de militares presentes; Smith da un total de 66, de los cuales 21 eran generales (ninguno de división, el más alto puesto) y 27 coroneles. [...] no habría que dejar de lado que 103 diputados no tenían título profesional, y que sobre 81 de ellos no hay datos del nivel de estudios. Ciertamente eso no los sacaba de la clase media, pues se trataba de rancheros o agricultores, farmacéuticos, comerciantes, empleados y unos pocos obreros. Lo que es seguro es que prácticamente no hubo campesinos.⁹³

Después de las elecciones para diputados, Venustiano Carranza emite el Decreto mediante el cual establece las reglas para la instalación del CC, donde delinea la manera en que habrían de trabajar los legisladores una vez que acreditaran sus credenciales.

Se insiste que las reformas que proponía Carranza para ser discutidas en este CC tenían como base el texto de la Constitución de 1857 y con ellas señala Miguel de la Madrid: “Las decisiones políticas fundamentales del consitucionalismo mexicano no se tocaban en modo alguno; a lo más se retocaban. El propósito central de Carranza era fortalecer y hacer realizables sus postulados de la carta constitucional anterior, cuya esencia seguía siendo respetada y venerada por el movimiento revolucionario.”⁹⁴

⁹³ Cárdenas García, Nicolás, y Guerra Manzo, Enrique, *De revolucionarios a legisladores. El proceso político del Congreso Constituyente de 1916-1917*, Política y cultura, México, 2017 (48), pp. 9-36; Consultado en 18 de abril de 2021 y disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422017000200009

⁹⁴ De la Madrid Hurtado, Miguel, *Estudios de derecho constitucional*, p. 39, disponible en:

Las diferencias de criterios no se hicieron esperar, particularmente, los integrantes radicales del Congreso Constituyente quienes no estaban de acuerdo con la propuesta de Carranza, lo que llevó a discusiones y debates ideológicos, que derivaron en la formación de comisiones que analizarían los puntos controversiales. Sobre este aspecto, hay autores que señalan que el Congreso estaba integrado por “jacobinos o radicales” y “renovadores o liberales”, ubicando al fundador del periódico *El demócrata zamorano*, al General Francisco J. Mújica, como uno de los principales actores del grupo de “radicales” y quien participó en expropiaciones de tierras, también es miembro del mismo grupo, Heriberto Jara.

Las discusiones en torno del proyecto carrancista fueron el contenido de los artículos 3º, 5º, 27, 28, 123 y 130, siendo de enorme importancia el precepto 27, con el que se pretendía dar solución a las demandas sociales planteadas en los distintos planes publicados durante el movimiento revolucionario y dotar de tierras a los pueblos que carecían de ellas, así como regular la posibilidad para las comunidades dueñas de tierras comunales para explotarlas, con lo cual se establecía el dominio de la nación y se marcaba un límite jurídico a las compañías extranjeras a las que se les habían dado las facilidades legales para que se apropiaran del territorio mexicano.

El contenido del artículo 123 derivó de la discusión del proyecto de modificaciones al artículo 5º, el ala radical del constituyente en el que se encontraba el General Francisco J. Mújica, propuso la redacción de un nuevo artículo que contemplara las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo como la regulación de la jornada de ocho horas, el descanso obligatorio, la prohibición del trabajo infantil, así como la regulación del mismo, el reparto de utilidades, las condiciones de higiene y salud, la libertad sindical, por mencionar algunos. Lo álgido del tema propició que en 1916 el CC aprobara la formación de una comisión voluntaria responsable de elaborar el potencial contenido del artículo 123

<http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/12577?show=full>; consultado el 20 de febrero del 2022.

constitucional: “El 28 de diciembre, aprobada la iniciativa por la asamblea, se acuerda formar una comisión voluntaria o “núcleo fundador”, para elaborar el proyecto del artículo 123”⁹⁵

Se destaca que, aunque se habla de la división entre jacobinos y liberales y a pesar de los grandes debates y discusiones del proyecto de constitución, en su gran mayoría muchos de los aspectos se votaron por unanimidad en el breve lapso de dos meses, lo cual hace ver que los legisladores del CC entendieron de manera consciente la responsabilidad del trabajo que estaban realizando. Con la necesaria voluntad política lograron evitar que sus diferencias ideológicas e intereses se alzaran como barreras infranqueables al momento de tomar las decisiones estructurales para la renovación del país que estrenaba un nombre nuevo.

1.2.6. Debates sobre el trabajo

Un reto de gran trascendencia que tuvieron en sus manos los diputados del CC y lograron exitosamente pasando a la historia jurídica mundial no sólo como legisladores gigantes, sino también filósofos admirables, fue el incorporar al texto constitucional los derechos sociales, en especial, los establecidos en los artículos 27 y 123.

En la inauguración de los trabajos del CC, Carranza anunció su propuesta de darles la facultad a los diputados para legislar en materia de trabajo, a fin de que pudieran diseñar y plasmar las instituciones jurídicas indispensables para beneficiar a la clase trabajadora y regresarles, aunque fuera un átomo de sus derechos humanos laborales como ya había externado Madero en el Plan de San Luis.

Carranza presentó su propuesta de modificaciones al artículo 5º constitucional, sobre la libertad de trabajo y, en el texto que se reformó en 1898, agregó la prohibición de convenir la renuncia temporal o definitiva a ejercer una determinada profesión, industria o trabajo y la limitación a un año obligatorio del contrato de trabajo, sin que este pudiera extenderse a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos o civiles, lo cual es vigente hasta nuestros días.

⁹⁵ Serrano, Álvarez, Pablo, op. *Cit*, nota 72, p. 275.

Al llevar a cabo la discusión de este artículo, la *Primera Comisión de Constitución* presentó en la sesión del 16 de diciembre un dictamen favorable al artículo 5º del proyecto, pero proponiendo algunas enmiendas, “en primer lugar, proponía la expresión *la ley no reconoce órdenes monásticas*, fuera sustituida por la de *la ley no permite la existencia de órdenes monásticas...*en segundo lugar, propuso el servicio obligatorio de los abogados en el ramo judicial. Finalmente, el establecimiento de la jornada máxima de trabajo por ocho horas, la prohibición del trabajo industrial nocturno para niños y mujeres, y el descanso hebdomadario.”⁹⁶

En principio, pretendían establecer ciertas restricciones a la libertad de trabajo; la Comisión se proponía estudiar todos los puntos relativos al contrato de trabajo en el lugar donde tuvieran amplia cabida, así, la Asamblea conoció de manera general el proyecto de legislación obrera elaborado por Carranza, que comprendía muchas de las ideas que emitieron los diversos oradores en beneficio de la clase trabajadora y se resolvió reunir en una sección constitucional las bases generales sobre el contrato de trabajo en la República, dejando a los Estados la libertad de desarrollarlas según las condiciones de cada localidad.

En los debates relativos al artículo 5º, hubo diputados que propusieron adicionar algunos aspectos de carácter laboral de suma importancia, tales como el establecimiento de la jornada máxima de 8 horas; la prohibición del trabajo nocturno para niños y mujeres y el descanso semanal, sin embargo, la Comisión no creyó conveniente la inclusión en este artículo, de otros puntos de la iniciativa como el principio de la igualdad de salarios en igualdad de trabajos, de indemnizaciones por accidentes y enfermedades profesionales, la solución de litigios laborales, por mencionar algunos, y determinó que no debían ir en la sección de garantías individuales, actualmente la de *derechos humanos*, y aplaza su discusión para cuando se discutieran las facultades del Congreso.

El constituyente Héctor Victoria, fue uno de los pocos diputados obreros que asistieron al Congreso, señaló que el artículo 5º debía ser complementado con

⁹⁶ De la Madrid Hurtado, Miguel, *op. cit.*, nota 94, p. 47.

bases constitucionales de la legislación ordinaria del trabajo, sin importar la técnica clásica constitucional.

Por su parte, el diputado Froylán Manjarrez dio la pauta para que se dedicara todo un título constitucional al problema del trabajo, señalaba que no importaba que se rompieran los moldes ortodoxos del constitucionalismo ya que la prioridad era darle al tema del trabajo la atención que ameritaba y no solo en un artículo o una adición al mismo, que podía ser un capítulo o un título o lo que fuese, pero que debían dársele las garantías suficientes a los trabajadores, ya que se trataba de atender a todos los seres humanos que se habían levantado en armas arriesgando su vida, y por tanto, se merecían todo el bienestar e ir al fondo para buscar las reformas que fueran necesarias.

A la misma altura el diputado Alfonso Cravioto, sostuvo que “el artículo 5º presentado por la Comisión era tímido y lo que se necesitaba, de plano, era un artículo constitucional especial dedicado a la protección de los derechos obreros. Recordando que la Revolución mexicana había pugnado no solo por una transformación política del país, sino por una serie de reformas sociales.”⁹⁷

Alfonso Cravioto hizo ver que el Primer Jefe, desde Veracruz, había encargado la elaboración de leyes obreras y pidió a la Asamblea que el licenciado Macías, autor de dichos proyectos, les diera a conocer sus trabajos; finalmente, presentó su moción de que se elaborara un artículo especial que sería el más glorioso de los trabajos de la Asamblea Constituyente. En su participación Cravioto señaló: “la fórmula liberal *dejar hacer, dejar pasar*, era enteramente inadmisibles para las masas”.⁹⁸ Al respecto Antonio Díaz Soto y Gama señala:

El diputado Cravioto ...para coronar bellamente su discurso, asentó esta gran verdad, reveladora de que fue la revolución la fuente originaria de los principios más avanzados de nuestros derechos públicos:” así la Revolución Mexicana

⁹⁷ *Ibidem*, p. 50.

⁹⁸ *Idem*.

tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros”.⁹⁹

Después de escuchar al diputado Macías y la explicación de sus motivaciones sobre el trabajo que le había encargado Carranza, la Asamblea acuerda suspender la discusión del artículo 5º para que se presentara a su consideración el proyecto de bases constitucionales en materia de trabajo.

El trabajo de redacción del artículo 123 constitucional corrió a cargo del “señor licenciado José Natividad Macías, que contribuyó con las más valiosas aportaciones, así como al señor ingeniero Pastor Rouaix, que tomó sobre sí, junto con el licenciado Macías y el diputado Rafael L. de los Larios, la pesada tarea de condensar las proposiciones presentadas en cada junta y de redactarla en debida forma.”¹⁰⁰

El grupo de trabajo dedicado a elaborar el nuevo artículo tomó como base los proyectos de legislación obrera de Macías y los debates sobre el artículo 5º, Pastor Rouaix señala que fueron recibidas varias sugerencias de los diputados que se encontraban trabajando en el proyecto, las cuales se incorporaron al mismo.

El día 13 de enero de 1917, el grupo de trabajo conformado por 46 diputados, además de los que habían colaborado de manera habitual, explicaron la naturaleza de las reformas propuestas, tanto al artículo 5º como al nuevo artículo 123 constitucional.

Una vez aprobado el proyecto por Carranza y el Congreso, se turna a la Primera Comisión de Constitución, la que emite su dictamen favorable, pero propone algunas modificaciones y adiciones como la relativa a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas y la obligación de estas de

⁹⁹ Díaz Soto y Gama, Antonio, “Prólogo a la segunda edición”, en Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 2da ed., México, INHERM, 2016, p. 36, consultado el 11 de julio del 2022 y disponible en <https://www.inehrm.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/1629/genesis.pdf>

¹⁰⁰ *Ibidem*, p. 38.

proporcionar habitaciones a sus trabajadores, estas innovaciones surgieron de diputado radical Francisco J. Múgica.

El martes 23 de enero de 1917, cuando el punto 4 de la agenda se puso a discusión era el turno del artículo 5º, fue discutido sobre la reforma que propuso el Lic. Macías. En el punto 5, se señalaba que se reanudaba la sesión que había sido suspendida para la discusión de la reforma al artículo 5º, el cual se reservó para su votación y finalmente 163 diputados constituyentes aprobaron por unanimidad el texto del artículo 5º. En esta sesión tuvo lugar un gran debate respecto del derecho de huelga. Asimismo, se puso a discusión el que pasaría a ser el artículo 123, dentro del título constitucional denominado “Del Trabajo y la Previsión Social”, ya que estas materias se contendrían en las disposiciones de dicho título, habiéndose reservado para su votación las fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI y XVII.

Por otro lado, en el punto 6, se concedió permiso a la Comisión para que retirara la fracción XVIII a fin de presentarla modificada, levantando la sesión pública para convertirla en secreta.

Algunas de las conclusiones que derivaron de los debates que se dieron en torno al trabajo fueron:

La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción I.

Nos parece de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros.

Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda la empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá esta una concesión exagerada y ruinosa para los empresarios; pero, estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia

teniendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario.

La renta que tendrán derecho de cobrar los empresarios por las casas que proporcionaren a los obreros puede fijarse desde ahora en el interés de medio por ciento mensual. De la obligación de proporcionar dichas habitaciones no deben quedar exentas las negociaciones establecidas en algún centro de población, en virtud de que no siempre se encuentran en un lugar poblado alojamientos higiénicos para la clase obrera.

Como un medio de combatir el alcohol y el juego, nos parece oportuno prohibir la venta de las bebidas embriagantes y el establecimiento de casas de juegos de azar en los centros obreros.

Las garantías para la vida de los trabajadores que establece la fracción XV deben extenderse un poco más, imponiendo a los empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que asegure la salud y la vida de los operarios.

Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos “Capital y Trabajo”, que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.

En la fracción XXI proponemos, para mayor claridad, la supresión de las palabras “a virtud del escrito de compromiso”. Proponemos también la solución del caso, que alguna vez pudiera presentarse, de que los trabajadores no aceptasen el laudo del tribunal de arbitraje.

En la fracción XXII deben substituirse, a nuestro juicio, las palabras “descendientes y ascendientes” por las de “hijos y padres”, y debe hacerse extensiva la responsabilidad de que trata la última parte de dicha fracción a los malos tratamientos que suelen recibir los obreros de los familiares del empresario.

Es conveniente, para garantía de empresario y obrero, no autorizar entre ambos el contrato de préstamo, o sea el anticipo a cuenta de salario, sino por el importe de este en un mes tal como lo proponemos por medio de una adición a la fracción XXIV.

Los abusos que se repiten constantemente, en perjuicio de los trabajadores que son contratados para el extranjero, nos sugieren la idea de proponer la intervención de las autoridades municipales y consultar en esta clase de contratos y el compromiso de parte del empresario de sufragar el trabajador los gastos de su viaje de repatriación.

El mismo género de abuso se ha venido cometiendo por las empresas llamadas de enganche, agencias de colocaciones y demás, por lo cual nos parece adecuado poner un límite definitivo a semejantes abusos, estableciendo que esas empresas no podrán hacer cobro alguno a los trabajadores.

Una medida de protección de las más eficaces para la clase de los trabajadores es la institución del *homestead* o patrimonio de familia; aunque tiene conexión con las leyes agrarias, puede tener cabida en la legislación del trabajo, por lo que proponemos se establezca en la forma y términos en que aconsejan las necesidades regionales.

Por último, aunque el proyecto que estudiamos propone la extinción de las deudas que los trabajadores hayan contraído por razón del trabajo, con los principales o sus intermediarios, no aparece la disposición relativa en el cuerpo del proyecto. Presentamos, para subsanar tal omisión, un artículo transitorio entre los que, con el mismo carácter, sirven de final a la Constitución.

Una vez formulada la legislación fundamental del trabajo, el artículo 5o. deberá quedar como aparece en el referido proyecto, suprimiendo solamente el último párrafo, que es una redundancia.

En tal virtud, proponemos a esta honorable Asamblea la aprobación del artículo 5o. y de la sección VI, en los siguientes términos: "Artículo 5o. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin

su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

En cuanto a los servicios públicos, solo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales. El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo, solo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.¹⁰¹

Después de amplias discusiones y debates sobre el trabajo nace el glorioso artículo 123 en el Título Sexto denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, denominación que conserva hasta nuestros días.

La Constitución de 1917, fue la primera en plasmar los derechos sociales y sirvió de ejemplo a muchas otras naciones, sobre el particular, Alberto Trueba Urbina señala:

¹⁰¹ *Debates Notables, Artículo 123 Constitucional en Materia Laboral*, Congreso Constituyente de los Estados Unidos Mexicanos, 57ª Sesión Ordinaria, México, 2017; consultado el 23 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.constitucion1917.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/251/1/images/022.pdf>

La identidad de las disposiciones se revela evidentemente, del artículo 123 el superior por la esencia revolucionaria que sus reivindicaciones que se universalizarán íntegramente cuando todo el mundo se socialice.

Nuestro artículo 123 iluminó con la luz social de un pueblo joven, fortalecido en sangrienta revolución, la Galería de los Espejos en el Palacio de Versalles, para tomar lugar entrañablemente en el derecho internacional de mundo nuevo.

El artículo 123 ha estimulado efectivamente a todos los pueblos, ayer, ahora y siempre, porque la paz universal puede solamente reposar sobre la base de la justicia social contenida en el artículo 123.¹⁰²

La Constitución Queretana de 1917 reconoció también el derecho laboral colectivo de sindicalización en el marco de la libertad y democracia sindicales, en sintonía con estos propósitos y a 100 años de distancia, las reformas laborales de 2017 y la posterior de 2019 coinciden en impulsar las condiciones necesarias para el ejercicio del derecho humano a la libertad sindical.

1.3. Artículo 123 constitucional

Una parte importante del contenido del artículo 123 proviene de los postulados publicados en el Manifiesto de los hermanos Flores Magón, dicho precepto constitucional es uno de los principales logros de los Constituyentes de 1917 ya que sentó las bases para garantizar derechos que por su importancia no podían tratarse como parte del artículo 5º como Carranza había previsto en su proyecto inicial, entre ellos:

¹⁰² Trueba Urbina, Alberto, “La Constitución Mexicana de 1917 se refleja en el Tratado de Paz de Versalles de 1919”, *Antología. El pensamiento mexicano sobre la Constitución de 1917*, México, INHERM, 1987, p. 943.

1.3.1. Jornadas de trabajo

Hubo dos derechos constantes a nivel global que encabezaban las peticiones de los trabajadores: “la reducción de la jornada” y “un salario remunerador”. Las garantías jurídicas de estos derechos fueron resultado de múltiples protestas por parte de la clase trabajadora llegando a recurrir al derecho de huelga y miles de vidas fueron sacrificadas, su logro fue y continúa siendo resultado de una permanente y cruda lucha en todo el mundo para sensibilizar las conciencias de los legisladores en el sentido de que la jornada laboral y el salario son la base fundamental de los demás derechos humanos laborales.

Respecto de la jornada, hubo líderes obreros en el mundo que señalaban que el ser humano requería ocho horas para trabajar, ocho horas para distracción y convivencia con la familia y ocho horas para descansar, demanda que los trabajadores reclamaban como un derecho que les correspondía por el hecho de ser seres *humanos trabajadores*, lo cual no fue una excepción en nuestro país.

Al firmarse la Constitución de 1917 en México, los diputados habían sido conscientes de la actividad que habían realizado, habían sido los arquitectos jurídicos de los *derechos laborales*, habían delimitado el significado de derechos humanos exigidos por el pueblo mexicano quienes había ofrendado su vida en la revolución mexicana para exigirle a sus gobernantes los garantizaran. Madero en el Plan de San Luis lo expresaba al exhortarlo diciendo: “recobrad vuestros derechos de hombres libres”. El resultado de estos esfuerzos fueron las diferentes fracciones del naciente artículo 123, los aspectos más destacables en relación con las jornadas de trabajo fueron las siguientes:

I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

(a). Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo. ¹⁰³

El trabajo infantil se reguló para protegerlos, pero desafortunadamente los constituyentes no lo prohibieron porque la realidad en México entonces, y hasta la fecha es que los niños siguen asumiendo el rol de trabajadores, un fenómeno que se sigue reproduciendo con graves violaciones a sus derechos laborales.

Estas disposiciones constitucionales representaron el logro más anhelado de la clase trabajadora y sentaron las bases para que se evitaran las jornadas a las que eran sometidos por parte de los empleadores y la relevancia del tema hizo necesaria años más tarde la elaboración de su Ley reglamentaria la de 1931 y la de 1970.

Algunos tratadistas reconocen que en la vía de los hechos hubo mucha resistencia para la implementación de estas jornadas máximas; a manera de ejemplo en la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, se dieron situaciones en las que no se cumplía lo señalado en la Constitución, como ocurrió con el trabajo doméstico, que conforme a esta Ley, debía laborarse durante el tiempo que indicara el patrón y si rebasaba las ocho horas, el empleado no tenía derecho al pago de tiempo extraordinario, situación que la actual LFT regula de manera más radical,

¹⁰³ *Constitución de 1917*, consultado el 6 de mayo de 2021 y disponible en:

<https://www.constitucion1917->

[2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/pdf/CPEUM-123.pdf](https://www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/pdf/CPEUM-123.pdf)

estableciendo para los llamados “*trabajadores del hogar*”, derechos laborales básicos en cuanto a la jornada en el párrafo segundo del artículo 333 de la LFT.

El ejemplo anterior no fue el único en el que las disposiciones relativas a las jornadas máximas de trabajo no se aplicaron, y en muchos trabajos, sobre todo los contenidos en el Capítulo de Trabajos Especiales, los empleadores fueron adaptando las jornadas a sus propias necesidades, con fundamento en lo que la propia LFT ha establecido para este tipo de trabajos.

Actualmente, la LFT, reglamentaria del Apartado A, regula en diferentes artículos lo relativo a la jornada de trabajo y en esta encontramos en primer lugar al artículo 5º que señala que no producirán efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

... II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal, la cual es correlativa de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años; XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años.¹⁰⁴

La regulación de carácter general en cuanto a la jornada laboral se encuentra en la LFT en el Capítulo II denominado “Jornada de Trabajo”, el artículo 58 la define como “el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”. El artículo 59 en su primer párrafo establece que: “El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales” y en el segundo párrafo: “Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente”, lo que da la pauta para que se puedan establecer ciertas modalidades en cuanto a la jornada, observando lo señalado en el artículo 5º fracción III, como lo dispone el artículo 62,¹⁰⁵ lo que significa que queda a criterio de las partes determinar la jornada, siempre que esta no sea

¹⁰⁴ *Ley Federal del Trabajo*; consultada el 12 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>

¹⁰⁵ *Ibidem*.

excesivamente inhumana, lo cual puede prestarse a una amplia y difusa interpretación, sobre todo por parte del patrón.

1.3.2. Salario mínimo

Un derecho irrenunciable de la clase trabajadora fue obtener un salario remunerador, constituyendo junto con la jornada, las necesidades más importantes de los seres humanos trabajadores así previstas en el Programa del Partido Liberal Mexicano, el cual proponía las reformas a la Constitución que debían realizarse al respecto y en el punto 21, contenido en el capítulo sobre “Capital y Trabajo”, señalaba lo siguiente:

21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: \$1.00 para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de \$1.00 para aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.¹⁰⁶

Al aprobarse la Carta Magna de 1917, quedó establecido lo relativo al salario mínimo en los siguientes términos:

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

107

¹⁰⁶ *Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación*, Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, 1906; consultada el 12 de mayo de 2021 y disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/CH6.pdf>

¹⁰⁷ *Constitución de 1917, op. cit.*, nota 103.

En relación con la propuesta sobre el salario mínimo del Programa del Partido Liberal Mexicano, Porfirio Marquet Guerrero señala: "... la idea del salario mínimo era viable porque en aquel entonces el peso mexicano equivalía a una onza de plata..."¹⁰⁸ tomando como referencia la fuente que cita, esta cantidad actualmente se reflejaría en un promedio de \$235 pesos, cantidad que nunca se ha alcanzado.

En 1933, Abelardo L. Rodríguez en su calidad de Presidente interino de la República Mexicana crea la comisión del salario mínimo y pone en vigor el primer salario mínimo el 1 de enero de 1934. Veintiocho años más tarde mediante Decreto emitido por el Presidente Adolfo López Mateos de fecha 21 de noviembre de 1962, se modifica el Artículo 123, adicionando la fracción VI del Apartado A, estableciendo que los salarios mínimos se fijarían por "Comisiones Regionales" integradas de manera tripartita y quienes debían someterlos a una "Comisión Nacional", también de integración tripartita, para quedar como sigue:

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en una o en varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales, integradas con Representantes de los Trabajadores, de los Patronos y del Gobierno y serán

¹⁰⁸ Marquet Guerrero, Porfirio, *Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Correlacionada*, México, Gallardo Ediciones, 2019, p. 262.

sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.¹⁰⁹

Otra modificación la fija el Decreto del 23 de diciembre de 1986 que reforma la fracción VI, en donde se hace una mayor precisión en cuanto a la diferencia entre los salarios generales y los profesionales, eliminando la parte relativa a los trabajadores del campo, quienes quedarían dentro de la categoría de los trabajos profesionales, por lo que el nuevo texto quedaba en los siguientes términos:

VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.¹¹⁰

De suma importancia fue la reforma de 2016 al primer párrafo de la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional, en cuya parte *in fine* se le hace una

¹⁰⁹ *En el devenir constitucional de México. 100 aniversario Constitución 1917*, última actualización 25 de mayo de 2021, Poder Judicial de la Federación, México; consultada el 28 de junio de 2021 y disponible en: www.constitucion1917-2017.pjf.gob.mx/sitemap

¹¹⁰ *Idem.*

adición en los siguientes términos: "...El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza."¹¹¹

Dicha modificación establece la prohibición de usar los salarios para fines distintos al ámbito laboral de los trabajadores, como el caso de contextos que tienen que ver o con la aplicación de las sanciones previstas en la LFT, o con aspectos de carácter fiscal relacionando al salario con el pago de ciertas contribuciones. Esto de manera obligada, nos lleva a la Unidad de Medida y Actualización (UMA), la que perdió todo el sentido planteado por el legislador al intentar desvincular al salario mínimo de lo que intrínsecamente significa y vino al poco tiempo a afectar de manera grave a los trabajadores, incumpliendo la obligación de desvincular al salario de cualquier situación que no tuviera que ver con su ámbito original y exclusivo de aplicación, esto es, estrictamente laboral.

Se precisa que, la aplicación de esta reforma trae como consecuencia una grave afectación al cálculo de las pensiones, ya que en sus inicios la UMA iba a la par con el salario mínimo, pero hoy en día hay una diferencia muy significativa que necesariamente se refleja en el monto de las pensiones, situación que, desafortunadamente, ha sido avalada por nuestro máximo Tribunal. Al respecto, había tesis aisladas que defendían que la UMA no debía utilizarse para el cálculo de las pensiones, a pesar de existir esta interpretación jurídica protectora de los derechos humanos laborales, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), tras una contradicción de tesis, resuelve en sentido contrario, dejando a los trabajadores en completo estado de indefensión, al determinar que "el tope máximo de la pensión por jubilación otorgada por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) deberá cuantificarse en Unidad de Medida y Actualización (UMA) y no en salarios mínimos. Ello derivado de la reforma constitucional en materia de desindexación del salario".¹¹²

¹¹¹ *CPEUM*, consultada el 12 de mayo de 2021 y disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

¹¹² Comunicado de Prensa No. 042/2021, SCJN, Ciudad de México, 17 de febrero de 2021. EL CÁLCULO DEL TOPE MÁXIMO DE PENSIONES JUBILATORIAS DE

De esta manera la resolución de la Corte, en cuanto al tope en UMA, aplicará a todos los trabajadores que decidieron quedar sujetos al Artículo Décimo Transitorio de la Ley del ISSSTE en el esquema de una pensión vitalicia y que en su momento rechazaron el de cuentas individuales o bono de pensión.

Por otro lado, en el texto de 1917 la fracción VII del artículo 123 señalaba: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;”¹¹³ este texto no tuvo cambios y continúa vigente hasta la fecha, lo mismo que la fracción VIII, que señala: “El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento; ...”¹¹⁴ Los legisladores constituyentes se ocuparon en estas fracciones de prohibir cualquier discriminación relacionada con sexo, género o nacionalidad, y por otra parte, que el trabajador recibiera su salario completo, lo cual se refuerza con lo establecido en la fracción X, que señala: “el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancía, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;...”¹¹⁵ con lo cual se prohibían las antiguas prácticas de los patrones, violatorias al salario, como fueron las tiendas de raya y el pago del salario con mercancías o monedas no autorizadas.

En relación con el tema de los salarios mínimos, la Ley reglamentaria del Apartado A del artículo 123 Constitucional establece en su artículo 91 lo siguiente: “Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para

LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, SUJETOS AL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTE, DEBE DETERMINARSE CON BASE A LA UMA: SEGUNDA SALA; Consultado el 25 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6349>

¹¹³ CPEUM, artículo 123, *op. cit.*, nota 103.

¹¹⁴ *Idem.*

¹¹⁵ *Idem.*

profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.”

116

En los artículos 92 y 93 de la LFT se precisa para quienes regirán tanto los salarios mínimos generales, como los salarios mínimos profesionales; los artículos 94, 95 y 97 establecen disposiciones relativas a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en cuanto a su integración y funcionamiento; y, por último, el artículo 97 señala las excepciones bajo las cuales los salarios mínimos pueden ser objeto de compensación, descuento o reducción, como ocurre en el caso de pensiones alimenticias, pago de rentas, pago de abonos del INFONAVIT o del FONACOT, con sus respectivas limitantes de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 92 a 97 de la LFT.¹¹⁷

De acuerdo con el INEGI: “durante el año 2021 gana menos de dos salarios mínimos el 60% de trabajadores, hasta diciembre del mismo año, 23.3 por ciento de la población que tiene un trabajo recibía un salario mínimo, el cual hasta ese mismo mes era de 123.22, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo”.¹¹⁸ Por su parte, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos “aprobó un incremento al salario mínimo del 15% para 2021 y pasa de \$123.22 a \$141.70; mientras en la Zona Libre de la Frontera Norte pasa de \$185.56 a \$213.39”.¹¹⁹

Por otro lado, se integran dos profesiones a la lista de salarios mínimos profesionales: trabajadores del hogar, con un 25% más respecto del salario mínimo

¹¹⁶ *Ley Federal del Trabajo*, artículo 91, *op.cit.*, nota 104.

¹¹⁷ *Ibidem*.

¹¹⁸ Alegría, Alejandro, *Inegi: gana menos de dos minisalarios 6 de cada 10 trabajadores*, México, 2021; consultado el 5 de junio de 2021 y disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/01/24/economia/inegi-gana-menos-de-dos-minimos-60-de-trabajadores/>

¹¹⁹ *Acuerda CONASAMI incremento del salario mínimo del 15% para 2021*, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, México, 2020; consultado el 12 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/prensa/acuerda-conasami-incremento-del-salario-minimo-del-15-para-2021-259690>

vigente, llegando a los 154.93 pesos; y jornaleros agrícolas “... un incremento de 30% ... alcanzando el monto de 160.19 pesos.”¹²⁰

En cuanto a las últimas reformas a la fracción VI del apartado A del artículo 123 constitucional, se señala el Decreto del 30 de marzo de 2021, por el cual se reforma y adiciona el artículo 90 de la LFT, relativo al salario mínimo para quedar como sigue:

Artículo 90.- El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social, cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de toda persona trabajadora a la obtención de satisfactores.

La fijación anual de los salarios mínimos o la revisión de los mismos, nunca estará por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido.¹²¹

Esta última modificación a la fracción VI, atiende a dos aspectos de suma importancia, el primero consiste en que en los párrafos primero, segundo y tercero, se incluye lo relativo a la equidad de género al señalar “la persona trabajadora”, “de una o un jefe de familia” “de toda persona trabajadora”, pero la otra, y más significativa es, la adición del párrafo cuarto, con el que el legislador quiere garantizar que el salario mínimo siempre debe establecerse por arriba de la inflación, lo cual permitirá que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), fije los salarios mínimos tomando en cuenta el índice inflacionario, y

¹²⁰ *Idem.*

¹²¹ *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, nota 104, artículo 90.

así, poder ir recuperando el poder adquisitivo para los trabajadores, ya que desde hace mucho tiempo cuando se aprueba un incremento al salario mínimo, de manera inmediata aumentan los precios de la canasta básica, lo que ha venido provocando una caída sostenida en el poder adquisitivo real “de toda persona trabajadora”. Con esta medida, se espera poder terminar con este círculo vicioso respecto de las variaciones de alza de precios al consumidor seguida al aumento al salario mínimo, y se pueda lograr que los incrementos otorgados en los últimos años mantengan el poder adquisitivo y el salario mínimo pueda ir a la par del índice de precios al consumidor, la realidad es que este último a la fecha sigue siendo más alto que los porcentajes otorgados al salario mínimo.

Se señala que “en lo que va del primer cuatrimestre del año de 2022 el índice inflacionario se incrementó en niveles que no había tenido desde hace más de dos décadas y a finales del mes de marzo llegó al 7.45% provocado principalmente por el alza a las gasolinas, al gas LP, el huevo y la tortilla de maíz.”¹²² Este contexto ha venido a agravar la situación de precariedad en la que viven los trabajadores, en especial en lo que hace al trabajo informal, situación que deberá ser considerada por la CONASAMI para atender lo establecido en la LFT vigente.

1.3.3. Estabilidad en el empleo

La estabilidad laboral es una condición que otorga a los trabajadores el derecho humano laboral a la permanencia e inamovilidad en su empleo y los protege de perderlo por causas arbitrarias o ser despedidos por el patrón por causa injustificada. La LFT vigente prevé la posibilidad de que los empleados cometan alguna falta que amerite su rescisión, razón por la cual, están contempladas expresamente en la ley. Esta condición es fundamental porque le da al trabajador la tranquilidad de poder obtener un ingreso que tanto a él como a su familia les

¹²² Periódico *El País* 7 de abril de 2022, disponible en <https://elpais.com/mexico/2022-04-07/la-inflacion-en-mexico-llega-en-marzo-a-745-su-mayor-nivel-desde-hace-dos-decadas.html>

permita vivir dignamente y cubrir, al menos, sus necesidades básicas como alimentación, vestido, habitación, educación, salud, etc. La estabilidad en el empleo, por su relevancia, ha sido objeto de múltiples definiciones entre las que destacan:

José Dávalos Morales:

La estabilidad del trabajador en el empleo fue consagrada por el Constituyente de 1917, en la fracción XXII del artículo 123. [...] Es uno de los derechos más altos que los trabajadores tienen en la norma fundamental. Un derecho tan necesario como el agua que bebemos o como el aire que respiramos. La estabilidad del trabajador en el empleo es la certeza del presente y del futuro.¹²³

Mario de la Cueva:

La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del trabajo. Su finalidad inmediata es el vivir hoy y en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente a la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro.¹²⁴

Luis Enrique Morales Arredondo:

La estabilidad en el empleo es quizá el corolario de los derechos de los trabajadores, fruto de grandes luchas sociales en la historia del derecho del

¹²³ Dávalos Morales, José, “La estabilidad en el empleo es un derecho”, *Diario el Universal*, Opinión, México, 19 de octubre de 2002, consultado el 11 de febrero de 2022, disponible en: <https://archivo.eluniversal.com.mx/editoriales/16291.html>

¹²⁴ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1978, p. 219.

trabajo, pues antes de buscar la obtención de salarios justos, jornadas de trabajo de 8 horas y otras condiciones favorables de trabajo, todo operario en principio busca sin duda la permanencia en el puesto de trabajo.¹²⁵

El derecho a la estabilidad laboral fue contemplado por los legisladores de 1917 en la fracción XXII del artículo 123 constitucional bajo el siguiente contenido:

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en unahuelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.¹²⁶

No obstante, este texto y a pesar de la Reforma Laboral de 2017, es decir 100 años después, en la realidad muchos trabajadores no gozan de esta anhelada estabilidad laboral y también les es vedado el derecho de afiliarse a un sindicato, por consecuencia, están imposibilitados de ejercer su derecho de asociación y hacer valer colectivamente sus derechos laborales.

¹²⁵ Morales Arredondo, Luis Enrique “La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano”, *Revista Jurídicas*, México, UNAM, número 33, julio-diciembre-2021, consultado el 4 de marzo de 2022, disponible en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16324>

¹²⁶ *CPEUM*; artículo 123 fracción VIII, *op.cit.*, nota 103.

Uno de los principales objetivos de las reformas a la legislación del trabajo es terminar con prácticas violatorias de los derechos humanos laborales, como aquellos casos cotidianos en los que desde el inicio de la relación laboral o en el transcurso de la misma, se les obligaba a los trabajadores a firmar su renuncia como condición para contratarlos quedando a merced del patrón. Afortunadamente, la reforma laboral contempló esta situación y agregó el artículo 48 Bis, correlacionado con el artículo 48 de la LFT, previendo como actuaciones notoriamente improcedentes, entre otras, las señaladas en la fracción I, incisos b) y c) consistentes en “alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar su renuncia” o “exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral”¹²⁷, lo cual ofrece una tranquilidad relativa, ya que estas prácticas prohibidas se siguen presentando, aprovechándose del desconocimiento de estas disposiciones por parte de los trabajadores o bien de su extrema necesidad de obtener un salario que les permita satisfacer sus necesidades básicas a costa de ceder sus derechos.

1.3.4. Salud en el trabajo

Antes de que se aprobara la Constitución de 1917, la salud en el trabajo era un tema que los patrones no atendían, lo que lo convirtió en otro de los motivos de las protestas de los obreros, ya que estos además de laborar durante largas jornadas de trabajo lo hacían en condiciones inseguras y peligrosas para su salud e incluso su vida, al grado de que además de sufrir múltiples accidentes, también desarrollaban enfermedades que en muchas ocasiones les provocaban la muerte, solo basta recordar como ejemplo lo sucedido en la fábrica de textiles de Río Blanco.

En este sentido, la jornada, el salario, la salud y la seguridad en el trabajo, fueron las demandas más sentidas por los trabajadores que también se incluyeron en el Programa del Partido Liberal y se convirtieron en derechos que el legislador

¹²⁷ *Ley Federal del Trabajo*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, vigente a 2021, artículos 48 y 48 Bis; consultada el 12 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

de 1917 diseñó a conciencia e introdujo, por un lado, las obligaciones de los patrones y, por otro, las obligaciones del Estado garantizando los derechos básicos que debían tener los trabajadores en este rubro y no solo en el aspecto de la higiene y la seguridad en el trabajo, sino en lo relativo a la seguridad social de la que debían ser beneficiados tanto ellos como sus familias, lo que más tarde trajo consigo el nacimiento de la Ley del Seguro Social, estableciendo una de las instituciones públicas más importantes del país, garante del derecho humano a la salud.

El legislador de 1917 al redactar el artículo 123 dio una especial importancia al tema de la seguridad y la salud en el trabajo, estableciendo con fineza los contenidos de las fracciones II, V, XIV, XV, XXVII-g), XXIX, XXX, en los siguientes términos:

Fracción II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.¹²⁸

En esta fracción, se contempló la prohibición, entre otras, de las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales, para las mujeres y para los niños menores de 16 años, quienes eran los más vulnerables y los más explotados, hecho que el legislador de 1917 reconoció y no dudó en plasmar expresamente en esta disposición

Otro precepto fundamental en materia de seguridad y salud en el trabajo incluyó a las mujeres, el constituyente reconoció sus derechos de maternidad plasmándolos en la fracción V e incluyó el derecho a gozar de un descanso posterior al parto, sin embargo, dejó una laguna jurídica al no señalar el tiempo de duración de este beneficio, lo cual hacía difícil el goce de este derecho, y solo expresaba que estas no debían desempeñar trabajos físicos que exigieran esfuerzo material

¹²⁸ *CPEUM*, artículo 123, fracción II, *op.cit.*, nota 103.

considerable; también quedó establecido el derecho al periodo de lactancia, y otro relevante para su tranquilidad, el derecho a la estabilidad laboral, esto es, conservar su empleo y los derechos derivados de su contrato, expresados de la siguiente manera:

Fracción V.- Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

129

En cuanto a esta fracción, el 31 de diciembre de 1974, se da una reforma trascendental con la intención de proteger a las mujeres, en especial en el periodo de gestación, precisándose que estas no deben realizar trabajos que signifiquen un peligro para su salud y, algo muy importante, se cubre la laguna legal del texto anterior, precisándose de manera concisa que gozarán de seis semanas antes del parto y de otras seis semanas posteriores al mismo, en los siguientes términos:

V.- Las mujeres durante *el embarazo no realizarán* trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de

¹²⁹ *Idem.*

lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.¹³⁰

Un reclamo que el Constituyente de 1917 diseñó con esmero fue el relativo a la responsabilidad patronal por los riesgos de trabajo obligando al patrón a pagar las indemnizaciones provocadas por los mismos y con posibilidad de ampliarla incluyendo a aquellos trabajadores contratados a través de un intermediario, figura que hoy en día cobró una gran importancia por estar relacionada con el *outsourcing*. Esta obligación patronal quedó contenida en la fracción XIV que hasta la fecha se conserva intacta en los siguientes términos:

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.¹³¹

De igual modo el original artículo 123 en su fracción XV disponía la obligación del patrón para observar las normas sobre seguridad y salud en el trabajo en las instalaciones del centro de trabajo y adoptar las medidas para la prevención de los riesgos de trabajo, bajo las penas correspondientes en caso de incumplimiento, al señalar:

¹³⁰ *CPEUM*, artículo 123 fracción V, reformada el 31 de diciembre de 1974, consultada el 10 de julio del 2021 y disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgp/LGP_ref01_31dic74_ima.pdf

¹³¹ *CPEUM*, artículo 123, fracción XVI, *op. cit.*, nota 103.

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.¹³²

La fracción antes señalada, también se modificó con la reforma del 31 de diciembre de 1974, dándose una especial relevancia a la protección respecto del trabajo de las mujeres embarazadas y su producto, bajo las penas correspondientes en caso de su inobservancia, quedando como sigue:

XV.- El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.¹³³

Otro de los beneficios de seguridad social introducido en el texto del artículo 123 en 1917, fue la fracción XXVII inciso g) en los siguientes términos:

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: ...

¹³² *Ibidem*, artículo 123, fracción XV.

¹³³ *CPEUM*, artículo 123, fracción XV, *op. cit.*, nota 130.

(g). Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.¹³⁴

La disposición anterior protege al trabajador aun cuando por desconocimiento haya renunciado en parte o en su totalidad a aquellas indemnizaciones que le correspondan por los riesgos de trabajo, situación que va en concordancia con el resto de las disposiciones que el Constituyente de 1917 estableció a su favor respecto de la protección no sólo de su salud sino incluyendo su vida. Esta previsión contenida en el citado inciso, conserva también la redacción del texto original de la Constitución de 1917.

La fracción XXIX del artículo 123 en materia de seguridad social es clave ya que contiene el antecedente que da nacimiento a la Ley del Seguro Social, su texto es el siguiente:

XXIX.- Se consideran de utilidad social: el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de Instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.¹³⁵

Dicha fracción fue reformada al igual que las fracciones V y XV, el 31 de diciembre de 1974, estableciendo una figura que resultará trascendental en el mundo laboral, la creación de la Ley del Seguro Social, la cual cobijó a los trabajadores con las garantías correspondientes para hacer valer en los hechos los derechos de seguridad social ya que dicha Ley contemplaría diversos seguros y

¹³⁴ *CPEUM*, artículo 123, fracción XXVII, inciso g), *op. cit.*, nota 103.

¹³⁵ *Ibidem*, artículo 123, fracción XXIX.

servicios que darían un mayor bienestar tanto a la clase trabajadora como a sus familias, quedando en los siguientes términos:

XXIX.- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.¹³⁶

Esta reforma garantiza los derechos humanos laborales a la salud, la protección y prevención de los riesgos de trabajo, así como el derecho a gozar de una pensión ya sea por retiro o por alguna invalidez derivada del trabajo, sin embargo, no hay que olvidar que esta noble institución en la actualidad está en crisis y ya no representa la figura que el legislador creó, ya que poco a poco la calidad de sus servicios se ha demeritado en perjuicio de sus beneficiarios.

Por último, otro de los grandes logros plasmado por el Constituyente de 1917, fue el relativo a la obtención de una vivienda digna para los trabajadores, que más tarde se traduciría en la creación del INFONAVIT. El texto relativo a este derecho tan elemental se plasmó en la fracción XXX del multicitado artículo 123 en los términos siguientes:

XXX.- Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.¹³⁷

Hasta la fecha el texto de esta fracción no ha sufrido modificaciones y se conserva intacta. La eficacia de la obligación estatal de garantizar las condiciones para convertirse en propietarios de una vivienda digna para los trabajadores y sus

¹³⁶ *CPEUM*, artículo 123, fracción XXIX., *op. cit.*, nota 103,

¹³⁷ *Ibidem*, artículo 123, fracción XXX.

familias es de primer orden, ya que los préstamos hipotecarios que ofrecen las instituciones bancarias excluyen al porcentaje mayoritario de este grupo social y la opción de renta no es una forma para ejercitar este derecho sino un paliativo.

1.3.5. Juntas de Conciliación y Arbitraje

Anterior a que el Constituyente de Querétaro aprobara el artículo 123 constitucional, los conflictos de trabajo eran atendidos por Tribunales del fuero común, y su regulación se contenía en el Código de Comercio, ya que la relación laboral se veía desde un aspecto meramente mercantil.

En este sentido, existen antecedentes de gran importancia que más tarde fueron la base de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Remolina Roqueñí señala al respecto: "...el primer antecedente de la creación de los tribunales del trabajo se encuentra en un proyecto de ley presentado el 17 de septiembre de 1913 a la Cámara de Diputados y que tenía por objeto reformar las fracciones VII y XII, del artículo 75 y 309 del Código de Comercio."¹³⁸

Dicho proyecto de reformas permite considerar que la relación de trabajo era de naturaleza eminentemente mercantil y equiparable al contrato de prestación de servicios, pues el criterio adoptado en el Código de Comercio por los redactores del proyecto se basaba en que el objeto de tales contratos no era la satisfacción de necesidades personales o de la familia de aquél que prestaba el servicio, sino que tenía por mira la producción con el propósito de lucro.

Bajo ese contexto, el proyecto de reformas de 1913 preveía la existencia de organismos paritarios, formados en cada Estado o Ramo Industrial, denominados Juntas, a las cuales se les otorgaban, entre otras facultades, las de fijar los salarios mínimos y resolver las diferencias que se suscitaban entre principales (patrones) y trabajadores, ya fuera por la inteligencia y cumplimiento de los contratos, ya por cualquier otro motivo.

¹³⁸ Remolina Roqueñí, Felipe, *Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976, pp. 37-38.

Se proponía que las resoluciones dictadas por esas Juntas debían tener carácter de sentencias arbitrales y no admitían otro recurso que el de responsabilidad, en caso que hubiera mediado cohecho o soborno. Como hemos dicho, el proyecto no prosperó.

Con estos antecedentes, las leyes preconstitucionales laborales fueron:

a) La *Ley del Trabajo* de 19 de octubre de 1914, promulgada en Veracruz por el General Cándido Aguilar, creó las Juntas de Administración Civil encargadas de oír las quejas de patronos y obreros y de dirimir las diferencias que entre ellos se suscitaren, oyendo a los representantes de los gremios y, en caso necesario, al correspondiente inspector del gobierno (artículo 12); estas Juntas, reorganizadas posteriormente y con procedimientos más adecuados, habrían de tener una gran influencia en el desarrollo del derecho laboral.

b) El *Decreto Número 45* publicado en la Gaceta Oficial el 14 de diciembre de 1915, expedido por Agustín Millán, gobernador interino del Estado de Veracruz y, con el cual se confirma la Ley del Trabajo de 19 de octubre de 1914.

c) El *Proyecto de Ley del Salario Mínimo y de las Juntas de Avenencia*, publicado el 28 de enero de 1915, en el periódico *El Pueblo*. Se atribuye su creación a una orden dada por Venustiano Carranza y elaborado por la Sección de Legislación Social integrada por José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas y coordinado por el ingeniero Félix Palavicini, mismo que constituye un antecedente directo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en tanto que, fue un trabajo preparatorio que como proyecto revisó el Constituyente de 1916.

d) *Decreto Número 59*, promulgado el 14 de mayo de 1915 por el General Salvador Alvarado, que se caracterizó por haber creado el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y constituye el primer antecedente de los organismos tripartitos, pues en el capítulo segundo, intitulado Conciliación y Arbitraje Obligatorio, se reglamentaba la integración y funcionamiento de los tribunales del trabajo en el Estado de Yucatán con representantes de trabajadores, patronos y gobierno.

e) Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, publicada el 11 de diciembre de 1915, la que deroga el Decreto anterior por el propio Salvador Alvarado; por la cual se creaban tribunales industriales “que impartan justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los juicios ordinarios”. En la misma se establecen Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje que se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes del trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación.

f).- El Decreto número 96, publicado el 1º de enero de 1916 en el periódico oficial de Estado de Jalisco, conocido como Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga; por el cual se crea en dicho Estado, Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género, integradas por especialidades con 3 propietarios y 3 suplentes por cada sector, designados por un año; los Presidentes Municipales eran, a la vez, Presidentes natos de las Juntas de sus respectivas jurisdicciones, tenían voz pero no voto sino en casos de empate y era decisivo.¹³⁹

Estos antecedentes legales fueron tomados en cuenta por los legisladores de 1917 quienes aprobaron dentro del texto del artículo 123 la creación de la Junta de Conciliación y Arbitraje en la fracción XX con el siguiente texto: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”¹⁴⁰, sin soslayar el hecho de que se dejó a las legislaturas de los Estados la facultad de dictar las disposiciones correspondientes al aspecto laboral y así, paulatinamente, a partir del 3 de diciembre de 1917 se

¹³⁹ Véase, Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Manual Administrativo de Organización y Procedimientos, Coordinación del Sistema de Información, México, 2011, pp. 6-7; consultada el 15 de junio de 2021 y disponible en:

http://www.juntalocal.cdmx.gob.mx/ut/ut/articulos/Art_121/Fracc_I/MAOP_CSI.pdf

¹⁴⁰ *CPEUM*, artículo 123, fracción XX, *op. cit.*, nota 103.

comienzan a integrar las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y Territorios Federales, aunque ya existían para entonces tribunales de trabajo en distintas entidades federativas pasarán más de diez años para la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Mediante Decreto expedido el 22 de septiembre de 1927 y publicado el 23 de septiembre del mismo año, esto es, poco más de 10 años posteriores a la Constitución de 1917, nace la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la que en un principio empezó a funcionar con cinco Juntas Especiales, llamadas “Grupos Especiales” con la finalidad de regular la competencia en la resolución de los conflictos laborales surgidos en las zonas federales, así como en las industrias cuyo establecimiento y explotación fuese motivo de contrato o concesión federal.

El ordenamiento de creación determinó que estaría integrado por igual número de representantes obreros y patronos y uno nombrado por la Secretaría de Industria y Comercio y que su asiento sería la capital de la República y la existencia de las mismas Juntas Regionales de Conciliación que fuesen necesarias y cuando así se requiriera de las Juntas Federales Accidentales de Conciliación.

En 1933 se creó en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Grupo Especial Número 6 (textil), más tarde el 7 (petrolera, transportes aéreos y terrestres por carreteras de jurisdicción federal y construcción de éstas) en 1936 y así paulatinamente, debido a que los conflictos de competencia federal iban incrementándose, en 1944 surgen otras 7 y en 1975 otras dos. En 1970 se cambia el nombre de Grupos Especiales por el de Juntas Especiales, que han conservado hasta la fecha y que irán siendo sustituidas por los nuevos Tribunales de Trabajo y desaparecerán una vez que hayan concluido los asuntos ingresados en ellas.

Se recuerda que, al promulgarse la Constitución en 1917, el artículo 123 contenía treinta fracciones, la fracción XXXI surge a partir de su adición mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 6 de febrero de 1975, estableciendo: “La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil,

eléctica, cinematográfica, hulera, azucarera, minera, petroquímica, metalúrgica, y siderúrgica...”¹⁴¹

Este antecedente es relevante ya que antes de la promulgación de la Constitución de 1917, algunas entidades locales legislaron sobre el particular desde 1913 y establecieron Tribunales que se encargaban de los asuntos laborales; pero es hasta diciembre de 1917, cuando con base en la fracción XX, cuyo texto solo hacía referencia a estos órganos tripartitos, se empiezan a constituir las primeras Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel local, aun cuando en algunos Estados ya había antecedentes del establecimiento de Tribunales Laborales. Hasta el 22 de septiembre de 1927 mediante Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación cuyo artículo 1 señala “Se establece la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en esta ciudad, y las Regionales de Conciliación necesarias para normar su funcionamiento”,¹⁴² la que comenzó a funcionar con 5 grupos especiales, a los cuales posteriormente se les llamó Juntas Especiales y que poco a poco iban creciendo hasta llegar a 66, estableciéndose 21 en la Ciudad de México y 45 en el resto del país.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no nacieron como órganos específicos que dependieran de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), sin embargo, contaron con cierta autonomía; en tal sentido, desde el punto de vista orgánico, tienen una actividad de carácter administrativo, ya que la STyPS que es quien las coordina, depende del Poder Ejecutivo, pero, desde el punto de vista

¹⁴¹ *CPEUM*, artículo 123 fracción XXXI, DOF de 6 de febrero de 1975, consultado el 15 de junio de 2021 y disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4748650&fecha=06/02/1975#gsc.tab=0

¹⁴² DOF del 22 de septiembre de 1927 consultado el 13 de mayo de 2021 y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4562682&fecha=23/09/1927&cod_diario=195212

funcional, se trata de una actividad de naturaleza jurisdiccional, aun cuando no forman parte del Poder Judicial.

Cuando se crean las JCyA sólo estaban facultadas para resolver conflictos colectivos, pero posteriormente la SCJN, resolvió que las JCyA eran verdaderos tribunales, con facultades para resolver conflictos obrero-patronales, individuales y colectivos, económicos y jurídicos.

Ahora bien, con la reforma laboral de 24 de febrero de 2017 al artículo 123 de la Constitución Federal, se contempla la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para dar paso a los nuevos Tribunales del Trabajo al señalar en la fracción "XX: La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas ..." ¹⁴³ Con lo anterior, se extinguirá a estos órganos tripartitos que estuvieron vigentes hasta fines de septiembre, ya que a partir del 3 de octubre de 2022, fue implementada en su totalidad la Reforma Laboral. No obstante lo anterior, las Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán trabajando en términos de lo señalado en los artículos transitorios de la reforma, hasta la total conclusión de los asuntos que hayan ingresado en ellas, con lo que terminará una de las etapas en la justicia laboral y, se buscará, con el actual modelo, que la solución de los conflictos laborales sea conforme al principio constitucional que señala que la impartición de la justicia debe ser pronta y expedita, mismo al que esta reforma le da una especial relevancia y espera acabar con juicios lentos y tortuosos, sobre todo para los trabajadores.

Consideramos que hay que dar seguimiento puntual al trabajo de las Juntas para que realicen sus funciones en los términos que señalan los artículos transitorios correspondientes y puedan cerrar una vez que concluyan cada uno de los asuntos que ingresaron en estas hasta antes del 3 de octubre, cuando entra la

¹⁴³ DOF de 24 de febrero de 2017, consultado el 21 de junio de 2021 y disponible en:

https://www.dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=5472965&fecha=24/02/2017&cod_diario=274621

implementación de la última etapa de la reforma laboral. Amén de que en algunos diarios en México, del 3 de octubre de 2022, se señaló que al menos en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México se prescindió de un buen número de trabajadores y que los asuntos pendientes de resolver por las Juntas ascendían aproximadamente a un millón y medio.

1.4. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo es una agencia de las Naciones Unidas, integrada de manera tripartita, con trabajadores, empleadores y representantes de gobiernos de 187 países miembros, con la finalidad de establecer normas internacionales del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo los principios del trabajo decente de los seres humanos trabajadores.

1.4.1. Origen

El origen de la OIT se ubica al finalizar la Primera Guerra Mundial en 1919, y como señala Fabian Herrera León, “el grueso de la comunidad internacional ingresó de manera automática a este organismo, ratificando el Tratado de Versalles o adhiriéndose al Pacto de la Sociedad de las Naciones, teniendo ambas organizaciones su sede en Ginebra representando un nuevo orden internacional, para el que México no fue considerado apto para ingresar, debido a que estaba viviendo su proceso revolucionario”.¹⁴⁴

Fabian Herrera León señala que esta exclusión de México para ingresar a la OIT por más de una década (1919-1931) no solo supuso una incongruencia al pretendido universalismo de Ginebra, sino que además representó una incómoda paradoja, dado el progresismo laboral y social del México posrevolucionario y al respecto, señala:

¹⁴⁴ Herrera León, Fabián, “México y la Organización Internacional del Trabajo: los orígenes de una relación, 1919-1931”. *Revista Foro Internacional*, Vol. 51, Núm. 2, abril-junio 2011, consultado el 20 de abril de 2021 y disponible en <https://www.jstor.org/stable/23035041>

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización. Con gran ímpetu impulsó la adopción de 9 Convenios Internacionales del Trabajo y 10 Recomendaciones en menos de dos años.

Este primer fervor pronto fue moderado, porque algunos gobiernos pensaban que había demasiados Convenios, el presupuesto era excesivo y los informes muy críticos. Sin embargo, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de acción de la OIT se extendía también a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT. El Comité, que aún existe, está compuesto por juristas independientes responsables del análisis de los informes de los gobiernos y de presentar cada año a la Conferencia sus propios informes.¹⁴⁵

En 1931 ocurren dos acontecimientos importantes para el derecho del trabajo mexicano: nace la primera LFT y México es incluido finalmente por la OIT para ser parte de sus miembros, hecho que será importante en la evolución del derecho laboral interno al ratificarse por el gobierno mexicano los *ocho convenios fundamentales* que contienen los principios laborales internacionales irrenunciables que serán derecho obligatorio para los jueces mexicanos, además, porque es un foro en el que los trabajadores de los países miembros pueden denunciar

¹⁴⁵ *Idem.*

violaciones a sus derechos laborales toleradas por sus respectivos gobiernos ya sea por ser parte de prácticas corruptas, o bien, por no tomar las medidas pertinentes para erradicarlas.

1.4.2. Constitución

La Constitución de la OIT fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, Presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentara temas laborales se iniciaron en el siglo XIX y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen de Gales (1771-1853) y Daniel Legrand de Francia (1783-1859), algunas de sus ideas quedaron plasmadas en el preámbulo de este documento:

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones; ...

Considerando que, si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de

otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países. [...] ¹⁴⁶

Al principio las normas internacionales del trabajo se centraron en las condiciones de trabajo: el primer Convenio de 1919 se refiere a la jornada laboral, las famosas ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, y el resto de los derechos que podrían ser mejorados enumerados en el preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
- Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

José Gómez Cerda afirma que “El irlandés Edward Phelan ayudó a escribir la Constitución de 1919 y desempeñó otra vez un papel importante durante la reunión de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en medio de la

¹⁴⁶ *Constitución de la OIT, Preámbulo*, consultado el 24 de junio de 2021 y disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,es,ILOC,/Document

Segunda Guerra Mundial, en la cual participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países”.¹⁴⁷

Los delegados aprobaron la Declaración de Filadelfia y se incorporó a su Constitución, que es aún una Carta con los propósitos y objetivos de la OIT. En 1946, la OIT se convirtió en una agencia especializada de la recién creada Organización de las Naciones Unidas.

1.4.3. Preocupación por la libertad sindical y la negociación colectiva

En 1948 la OIT todavía bajo la dirección de Edward Phelan en los trabajos de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Entre 1970 y 1973, con el británico Wilfred Jenks como Director General, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación, en particular en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Su sucesor, el francés Francis Blanchard, extendió la cooperación técnica de la OIT con países en desarrollo y logró evitar el deterioro de la Organización pese a la pérdida de un cuarto de su presupuesto tras el retiro de EE.UU. desde 1977 hasta 1980.

La OIT desempeñó también un papel importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, al darle su apoyo total a la legitimación del sindicato *Solidarnosc* (Solidaridad) basándose en el respeto del Convenio 87 sobre libertad sindical, que Polonia había ratificado en 1957. Este sindicato polaco “Solidaridad” encabezado por Lech Wallesa, luchó por más de dos décadas para lograr el reconocimiento de este sindicato y fue un ejemplo para el mundo en lo que a legitimación de sindicatos se refiere.

¹⁴⁷ Gómez Cerda, José, “100 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, *Academia Humanista*; consultada el 24 de junio del 2021 y disponible en: <https://academiahumanista.org/2019/04/05/100-anos-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-oit-jose-gomez-cerda/>

La OIT ha establecido criterios generales para garantizar la libertad sindical y por consiguiente la negociación colectiva, señalando que:

La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para establecer condiciones de trabajo y regular las relaciones entre los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, que conduce a la conclusión de un convenio colectivo. La negociación colectiva tiene la ventaja de que soluciona problemas a través del diálogo y del consenso en lugar de a través del conflicto y de la confrontación.

La libertad sindical y de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva brinda oportunidades para entablar un diálogo constructivo y no de confrontación, y esto permite aprovechar la energía para centrarse en soluciones que se traduzcan en beneficios para la empresa, sus partes interesadas y la sociedad en su conjunto.

El derecho de los trabajadores a constituir organizaciones, y a afiliarse a ellas, con el fin de negociar colectivamente no puede hacerse realidad si el empleador se niega a reconocer al sindicato o a entablar una negociación colectiva.

También conviene facilitar las instalaciones que sean necesarias para contribuir a la conclusión de convenios colectivos. Esto puede incluir proporcionar a los representantes de los trabajadores el tiempo necesario de ausencia del trabajo, sin que ello conlleve la pérdida de remuneración o de prestaciones sociales y adicionales, para desempeñar sus funciones representativas o para asistir a reuniones sindicales.

La negociación colectiva sólo puede funcionar efectivamente si ambas partes la llevan a cabo de buena fe. Esto incluye suministrar a los representantes de los trabajadores la información necesaria para entablar negociaciones

constructivas. Esta información debería permitir a los representantes de los trabajadores tener una visión real y justa de los resultados de la empresa.¹⁴⁸

Bajo estos criterios, la OIT sustenta y reafirma el contenido de lo que su Constitución establece en cuanto a este derecho tan importante para la clase trabajadora y que ha permeado a las Constituciones de los países miembros, garantizando el ejercicio de este derecho fundamental y una de las formas en que lo lleva a cabo es a través de los Convenios y sus recomendaciones.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido ocho convenios llamados «fundamentales» porque contemplan los principios y derechos internacionales irrenunciables del trabajo: “la libertad de asociación y la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.¹⁴⁹

1.4.4. Convenio 87 (CO87)

El CO87 se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, fue adoptado por la Conferencia General de la OIT, en su 31ª reunión llevada a cabo el 9 de julio de 1948 y entró en vigor el 4 de julio de 1950.

Forma parte de los ocho convenios fundamentales de la OIT por lo que garantiza uno de los principios y derechos fundamentales internacionales del trabajo

¹⁴⁸ *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la negociación colectiva*; Organización Internacional del Trabajo, consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151854/lang--es/index.htm#SPQCB10

¹⁴⁹ *Convenios y Recomendaciones*; Organización Internacional del Trabajo, consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

y también se encuentra considerado en la Declaración de principios y derechos de la OIT.

El CO87 consta de 21 artículos, distribuidos en cuatro partes:

- I. Libertad sindical.
- II. Protección del derecho de sindicación.
- III. Disposiciones diversas.
- IV. Disposiciones finales.¹⁵⁰

En términos generales, el CO87 sobre libertad sindical otorga protección tanto para los trabajadores como para los empleadores para organizarse; reconociéndoles el derecho a constituir las organizaciones que juzguen convenientes para la defensa de sus intereses, pudiendo formar y ser parte de un sindicato sin necesidad de autorización previa, con la única condición de respetar sus estatutos. Asimismo, y digno de mencionar es la prohibición para que las autoridades públicas se abstengan de intervenir y limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal, lo cual se refuerza con lo que quedó establecido en el sentido de que los sindicatos que se organicen, no podrán ser disueltos o suspendidos por una decisión administrativa, disposiciones que también se contiene en la legislación laboral mexicana.

El C087, junto con el C098, cobraron gran auge en los últimos años y fueron una de las bases que, en las materias de libertad sindical, protección de sindicación, negociación y contratación colectiva, fueron tomados en cuenta para incorporarlos en la reforma a la LFT de 2019.

La importancia de estos Convenios estriba en que al estar ratificados por México tienen que ser contemplados en términos de lo establecido en los artículos

¹⁵⁰ *CO87-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*; OIT, 1948, consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

1º y 133 de la Constitución Mexicana vigente los cuales establecen que la Constitución, las leyes emanadas del Congreso de la Unión y los Tratados Internacionales, serán Ley Suprema por lo que los jueces de cada entidad federativa deberán ajustarse a estos textos que integran el bloque de constitucionalidad e incluso les da mayor jerarquía a los Tratados Internacionales que a las leyes internas, ya que cuando exista duda en cuanto a la aplicación, y en el caso de Tratados en materia laboral, se deben aplicar los principios de interpretación “*pro homine*” y “*pro operario*”, según los cuales el juez debe seleccionar las disposiciones que más beneficien a los trabajadores.

En tal sentido los juzgadores en México están obligados no solo a acatar lo señalado en la Constitución y la LFT respecto de los derechos colectivos de libertad sindical y sindicación, sino también deben aplicar los Tratados celebrados y ratificados por las autoridades correspondientes en el ámbito del trabajo, conforme lo marca el artículo 133 citado, en concordancia con el artículo 1º constitucional que establece una protección garantista de los derechos humanos, entre otros, los laborales; razón por la cual es aplicable el contenido establecido en el Convenio 087.

1.4.5. Convenio 98 (C098)

El CO98 sobre derecho a la sindicación y la negociación colectiva fue adoptado por la Conferencia General de OIT, en su 32ª reunión, llevada a cabo el 1 de julio de 1949 y entró en vigor el 8 de julio de 1950, esto es, casi un año después del Convenio 087 sobre libertad sindical y protección del derecho a la sindicación.

El Convenio 098 consta de 16 artículos, y como lo señala el numeral 1 de su artículo 1º, su principal objetivo es que los trabajadores gocen de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, libertad que quedó protegida en el Convenio 087, que viene a reforzarse con este otro.

Asimismo, el numeral 2 establece que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro de un sindicato.
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo.

Digno de ser comentado por su importancia, es lo establecido en el artículo 2 del CO98 y que fue recogido en la reforma del 1º de mayo de 2019 en la LFT, en el sentido de que, las organizaciones sindicales deben gozar de adecuada protección prohibiendo todo acto de injerencia, entendiéndose como tal aquellas medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, situación que en México generó una práctica corrupta de celebrar una cantidad exorbitante de contratos colectivos de protección que los líderes sindicales firmaban a espaldas de los trabajadores en beneficio del patrón, afortunadamente la reforma laboral lo reconoció e implementó las medidas necesarias para erradicar este vicio que ha salido a la luz, a raíz de la pretensión de los líderes sindicales de legitimarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la cual les ha sido negada por no cumplir con los requisitos establecidos en la reforma a la LFT de 2019 respecto de esta protección.

Aunque este Convenio fue adoptado hace más de 70 años, México no lo había ratificado sino hasta el 20 de septiembre de 2018:

Por su parte, el Gobierno de México, por conducto de la Misión Permanente ante las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales con sede en Ginebra, Suiza, realizó en la Oficina del Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el depósito formal del instrumento de ratificación del Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación

Colectiva, de 1949, aprobado el 20 de septiembre de 2018 por el Senado de la República.

Con la ratificación del Convenio 98, México alcanza la ratificación universal de los ocho convenios fundamentales de la OIT, que establecen los principios y derechos básicos en el trabajo. Con ello, el Gobierno de México reitera su compromiso con la libertad sindical y el pleno respeto a los derechos de los trabajadores y empleadores mexicanos.

El Convenio 98 sienta las bases y principios para que todos los trabajadores y todos los empleadores ejerzan su derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas. Este derecho humano básico está íntimamente ligado a la libertad de expresión, y es la base de la representación democrática y la gobernabilidad.¹⁵¹

Al final de la presente investigación se incorpora una Descripción artística (mural) en imagen y texto, que representan la lucha de los trabajadores y describe perfectamente lo que viene a combatir la reforma laboral de 2019; como **Apéndice I**.

1.5. Consideraciones finales

El desarrollo del sindicalismo y de la negociación colectiva, como se ha anotado en líneas anteriores, tiene como antecedente la política liberal económica porfiriana, incompatible con una política jurídica y social respetuosa de los derechos humanos, entre ellos, la libertad de expresión, los derechos laborales, el acceso a la impartición de justicia y el fomento de la cultura democrática en México.

¹⁵¹ *Deposita México en la OIT instrumento de ratificación del Convenio 98*, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México, 2018; consultado el 4 de junio de 2021 en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/deposita-mexico-en-la-oit-instrumento-de-ratificacion-del-convenio-98>

Se hace hincapié en lo cruel y discriminadora que fue esta política contra los indígenas, en tanto que privilegió la inversión del capital extranjero a través de un marco fiscal y reglas de comercio internacional en condiciones desventajosas para la industria nacional que impactaron en reglas laborales en detrimento de la clase trabajadora como mineros, obreros de fábricas e industrias y artesanos quienes vieron mermadas sus relaciones de trabajo y sus salarios con las nocivas consecuencias que ello implica en su calidad de vida y de sus familias engrosando la población bajo condiciones de miseria.

Con la implementación de la reforma laboral de 2019, se busca hacer realidad una justicia laboral, y aunque no se pudo llevar en los tiempos en que originalmente estaba planeada, debido principalmente a la pandemia mundial que irrumpió en 2020, la cual hizo que todos los procesos de cualquier índole tuvieran que suspenderse o llevarse de una manera más lenta, hemos podido percatarnos que al regreso de las actividades a la nueva normalidad si se puede hacer efectivo el disfrute de los derechos contenidos en los CO87 y CO98 de la OIT para las personas trabajadoras.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES INMEDIATOS DE LA REFORMA LABORAL DE 2019

“...Él y los suyos se lanzaron bien
pronto a la Revolución,
no porque los hubieran electrizado
las palabras mágicas de sufragio efectivo y no reelección...
sino porque creyeron en las promesas agraristas...”
Jesús Silva Herzog¹⁵²

El 1º de mayo del 2019 se publica el Decreto por el que se reforma la Ley Federal del Trabajo (LFT), debido a su importancia y gran calado se aborda el surgimiento y la evolución de esta Ley reglamentaria haciendo énfasis en la modificación señalada al inicio, particularmente, porque significa un nuevo modelo de justicia laboral en México y se debe tener en cuenta que el proceso de su implementación ha sido afectado por la pandemia mundial que irrumpió en ese mismo año, lo que detuvo la marcha de muchas de las actividades ya programadas.

En la historia del derecho laboral mexicano hubo leyes del trabajo locales como las vigentes en Veracruz y Yucatán, sin embargo, en 1931 se publica la primera ley laboral con jurisdicción nacional. La LFT es la Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la CPEUM que como toda norma jurídica ha tenido su propia evolución, de ahí la necesidad de la siguiente reseña histórica que describe algunos momentos claves de su desarrollo evolutivo comenzando desde la primera publicada en 1931, así como el texto de 1970 que la abroga destacando algunas reformas significativas como la de octubre de 1980 que introdujo un capítulo especial con la regulación laboral en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL) tema clave en esta investigación.

El abordaje histórico de este capítulo se detiene también, por un lado, en la modificación a la CPEUM realizada el 24 de febrero de 2017 y, por el otro, a la reforma laboral de 2019 desencadenada por dicha modificación constitucional.

¹⁵² Silva Herzog Jesús, *op. cit.*, nota 66, p. 70.

2.1. Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931

Previo al análisis de la primera LFT se debe señalar el surgimiento del artículo 123 constitucional por tratarse de su Ley reglamentaria, William Suárez-Potts señala que “el promotor del Constituyente de 1916, Venustiano Carranza, envió a la asamblea erigida en la Ciudad de Querétaro un proyecto para su dictamen que no era muy diferente a lo establecido en la Constitución de 1857; en su propuesta el Primer Jefe replicó el concepto de la libertad de trabajo y facultaba al Congreso federal para legislar en materia laboral, todo lo demás permanecía sin cambios sustanciales”.¹⁵³

La propuesta de Carranza de modificar el artículo 5º de la Constitución no tuvo eco, un buen número de constituyentes argumentaron que a dicho proyecto le faltaban muchos de los derechos básicos por los que se había venido luchando y que en gran medida motivaron el estallido de la revolución. En tal sentido, se crea una comisión que será la encargada de redactar el artículo 123, que junto con el 27 harán que la Carta Magna mexicana de 1917 se convierta en la primera constitución de carácter social en el mundo, toda vez que el Congreso Constituyente consignó derechos laborales sustanciales más allá de los contenidos en el proyecto de Carranza, entre ellos, la prohibición del trabajo de menores de 16 años, derechos de maternidad para las mujeres, un día de descanso por cada seis días laborados, la indemnización por accidentes de trabajo, la existencia de un salario mínimo, el derecho a la sindicalización y a la huelga, por mencionar algunos.

El artículo 123, en fin, fue un mutuo acuerdo entre los diputados, según el cual las varias facciones de los constituyentes, los radicales y los más moderados, sean los renovadores, abogados o allegados de Carranza, pudieron aceptar muchos de los elementos de la legislación social del periodo revolucionario, como principios constitucionales si no garantías específicas análogas a los derechos individuales. Es decir, como bases para reglamentar en el futuro: uno

¹⁵³ *Ley Federal del Trabajo*, Museo Legislativo. *Sentimientos de la Nación*, 18 de agosto. México, 2019; consultado el 7 de agosto de 2021, disponible en: <http://museolegislativo.diputados.gob.mx/?p=3113>

puede concluir que el voto unánime aprobando el artículo 123 era cerca de lo que el Primer jefe había propuesto en su proyecto el 1o. de diciembre. Pero este consenso, que sí cambió el carácter de la Constitución con su afirmación de los derechos sociales, tuvo, quizás, dos costos. Uno es el punto de que las legislaturas estatales estarían facultadas para legislar el derecho del trabajo y no la legislatura federal menos en las jurisdicciones de los territorios federales. El segundo concierne a las ambigüedades textuales acerca de la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que llegarían a ser tan importantes para el derecho procesal del trabajo en los próximos años. Habría bastante litigio sobre ellas y en conexión con la cuestión federal. La Suprema Corte tendría que definir el alcance de las juntas laborales, interpretando el lenguaje textual de las fracciones del artículo 123, en un contexto sociopolítico siempre cambiante, mientras el poder ejecutivo intentaba centralizar la reglamentación de las relaciones obrero-patronales. Estos procesos jurídicos-políticos y sociales propulsarían el desarrollo del derecho del trabajo hacia una federalización de la legislación de trabajo, la cual necesitó una reforma constitucional y, en fin, una comprensiva ley del trabajo.¹⁵⁴

Después de 14 años de la promulgación de la Constitución de 1917, el 18 de agosto de 1931 nace la primera LFT la que, en buena medida permitió el corporativismo de las organizaciones obreras al reglamentar el sindicalismo e incluir al Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) pero con ingerencia del Estado y los patronos en la toma de decisiones, esto es, sin una real autonomía sindical y propiciando en la realidad prácticas corruptas que cobraron una especial relevancia durante la reforma laboral de 2019.

¹⁵⁴ Suárez-Potts, William, *La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2017, p. 435; consultado el 9 de septiembre de 2021, disponible en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>

La LFT de 1931 consagró el corporativismo permitiendo su evolución hasta nuestros días, lo que creemos que cambiará radicalmente, una vez que termine de permear la implementación de la reforma laboral; por su parte Jorge Luis Silva Méndez, al analizar las propuestas de la iniciativa de reforma a la LFT del 2012, sostiene: “La primera legislación federal en materia de trabajo, la LFT de 1931, fue creada en plena formación institucional del estado corporativo. En tal sentido, la legislación laboral fue parte de una estrategia encaminada a controlar a uno de los actores más importantes en la arena política mexicana de aquella época: los sindicatos, que organizaban a los trabajadores del país.”¹⁵⁵

Se afirma que la LFT de 1931 va a ser la culminación de lo que se inició con la salida de Porfirio Díaz en mayo de 1911, 20 años después. Sin embargo, con posterioridad al gobierno de Madero, la clase obrera no obtuvo ningún cambio y continuaron los bajos salarios, las largas jornadas de trabajo, hambre y desempleo, pero tenían muy claro continuar el camino que ya habían emprendido.

En ese lapso y hasta la promulgación de la Constitución de 1917 los obreros, por su parte, habían asimilado ya la novedad del sindicato y ensayaban organizaciones regionales y nacionales, después de conducir con relativo éxito importantes movilizaciones y huelgas. De esta manera el artículo 123 plasmado en la Carta Magna de 1917, tendría por objeto regular las relaciones obrero patronales y también será el punto de partida para que, por un lado, surjan poderosas organizaciones patronales y, por el otro, numerosos sindicatos, federaciones y aun confederaciones, los que en su momento sólo tenían como regulación lo señalado en la fracción XVI del multicitado artículo 123, que indicaba el derecho de los trabajadores y patrones para formar sindicatos.

¹⁵⁵ Silva Méndez, Jorge Luis, “La administración de la Justicia laboral en México: Un análisis de las propuestas contenidas en la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, UNAM, núm. 11, julio-diciembre de 2010, p. 302; consultado el 1 de octubre del 2021 y disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640266012.pdf>

Al no tener una ley específica que regulara lo establecido en la Constitución y dado que la misma tampoco contenía una disposición para que se pudiera legislar a nivel federal en materia de trabajo, numerosos Estados de la República, basados en el artículo 123, promulgaron leyes del trabajo y la mayoría de ellas fueron inspiradas por un par de leyes pioneras, no se advertía mayor interés por el tema en las esferas del Ejecutivo Federal carrancista.¹⁵⁶

Esta situación provocó que tanto las organizaciones obreras como las patronales no vieran el avance que esperaban en cuanto a la atención de los temas de trabajo aunado a que no se tenía más que un Departamento del Trabajo en el Distrito Federal que no tenía facultades para la atención de estas situaciones. Lo anterior, llevó a los trabajadores a luchar con mucha mayor fuerza para que el gobierno federal impulsara la creación de una ley federal, a partir de la base constitucional establecida en el artículo 123, en la que se fijara una instancia que resolviera los conflictos obrero patronales, sobre todo en sectores como la industria y las comunicaciones.

Entre los principales datos y antecedentes que precedieron y dieron origen a la primera LFT de 1931 destacan que, “durante el periodo de los años veinte, el Estado capitalista emanado de la revolución mexicana ejerce, como tarea central, el control del movimiento obrero y campesino. La política del gobierno respecto de estos grupos consiste en conservar su apoyo y al mismo tiempo fortalecer su poder sobre ellos.”¹⁵⁷ Por otro lado, se busca el desarrollo industrial del México posrevolucionario y los gobiernos se preocupan por controlar el movimiento: “su

¹⁵⁶ Cfr. Villaseñor C., José, “La Ley Federal del Trabajo de 1931”, *Revista Breviarium Digital*, Compendio sobre Pensamiento crítico, México, 2002; consultado el 1 de octubre de 2021 y disponible en: <https://breviarium.digital/2018/12/31/la-ley-federal-del-trabajo-de-1931/>

¹⁵⁷ Bolívar Meza, Rosendo, *La organización corporativa de los trabajadores durante el cardenismo*, México, UNAM, Revista Estudios Políticos, Núm. 9, Nueva época, octubre-diciembre, 1995, p. 119, consultado el 5 de octubre de 2021, disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/59535/52494>

estrategia pretende evitar una organización unificada e independiente de obreros y campesinos, cooptando a las organizaciones existentes y/o estableciendo instituciones dirigidas y controladas por el Estado, de esa manera evitaba que se convirtiera en una fuerza perturbadora del nuevo orden en construcción”¹⁵⁸. Precisamente, uno de los temas claves de la reforma de 2019 tiene como propósito erradicar ese vicio del control del gobierno sobre los sindicatos porque contamina y va en contra del principio democrático con que, en principio, deben conducirse estas organizaciones.

Cabe señalar que a finales de 1925, se presenta ante la Cámara de Senadores, un Proyecto de Ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, que ya había sido aprobado por la Cámara de Diputados y su elaboración era notoriamente obra de legisladores pertenecientes a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM),”que contó con la protección y estímulos de los gobiernos de Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles...”¹⁵⁹ Este proyecto fue congelado por el representante del Ejecutivo, Plutarco Elías Calles y, sobre todo, por el Ministro de Industria, Luis N. Morones, dirigente de la CROM, por razones no explicadas y dejan para años después la implementación de esta reglamentación constitucional.

Gerardo Peláez Ramos agrega: “La Convención Obrero-Patronal celebrada en noviembre de 1928 se propuso discutir el proyecto de Código de Trabajo del Presidente Emilio Portes Gil; en ella David Alfaro Siqueiros, quien representaba a la Federación Minera de Jalisco, impulsó la constitución del Bloque Obrero que incluía en su plataforma el respeto de todo aquello que constituyera una conquista obrera en artículo 123 constitucional, las leyes laborales de los Estados y los CCT existentes. El Bloque demandaba para los trabajadores del gobierno los mismos derechos.”¹⁶⁰ Esta petición no se verá concretada en nuestra Constitución sino

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 119.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 120.

¹⁶⁰ Peláez Ramos, Gerardo, *La Ley Federal del Trabajo de 1931*, Rebelión, México, 2018; consultado el 3 de octubre de 2021 y disponible en: <https://rebellion.org/la-ley-federal-del-trabajo-de-1931/>

hasta 1960, cuando al artículo 123 se le adiciona un apartado B, que se encargaría de regular las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores, sin dejar de mencionar las restricciones en cuanto a su derecho a la contratación colectiva, a la libertad de asociación y, sobre todo, al derecho de ejercer la huelga.

En el camino para la creación de la primera LFT, se dan discusiones importantes dignas de referencia, entre ellas se recuerda la que tiene lugar en la Convención Obrero Patronal de 1928 “Vicente Lombardo Toledano y D. A. Siqueiros mantuvieron posiciones encontradas con relación al arbitraje obligatorio; mientras este era apoyado por Lombardo Toledano, Siqueiros se oponía, por considerar que dejaba en estado de indefensión a los trabajadores al nulificar el derecho de huelga.”¹⁶¹

En agosto de 1929, la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas, convocó a la Convención Pro Ley del Trabajo, a la que asistieron delegados de las principales organizaciones sindicales, entre las que se encontraba la recién fundada Confederación Sindical Unitaria de México, a la que Alfaro Siqueiros calificó de fascista al proyecto de Código de Trabajo, ya que se encontraba influenciado por las concepciones del Comité Central del Partido Comunista y de la Internacional Comunista.

Por su parte, “la CROM, los comunistas, los sindicatos magisteriales y otras fuerzas coincidían en torno a la necesidad de que los trabajadores federales gozaran de los mismos derechos que el resto de los asalariados. No obstante, acerca de otros derechos existían profundas diferencias ya que Lombardo era partidario de la obligatoriedad de la cláusula de exclusión, en tanto los dirigentes de la CSUM consideraban que era contraria a la unidad obrera”¹⁶²

Después de largas discusiones generadas en los medios sindicales y patronales, así como confrontaciones entre los líderes ya mencionados, en el devenir del corporativismo con el que la Ley era permisiva, el proyecto de Código de Trabajo presentado por el presidente Portes Gil, no tuvo éxito. Será hasta el

¹⁶¹ *Idem.*

¹⁶² *Idem.*

gobierno de Pascual Ortiz Rubio, el 28 de agosto de 1931, cuando se expide la primera LFT, en un ambiente donde imperaba la división y el debilitamiento de las centrales, federaciones y sindicatos, con la permanencia de Lombardo Toledano en la CROM, quien se menciona, fue el primer Secretario General de la CTM. Sobre el particular, Gerardo Peláez Ramos sostiene, "...la Ley no planteó la libertad sindical y con ello se sentaron las bases legales para la consolidación de la burocracia sindical y del corporativismo . . . la polémica sobre los derechos sindicales básicos y su relación con la democracia nunca concluyó."¹⁶³

A 80 años de la primera LFT, el 28 de agosto del 2011, en el marco de una reforma constitucional paradigmática en el tema de los derechos humanos, las polémicas en torno a los derechos laborales sindicales siguen generando disensos, por ello se dice que el diseño institucional laboral heredado echó profundas raíces difíciles de remover.

La publicación de la primera LFT el 28 de agosto de 1931 quedó integrada con 685 artículos ordinarios y 14 transitorios, derogó todas las leyes y decretos expedidos anteriormente en materia laboral, "importantes antecedentes para su contenido fueron las leyes laborales del estado de Veracruz (1918 y 1924), y las de Yucatán (1918 y 1926). Antes de esto se dieron algunas legislaciones referentes a los accidentes de trabajo en Veracruz (1904) y en Nuevo León (1906). Pero la Revolución mexicana fue indispensable para el surgimiento de un verdadero corpus jurídico sobre la materia."¹⁶⁴ Otra figura laboral que generó polémicas desde 1931 giró alrededor de la *cláusula de exclusión*, que posibilitaba que en los CCT se incluyera que el patrón podía separar del trabajo a los miembros que renunciaran o fueran expulsados del sindicato, lo cual era totalmente contrario a la libertad sindical

¹⁶³ *Idem.*

¹⁶⁴ *Se promulga la primera Ley Federal del Trabajo*, consultada el 10 de enero del 2021 y disponible en: [https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0#:~:text=El%2028%20de%20agosto%20de,Yucat%C3%A1n%20\(1918%20y%201926\).](https://www.cndh.org.mx/noticia/se-promulga-la-primera-ley-federal-del-trabajo-0#:~:text=El%2028%20de%20agosto%20de,Yucat%C3%A1n%20(1918%20y%201926).)

y permitía que el patrón se inmiscuyera y ejerciera control en los asuntos sindicales. Esta práctica quedó prohibida con la reforma de 2019, aunque a pesar de ello hubo casos que no la atendieron, por ejemplo: la empresa liverpool¹⁶⁵ y en los comicios para elegir a dirigentes locales y registro de planillas para seleccionar al Secretario General del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)¹⁶⁶

2.2. Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1970

Mario de la Cueva señala que el proceso de creación de la LFT de 1970 actualmente en vigor, fue largo: “En 1960 el presidente Adolfo López Mateos, designa a una Comisión que se encargará de preparar el anteproyecto de la Ley del Trabajo, la cual quedó integrada por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y locales del Distrito Federal, María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro

¹⁶⁵ Martínez, María del Pilar, “Trabajadores de Liverpool denuncian que fue la empresa quien organizó la legitimación de contrato colectivo”, *El Economista*, México, 2021; consultado el 15 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Trabajadores-de-Liverpool-denuncian-que-fue-la-empresa-quien-organizo-la-legitimacion-de-contrato-colectivo-20211006-0056.html>

¹⁶⁶ Fuentes López, Guadalupe, “Petroleros acusan irregularidades en inscripción de planillas para el líder STPRM”, *Sin embargo*, México, 2021; consultado el 20 de noviembre de 2021 y disponible en: https://www.sinembargo.mx/13-11-2021/4057528?utm_source=related&utm_medium=link&utm_campaign=4057528&utm_term=4067260%20-%20Petroleros+acusan+irregularidades+en+inscripción+de+planillas+para+líder+del+STPRM&utm_content=2

Lozano y Mario de la Cueva, con el que estuvieron en su casa casi dos años, hasta que terminaron el primer proyecto.”¹⁶⁷

Años mas tarde, en 1967, el presidente Gustavo Díaz Ordaz “designó una segunda Comisión, con las mismas personas y con Alfonso López Aparicio, para que prepararan el segundo proyecto, el cual terminaron a principios de 1968 y el titular del Ejecutivo lo llamó anteproyecto y lo envió a trabajadores y empresarios, quienes después de expresar sus opiniones y observaciones, redactaron el proyecto final, previa Exposición de Motivos y en diciembre de ese mismo año el Presidente de la República envió la iniciativa de nueva LFT a la Cámara de Diputados.”¹⁶⁸

María Aurora Lacavex Berumen y Yolanda Sosa Y Silva García, explican que entonces se desarrolla un segundo proceso democrático para la elaboración de las Leyes ante la Cámara de Diputados y Senadores, también se convocó tanto a los representantes de los trabajadores como de los empresarios quienes expresaron sus observaciones y sugerencias con mayor libertad.

Después de 40 años de vigencia, se abroga la LFT de 1931 y la nueva, que se publica en el DOF el 1 de abril de 1970, entra en vigor el 1 de mayo del mismo año.¹⁶⁹ Su texto presenta avances notorios en relación a su antecesora, tomando en consideración los años de experiencia práctica que separan la una de la otra y los cambios contextuales del México que organizan.

¹⁶⁷ *cfr.* Lacavex Berumen, María Aurora y Sosa y Silva García, Yolanda, *La Reforma Laboral en México*, México, Instituto de Investigaciones-UNAM, p. 681; consultada el 3 de octubre de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf>

¹⁶⁸ *Ibidem*, pp. 681 y 682.

¹⁶⁹ *Datos generales de sus reformas. Documentación legislativa*, Cámara de Diputados, LXII Legislatura, Cuadernos de Apoyo, México, consultado el 15 de julio de 2021 y disponible en: www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/doclegis/cuaderno_lft.pdf

Respecto del contenido de la LFT de 1970 se dice que hay una mayor claridad y determinación de los derechos de los trabajadores y de los mecanismos de solución de conflictos laborales, se establecen comisiones, organismos integrados de manera tripartita (trabajador, patrón, gobierno) para el incremento en el salario mínimo, capacitación y adiestramiento, así como para el reparto de utilidades.

Porfirio Marquet Guerrero sostiene que, la LFT de 1970 comprende:

toda la temática laboral y algunas cuestiones que corresponden a la previsión social. Concretamente, la ley laboral se ocupa de los principios generales del ámbito de aplicación, de los principios fundamentales como la libertad de trabajo, la igualdad laboral, la irrenunciabilidad de derechos, la preferencia para los trabajadores mexicanos respecto de los extranjeros, los conceptos de trabajador, patrón, representante del patrón, intermediario, empresa, establecimiento, fuentes del derecho, criterios de supletoriedad y de interpretación; regula las relaciones individuales de trabajo en cuanto a sus caracteres, su temporalidad, los casos de suspensión, de rescisión, y terminación; las condiciones de trabajo, concretamente: jornada, días de descanso, vacaciones, salario, salario mínimo, normas de protección al salario, participación de utilidades de las empresas, derechos y obligaciones de trabajadores y patrones; los trabajos especiales que se ocuparon originalmente de catorce actividades específicas; las relaciones colectivas de trabajo que comprenden las normas en materia de coaliciones, sindicatos, federaciones, confederaciones, contrato colectivo de trabajo, contrato-ley, reglamento interior de trabajo, conflictos colectivos, la reglamentación del derecho de huelga, la reglamentación de las autoridades de trabajo, la que comprende las administrativas, las jurisdiccionales, así como las que coadyuvan a la integración y modificación de las determinaciones en materia de salarios mínimos y participación de las utilidades; así como las normas, principios e instituciones del derecho procesal del trabajo.¹⁷⁰

¹⁷⁰ Marquet Guerrero, Porfirio, “Fuentes y Antecedentes del Derecho Mexicano del Trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos Humanos en el Trabajo*

Las reformas relevantes a la LFT de 1970 son, por un lado, el 21 de abril de 1972 se incorpora el INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores) y, por el otro, el 2 de mayo de 1974 se incluye el FONACOT (Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores), ambos organismos creados mediante Decreto del entonces presidente Luis Echeverría. La creación de estas instituciones permite el ejercicio del derecho de los trabajadores a una vivienda y a la adquisición de productos, siendo prerrogativas de suma importancia que ayudaron a la economía nacional.

Otro aspecto relevante de la LFT de 1970, es la eliminación de algunas normas restrictivas del derecho de huelga, la inclusión de instituciones y principios de previsión y seguridad social, como el trabajo de las mujeres y de los menores, normas de seguridad e higiene, capacitación, riesgos de trabajo y el ya mencionado derecho habitacional.

En 1980, el presidente José López Portillo encarga a su Secretario del Trabajo, Pedro Ojeda Paullada, realice otra reforma a la LFT de 1970, con lo que se pone de manifiesto el apoyo al corporativismo, entre otras cosas, porque se reforma el artículo 923 que permite no dar trámite a un emplazamiento de huelga sino se cumplía con los requisitos legales, con lo cual se facilitaba el camino para la existencia de los CCT de protección, desconocidos y dañinos para los trabajadores, y favorables a los dueños de las empresas.

Podemos definir al contrato de protección, como el CCT firmado por el patrón con un sindicato a espaldas de los trabajadores, intercambiando dinero y prebendas de diversos tipos para conseguir discrecionalidad en el manejo de las relaciones laborales.

Néstor de Buen Lozano explica que se trata “de un problema de corrupción que involucra a varias de las partes: empresa, sindicato no representativo,

y en la Seguridad Social. Liber Amicorum: en homenaje al Doctor Jorge Carpizo McGregor, México, IJ-UNAM, 2014, pp. 268 y 269; consultado el 25 de noviembre de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/14.pdf>

autoridades administrativas, Juntas de Conciliación y Arbitraje, jueces federales, si bien en principio ellos sí son confiables”.¹⁷¹

Entre las reformas significativas durante la vigencia de la LFT de 1970 se encuentra la de 1972, con la modificación y adición a los artículos 97, 110, 136 a 151 y 782 en materia de habitaciones para los trabajadores, creando el fondo solidario -INFONAVIT- del cual se aplican recursos para financiar las viviendas y otorgar créditos para este mismo propósito.

En 1974 la importante reforma a la LFT se da en materia de protección al salario y se crea el Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores (FONACOT). También de especial relevancia será la reforma en la que se establece una periodicidad anual para la revisión de los salarios contractuales y para la modificación de los salarios mínimos, lo cual ha permanecido en los términos en que se dio desde un inicio.

Se precisa la necesidad de contextualizar las reformas a la LFT para tener presentes los cambios económicos, políticos y sociales en México, ya que son las condiciones de cada momento histórico las que permiten entender las modificaciones a la luz de su tiempo y circunstancias.

2.3. Reforma Laboral de 1980

El 4 de enero de 1980, se publica en el DOF el Decreto que contiene la reforma a la LFT, la cual entra en vigor el 1º de mayo de ese año con modificaciones a los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley laboral de 1970. Dichos Títulos contenían disposiciones referentes al derecho procesal del trabajo, como el procedimiento de ejecución y el de responsabilidades y sanciones, respectivamente. De todos ellos, atrajo más la atención de la doctrina laboral, el

¹⁷¹ De Buen Lozano, Néstor, “Los contratos colectivos de trabajo de protección”, *Revista Latinoamericana de derecho social*, México número 20, enero-junio de 2015; consultado el 30 de octubre de 2021 y disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100109

Título Catorce relativo al derecho procesal, en especial al capítulo del derecho de huelga, así como a la parte *in fine* del artículo 47, relativo al aviso de rescisión de los trabajadores, adicionando lo siguiente:

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.¹⁷²

Rafael Tena Suck sostiene que, esta adición fue con la clara intención de que “el trabajador conociera los motivos por los cuales se le despide y darle la oportunidad de preparar las pruebas necesarias para desvirtuar los actos que se le imputan”.¹⁷³

La reforma de 1980 a la LFT resalta de manera importante:, “la figura del contrato individual de trabajo, de acuerdo con los artículos 784 y 804, mediante los cuales se le impone al empleador la obligación de conservar y presentar en juicio el documento, como garantía probatoria para el trabajador.”¹⁷⁴ Entre lo que más

¹⁷² Decreto de Reformas a la *Ley Federal del Trabajo*, DOF de 4 de enero de 1980, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1980.

¹⁷³ Tena Suck, Rafael, “La adición del artículo 47 en la Nueva Ley Federal del Trabajo”, *Revista Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana*, México, Número 15, 1983, consultada el 10 de octubre de 2021 y disponible en: [file:///C:/Users/maril/Downloads/10988-10076-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/maril/Downloads/10988-10076-1-PB%20(1).pdf)

¹⁷⁴ Macías Vázquez, Ma. Carmen, “Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. estudio desde el marco jurídico laboral vigente”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, Volumen 16, 2013,

destaca de esta reforma es lo establecido en el artículo tercero del Decreto mediante el que se anuncia la derogación de los artículos correspondientes al Capítulo relativo al procedimiento de huelga, mismos que se trasladan al Título catorce que contiene lo referente al derecho procesal del trabajo; quedando como a continuación se enuncian:

- Artículo 452 se refiere a los requisitos para estallar una huelga, pasa a ser el artículo 920;
- Artículo 453 que refería la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje para notificar el emplazamiento, así como la suspensión de ejecución alguna contra los bienes de la empresa o establecimiento, el 1º Y 2º párrafo pasa al 921 y el 3er. párrafo al 924;
- Artículo 454 relativo a la obligación del patrón de dar contestación en un plazo de 48 horas pasa al artículo 922;
- Artículo 455 que refiere lo que debe entenderse por servicios públicos pasa al 925;
- Artículo 456 relativo a la audiencia de avenimiento de las partes pasa al artículo 926;
- Artículo 457 relativo a las reglas que debe observar la audiencia de conciliación pasa al 926;
- Artículo 458 relativo a los procedimientos que se deben observar en el capítulo de la huelga pasan al artículo 928;
- Artículo 460 relativo a la solicitud sobre la declaración de inexistencia de la huelga pasa al artículo 929;
- Artículo 461 marca las reglas que deben observarse para declarar la inexistencia de la huelga pasa al artículo 930;
- Artículo 462 refiere las reglas para el recuento pasa al artículo 931;
- Artículo 463 relativo a las consecuencias en caso de declararse la inexistencia de la huelga pasa al artículo 932;

consultado el 7 de febrero de 2022, disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187046701371964X>

- Artículo 464 señala las mismas reglas para el caso de ilicitud de una huelga que la de inexistencia pasa al artículo 933;
- Artículo 465 señala que si la huelga se declara ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo pasa al artículo 934;
- Artículo 467 señala lo relativo a dejar las guardias necesarias para no perjudicar las labores pasa al artículo 935;
- Artículo 468 refiere la posibilidad de usar la fuerza pública si los huelguistas se niegan a ejecutar las labores indispensables pasa al artículo 936;
- Artículo 470 refiere el caso de que el conflicto se someta a la Junta pasa al artículo 937
- Artículo 471 relativo a cuando la huelga tiene por objeto la revisión del Contrato-Ley pasa al artículo 938.

En el marco de esta reforma a la LFT de 1980, específicamente lo relativo al procedimiento de huelga, lo relevante es el texto que se plasmó en el artículo 923, respecto a que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920. Así, el presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Con esta modificación se deja a criterio de un funcionario menor el mayor de los derechos de la clase trabajadora, y este cambio ha sido severamente criticado, ya que limitaba a los trabajadores para hacer uso pleno de este derecho propiciando que se continúe con la práctica de la venta de protección para aquellos líderes que usaban el chantaje para que los patrones actuaran en contra de los trabajadores, lo cual ha sido una práctica desde la primera LFT con la añeja figura del sindicalismo corporativo, así como la celebración de los CCT para la protección patronal.

Otra sobresaliente reforma laboral se da también en 1980, su trascendencia es medular para este trabajo de investigación, se refiere precisamente al derecho laboral aplicable en las Universidades. Esta modificación se llevó a cabo el 20 de octubre de 1980, después de un largo periodo de debates en los diversos ámbitos

universitarios, teniendo como resultado la adición en el Título Sexto titulado de Trabajos Especiales, con un “Capítulo XVII, *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*”,¹⁷⁵ lo que termina con la laguna jurídica y resuelve la indefinición sobre cómo regular las relaciones de trabajo dentro de estas importantes instituciones públicas, entre otras disposiciones se señala:

Artículo 353-J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.¹⁷⁶

Algunos efectos de esta reforma de 1980 a la LFT que repercutieron de manera negativa hacia los trabajadores fueron que, en 1987 el índice inflacionario en México se elevó a más del 150% anual, por lo que, el Gobierno Federal impulsó a los organismos representativos de los principales sectores productivos del país, entre otros, a la Confederación Nacional Campesina (CNC), a la Confederación Nacional de Cámaras Industriales (CONCAMIN), a la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio (CONCANACO), a la firma de diversos Pactos de Solidaridad Económica (PSE) con los cuales se trató de ordenar la economía de manera concertada entre todos, especialmente, respecto a los incrementos de los salarios mínimos y contractuales en los precios y tarifas de bienes y servicios.

Naturalmente, se firmaron muchos más en los siguientes años, tales como: el Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) en diciembre de 1988;

¹⁷⁵ *Ley Federal del trabajo, Título Sexto. Trabajos especiales, Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*; CEDHNL, consultada el 10 de octubre de 2021 y disponible en: <https://www.cedhnl.org.mx/somos/legislacion/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf>

¹⁷⁶ *Ibidem*.

el Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (PABEC) en septiembre de 1994; la Alianza para el Crecimiento en octubre de 1996 por mencionar algunos. Sin embargo, el incremento salarial seguía siendo menor que la inflación, no obstante, la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se mantuvo a la baja, situación que sucede hasta nuestros días.

Entre las organizaciones sindicales corporativistas relevantes en ese entonces, destacan: la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la Confederación Revolucionaria Obrero Mexicana (CROM), entre otras, las que eran proclives al gobierno en turno, de allí que nazcan organizaciones como la UNT (Unión de Trabajadores de México) con el objeto de deslindarse de las prácticas viciadas de los sindicatos corporativos, esto es, que protegían los intereses de los patrones sacrificando los de sus trabajadores agremiados. Cabe señalar que un buen número de sindicatos universitarios, se unieron a esta Unión de Trabajadores, entre los que podemos mencionar por su importancia a la UNAM.

2.4. Reforma Laboral de 2012

Los juristas laborales consideran que en la reforma del 30 de noviembre de 2012 se incorporaron conceptos contrarios al espíritu proteccionista propio del carácter social que caracterizaba al derecho laboral nacional y que debieron haberse respetado, considerándolo por ello, que más que un avance constituía un retroceso.

Forma parte de una serie de reformas conducidas por el Partido Acción Nacional (PAN) que, entre otras figuras contemplaba el “trabajo digno” como una forma de enfrentar las numerosas desigualdades laborales y económicas de la sociedad mexicana y velar por un mejor cuidado de los derechos humanos de los trabajadores. Sin embargo, tanto los trabajadores como los patrones estaban inconformes porque consideraban que era un ataque a los derechos conseguidos en la Revolución Mexicana.

La reforma de 2012 adiciona el artículo 39-A y siguientes en la LFT en los que incorpora los siguientes tipos de contrataciones laborales vigentes hasta la fecha:

- Contrato a prueba.

- Capacitación inicial.

La parte gubernamental en defensa de esta reforma esgrimió que resultaba necesario llevarla a cabo en tanto que la LFT ya no respondía a las condiciones sociales, económicas y demográficas de nuestro país. Además, era un freno para la competitividad de la economía y para la contratación de jóvenes y mujeres. De conformidad con la información proporcionada por el Gobierno Federal, la Reforma Laboral de 2012 planteaba cinco objetivos:

1. “El acceso al mercado laboral y creación de empleos.
2. La transparencia y democracia sindical
3. El fortalecimiento de las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo.
4. La equidad de género, inclusión y no discriminación en las relaciones laborales.
5. La modernización de la justicia laboral”.¹⁷⁷

Entre los puntos sobresalientes de la reforma, encontramos los siguientes:¹⁷⁸

- a) Introduce el concepto de trabajo “digno o decente”, a partir de:
 - Erradicar la discriminación.
 - Respetar plenamente la dignidad humana.
 - Percibir un salario remunerador.
 - Recibir capacitación para incrementar la productividad.
 - Establecer condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.
 - Respeto a los derechos colectivos de los trabajadores (libertad de asociación, autonomía, huelga y contratación colectiva).

¹⁷⁷ Cfr. Gobierno de México, *Reforma Laboral 2012*; consultado el 22 de octubre de 2021, disponible en:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/66459/8_Laboral.pdf

¹⁷⁸ *Ibidem*, p.p. 19-203.

- b) Incluye nuevas modalidades de contratación, tales como:
- Contrato a prueba.
 - Capacitación inicial.
 - Por temporada.
 - Régimen de subcontratación laboral (outsourcing/ insourcing).
- b.1. Bajo las siguientes especificaciones:
- Adecuación a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo en el mercado de trabajo.
 - Generar las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes, mujeres y personas con discapacidad puedan integrarse a puestos de trabajo en la economía formal.
- b.2. Definió la figura de Régimen de subcontratación laboral y puntualizó las características de los contratos correspondientes considerando los requisitos previstos en el artículo 15-A:
- No podrá abarcar la totalidad de las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.
 - Deberá justificarse por su carácter de especializado.
 - No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- c) Establece una nueva prelación de criterios para la ocupación de las plazas vacantes y ascensos en el empleo (no solo la antigüedad):
- Capacitación.
 - Aptitud.
 - Productividad.
 - Antigüedad.
- d) Redirige las obligaciones de capacitación de los trabajadores, a partir de:
- Resaltar la importancia de la capacitación como factor primordial en la productividad y competitividad de las empresas. Se aplica la fórmula: a mayor

productividad, mayor competitividad y mayor generación de utilidades y, por tanto, incremento de los salarios reales.

- Asignación a los trabajadores de tareas complementarias a su labor y entorno principal, que propicie mayor desarrollo y capacitación, al mismo tiempo que se evita la rigidez en el trabajo.
- e) Suprime la denominada cláusula de exclusión por separación; fortalece la rendición de cuentas por parte de las directivas de los sindicatos y la elección de la directiva y el número de sus miembros, además, otorga el carácter de información pública a la relacionada con los sindicatos para:
- Evitar que un trabajador que deje de pertenecer a un sindicato pierda su empleo por esta cláusula.
 - Estableciendo dentro de los mismos estatutos el derecho a exigir la rendición de cuentas y a que ningún trabajador se le niegue información sobre el uso y destino de sus cuotas sindicales.
 - Salvaguardar el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general y los criterios de la OIT.
 - Considerar el carácter de información pública, aquella relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los contratos colectivos y reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades.
- f) Establece como delito la utilización del trabajo de menores de edad, y otorga:
- Facultades a las autoridades laborales, a efecto de que se ordene el cese inmediato de las labores de los menores de edad.
- g) Regula la coordinación entre la autoridad laboral y de salud y, establece:
- Facultades a la autoridad laboral que le permiten actuar de forma oportuna, eficaz y coordinada con las autoridades en materia de salud.
 - Simplifica el procedimiento para restringir el acceso a un centro de trabajo o para clausurarlo, cuando en este existan condiciones de peligro inminente para la salud, la integridad y la vida de los trabajadores.

- La obligación patronal de adecuar las instalaciones en aquellos centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, a fin de facilitar el acceso y desempeño de labores de personas con discapacidad y fija un plazo de hasta 36 meses para ello.
- h) Incrementó los montos máximos de las sanciones por infracciones a la ley, para ello:
- Estableció multas acordes con la gravedad del incumplimiento.
- i) Propicia la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad; con el fin de:
- Proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad.
- j) Surgen nuevos principios y condiciones laborales:
- Ninguna mujer debe sufrir discriminación laboral para su ingreso o permanencia del empleo por estar embarazada.
 - Prohíbe y prescribe como causales de rescisión de la relación de trabajo, la realización de actos de hostigamiento o acoso sexual y castiga a quienes los permitan o toleren.
 - Prevé que el patrón informe al juez y a los acreedores alimentarios, dentro de los 5 días siguientes, la terminación de la relación laboral, a efecto de que se puedan adoptar las medidas pertinentes para evitar la interrupción del pago de alimentos.
 - Determina como una obligación para los patrones afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT).
 - Exige a los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo contar con título de abogado o licenciado en derecho y la patente para ejercer la profesión.
 - Se faculta a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para multar a los patrones que no comparezcan a las juntas de avenimiento o conciliatorias y

para que intervengan en la asesoría y patrocinio de los beneficiarios de trabajadores fallecidos.

- Se incorpora expresamente en el proceso el principio de la conciliación, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo. Se crea la figura de los “funcionarios conciliadores”, como parte del personal jurídico de las Juntas.
- Se establece un procedimiento sumario para los conflictos individuales en materia de seguridad social.

Una vez publicada la reforma a la LFT en 2012, el 14 de noviembre del mismo año, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ofreció una conferencia de prensa relativa a dicha reforma y destacó lo siguiente:

El día 13 de noviembre pasado, México dio un paso histórico hacia la modernidad y hacia la justicia.

Gracias al compromiso y responsabilidad de los legisladores, tanto de la Cámara de Diputados, como del Senado de la República, el Congreso de la Unión ha aprobado, tras 42 años de vigencia y más de medio millar de iniciativas presentadas, una Reforma Laboral, que cambiará positivamente las relaciones entre trabajadores y patrones, para hacer de nuestro país una nación más equitativa, incluyente y competitiva.

La LFT de 1931 fue, en su momento, ejemplo de una legislación laboral vanguardista, que mereció la atención y reconocimiento internacional de México.

La misma LFT de 1970, que hoy se modifica, en su Exposición de Motivos, expresó que: “La legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, para cubrir su función, tiene que ser un derecho dinámico...”. En efecto, la legislación debe adaptarse a los requerimientos de la sociedad...

El hecho de que ambas Cámaras del Congreso de la Unión aprobaran el 90% del contenido de la Iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, propuesta por el Ejecutivo, es un hecho inédito en la historia reciente de

nuestro régimen democrático, y demuestra la pertinencia de los temas planteados.

Hoy celebramos la aprobación de esta Iniciativa, acorde a la realidad actual; con ello, se manda una clara señal hacia la sociedad y hacia el exterior de que en México es posible llegar a acuerdos en temas fundamentales, lo que se traduce en confianza hacia nuestro país y hacia nuestras instituciones.

Esta Reforma es resultado de la suma de voluntades y de la capacidad para generar acuerdos entre legisladores de todas las fuerzas políticas.

Es necesario también reconocer la disposición y la apertura mostrada por las dirigencias sindicales, para dialogar y participar constructivamente en este proceso. Durante el análisis y discusión de la Reforma, las organizaciones sindicales refrendaron la defensa de las conquistas y derechos fundamentales de los trabajadores, plasmadas en nuestra Constitución Política, [...] por lo que esta Reforma no trastoca ni modifica el Artículo 123 Constitucional.

En el proceso legislativo, fue importante también, el respaldo que el sector empresarial del país dio a esta Iniciativa del Ejecutivo Federal. Con un gran sentido de responsabilidad, los empresarios mexicanos reconocieron la necesidad de mejorar la regulación del trabajo, sobre el principio fundamental de que el respeto a la legalidad y a los derechos laborales es la mejor vía para elevar la productividad y el bienestar de los trabajadores y, por lo tanto, de las empresas.

Esta es, sin duda, una Reforma Laboral con rostro humano, pues busca una protección más efectiva de los derechos de los trabajadores y, al mismo tiempo, abre la oportunidad de acceso al trabajo formal para grupos de población como mujeres, jóvenes y adultos mayores.

El derecho al trabajo digno, con prestaciones, con seguridad social, será una realidad para millones de mexicanos, sin afectar los derechos ni la estabilidad laboral de quienes hoy participan en la actividad productiva formal.¹⁷⁹

¹⁷⁹ *Reforma Laboral, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos*, STPS, México, 2012; pp. 2223-2225 consultado el 13 de octubre de 2021, disponible en:

La reforma de 2012 pretendía un beneficio para los trabajadores una mayor protección y vigilancia de sus derechos laborales frente a un entorno nacional e internacional en constante crisis y reconstrucción de nuevos enfoques sociales, de igual forma, combate algunos pendientes del Estado con la sociedad, como es la inclusión al mercado laboral de las personas con discapacidad y, más aún, el propósito estatal de garantizar un trabajo digno, con todos los efectos que ello implica.

Humberto Villasmil argumentó que la reforma del trabajo contenía una importante innovación al sostener:

La reforma de la Ley Federal del Trabajo de México del 2012 (LFT), por su parte, destacaba, entre los cinco ejes temáticos del proyecto: *...fortalecer las facultades normativas de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, para lo cual se requiere... II: Regular la subcontratación, tercerización u outsourcing...* Entre los artículos 15.a y 15.d de la LFT modificada —además del artículo 1004.c— se concretan las innovaciones más resaltantes respecto del trabajo en régimen de subcontratación, normativa que por cierto algunos sectores criticaron abiertamente.¹⁸⁰

En el ámbito del derecho laboral individual destaca la adición de diversos preceptos como la figura de la *subcontratación*, el *contrato a prueba* y el de la *capacitación inicial*, que propician la disminución de los derechos del trabajador al

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/170469/12_Reforma_laboral_-_Anual_2012.pdf

¹⁸⁰ Villasmil Prieto, Humberto, “Pasado y Presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”, *Revista Mexicana de Derecho Social*, IIJ-UNAM, México, 2016, p. 232; Consultado el 19 de octubre, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9784/11812>

nulificar la estabilidad en el empleo, a diferencia de lo que ocurre en las relaciones laborales por tiempo indeterminado.

En el ámbito del derecho laboral colectivo es de vital importancia la derogación de la *cláusula de exclusividad por separación o cláusula de exclusión*, ya calificada con antelación como inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

También la supresión de las Juntas de Conciliación, que en la práctica ya habían sido sustituidas por Juntas especiales de competencia territorial específica, figura regulada en la LFT desde 1976. De igual importancia y trascendencia, es la figura de *funcionarios conciliadores* para profesionalizar, fomentar y fortalecer a la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos laborales, así como la de exigir a los abogados patronos o asesores legales de las partes, que acrediten tener título y cédula profesionales de licenciados en derecho o carta de pasante vigente, lo que tiene por objeto profesionalizar el litigio laboral y fortalecer el principio de seguridad jurídica.

La lucha por proteger los derechos humanos de los trabajadores no para, particularmente de aquellos que en teoría no deberían ostentar dicha calidad pero en México el fenómeno del trabajo infantil es una realidad que rebasa la racionalidad y lejos de erradicarlo el legislador ha optado por regularlo para aminorar las injusticias. En este sentido, el 12 de junio de 2015, el Presidente de la República Enrique Peña Nieto, aprobó el Decreto en materia de trabajo de menores¹⁸¹, por medio del cual se adicionaron y reformaron, entre otras, las siguientes disposiciones en la LFT:

- La edad legal para trabajar es de 15 años cumplidos (antes 14 años) con las limitaciones establecidas en la Ley.

¹⁸¹ *Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores*, Secretaría de Gobernación, 12 de junio de 2015, México; consultado el 18 de julio y disponible en: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5396526&fecha=12%2F06%2F2015

- Mayores de 15 años, pero menores de 16, requieren consentimiento de sus padres o tutores y, a falta de ellos, del Sindicato al que pertenezca, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.
- Mayores de 15 años, pero menores de 18, para prestar sus servicios requieren haber terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que aprueben la compatibilidad entre los estudios y trabajo; así como obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

2.5. 104ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT de 2015

Enrique Larios Díaz refiere la queja interpuesta en 2009 que la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM), la Confederación Sindical de las Américas (CSA), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) y los sindicatos Minero Independiente, de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y el de Técnicos Petroleros, interpusieron ante la OIT, contra el Estado mexicano por privilegiar y avalar los CCTPPP, aceptada bajo el número 2679. Por su parte, el entonces titular de la STPS, Alfonso Navarrete Prida, aseveró, en el informe rendido a la OIT en 2010, que dichos contratos eran inexistentes y que no se encontraban contemplados en disposición legal alguna, argumentando que la queja era improcedente, negando de manera rotunda cualquier violación a los derechos de los trabajadores mexicanos.¹⁸²

Larios Díaz profundiza que, en 2013 la UNT logra incorporar un asesor técnico en la representación tripartita del Estado mexicano ante la OIT y que, por otro lado, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de dicha institución internacional, solicitó al gobierno mexicano rindiera su informe respecto de las violaciones a los derechos sindicales contenidos en el CO87, el cual México ya había ratificado.

¹⁸² Larios Díaz, Enrique, “Justicia laboral mexicana ¿una reforma viable?”, *Revista de derecho social latinoamericano*, España, Núm. 2, 2016, p. 94, consultada el 11 de febrero de 2021 y disponible en: <http://www.relats.org/documentos/RDSL.2.pdf>

Antes de continuar con este punto, consideramos necesario señalar en que consiste esta Comisión de Expertos de la OIT: se crea en 1926 y tiene como principal función realizar una evaluación técnica imparcial de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados miembros.¹⁸³

La evaluación técnica consiste en examinar el creciente número de Memorias del país que ratifica un convenio de la OIT, cada tres años. En dicho documento, se debe presentar información detallada sobre las medidas adoptadas tanto en la legislación como en la práctica nacional para aplicar cualquiera de los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios de gobernanza que los países miembros hubieran ratificado.

Actualmente la Comisión de Expertos de la OIT se compone de 20 eminentes juristas nombrados por el Consejo de Administración para fungir en periodos de 3 años, y proceden de diferentes regiones geográficas y de distintos sistemas jurídicos y culturales.

2.5.1. Caso México

A partir de 1931 México ingresa a la OIT y en 1950 ratifica el CO87, bajo este contexto, la pregunta que Enrique Larios Díaz se plantea resulta pertinente: “¿hubo en el país conflictos laborales violatorios del Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?,” la respuesta que nos ofrece es que en los hechos fue hasta la celebración de la 104 conferencia de la OIT, en el año de 2013 cuando la CEACR solicita a las autoridades mexicanas rindan un informe sobre posibles violaciones a derechos sindicales contenidos en el CO87, entre los que destacan:

¹⁸³ cfr., *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, OIT, Consultado el 10 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

- a) El homicidio en noviembre de 2013 de dos campesinos;
- b) La falta de respuesta sobre las observaciones de la Conferencia Sindical Internacional de 2010;
- c) El incumplimiento en la publicación de registros sindicales, situación que favorece la persistencia de los denominados contratos de protección;
- d) La necesaria modificación a diversos artículos de la LFTSE contrarios al Convenio 87 y a la jurisprudencia de la SCJN, como los que prohíben la coexistencia de dos o más sindicatos en una dependencia gubernamental, así como el numeral 69 que impide a los empleados públicos dejar de formar parte del sindicato al que se hayan afiliado, y otros dispositivos legales que guardan exclusividad para una federación de sindicatos de burócratas y les obstaculizan afiliarse a otras federaciones o confederaciones obreras o campesinas (ahora hay dos federaciones de trabajadores al servicio del Estado);
- e) La reforma a la LFT en lo relativo a la prohibición a extranjeros de formar parte de la directiva de los sindicatos, así como a la LFTSE; y
- f) La modificación a la legislación burocrática, sobre la movilización forzosa de personal en huelga, hipótesis que sólo podría justificarse para el funcionamiento de servicios esenciales en sentido estricto (OIT, 2014).¹⁸⁴

Por primera vez en 2015 en el marco de dicha conferencia, se obligó al gobierno mexicano a responder públicamente las violaciones expresadas en líneas anteriores, a las cuales el representante mexicano contestó lo siguiente:

- (a) Que no existe nexo causal entre el homicidio de los campesinos que se citan, con hechos relacionados con la libertad sindical, pues sus reclamos no se referían a una relación laboral ni actuaban en el marco de una organización sindical;

¹⁸⁴ Larios Díaz, Enrique, *Justicia laboral mexicana ¿una reforma viable?*, op.cit., nota 182, p. 94.

- (b) Que la publicación de los registros de las organizaciones sindicales está cumplida en dos entidades federativas y que las demás todavía se encontraban en tiempo de instrumentación dentro del plazo establecido en los artículos transitorios de la reforma de 2012 a la LFT;
- (c) Respecto a los numerales de la LFTSE contrarios al Convenio 87 y a la jurisprudencia, señaló que los tratados internacionales prevalecen sobre la legislación nacional y que son de aplicación directa, invocando la vigencia del principio jurídico-laboral de dar el trato más favorable al trabajador;
- (d) En lo referente a las normas lesivas a la libertad sindical contenidas en la LFTSE, argumentó que no tienen aplicación desde hace más de medio siglo y que la jurisprudencia se ha encargado de dejarlas en desuso; y
- (e) Sobre la prohibición a los extranjeros de integrarse a las directivas sindicales, dijo que las autoridades laborales que emiten la “toma de nota” (que significa el reconocimiento oficial de las directivas sindicales), no exigen el acreditamiento de la nacionalidad.¹⁸⁵

Al respecto, un miembro trabajador adjunto de la representación mexicana, expuso detalladamente:

- (a) Las limitantes a la libertad sindical que se practican en el país, tales como la proliferación descarada de los CCTPPP y la complacencia de los funcionarios de las JCA, que ejecutan su registro con pleno conocimiento de causa, sin importarles que dichas instituciones de justicia laboral hayan recibido severas críticas debido a la falta de eficacia, corrupción y parcialidad política de las autoridades laborales, ya sea que se encuentran bajo el control del Ejecutivo Federal a través del titular de la STPS o de los funcionarios equivalentes subordinados a los gobernadores de los estados;
- (b) Que la reforma a la LFT de diciembre de 2012 no incluyó, en ninguna de sus más de 400 innovaciones, alguna limitación a los CCTPPP, sino que se centró en la flexibilización de las relaciones de trabajo, con la que se pierde el

¹⁸⁵ *Ibidem*, p. 95.

equilibrio social, pues se da poder a los patrones y se quitan derechos a los trabajadores;

(c) La práctica de otras acciones restrictivas, como la exclusión por motivos políticos de personas elegidas para dirigir un sindicato, a través de la facultad ilegal e indebida de las autoridades laborales dedicadas a calificar dichas elecciones, negando u otorgando discrecionalmente la toma de nota;

(d) El impedimento para los sindicatos de representar a industrias que abarcan más de un radio de acción;

(e) La declaración sistemática de ilegalidad de las huelgas por las JCA, así como las constantes amenazas, intimidaciones y homicidio de trabajadores, líderes sindicales y defensores de derechos humanos; y

(f) La falta de transparencia de las JCA, especialmente de los registros de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo, lo que favorece la opacidad y la multiplicidad incontrolable de los CCTPPP.¹⁸⁶

Enrique Larios refiere que, “el representante de los empleadores mexicanos, con una actitud oficialista de complicidad, objetó de manera general a la CEACR, acusándola de manera vaga de errar los datos de sus observaciones, pidiéndole se centrara en los avances impulsados por el gobierno”.¹⁸⁷

En este caso mexicano, no sólo intervinieron representantes del gobierno y de los trabajadores de México, también hubo voces de miembros de otros países; como el caso del trabajador de los Estados Unidos quien sostuvo:

(a) Que a pesar del beneficio económico exponencial que reciben los empleadores que operan en México, por virtud del tratado de libre comercio de América del Norte, los trabajadores mexicanos se han encontrado con la denegación de sus derechos laborales; viven en condiciones precarias y están expuestos a sustancias químicas tóxicas; sus salarios son retenidos de

¹⁸⁶ *Ibidem*, p. 96.

¹⁸⁷ *Idem*.

manera injustificada; pocos son dados de alta en el Seguro Social, y cuando esto sucede las cotizaciones se realizan por un monto ínfimo;

(b) Los CCTPP merman el interés legítimo de los trabajadores, y hasta que no se mitiguen y exista transparencia en los registros y contratos colectivos de las organizaciones sindicales no se puede hablar de cumplimiento del convenio 87, y por lo tanto tampoco de los acuerdos comerciales como la alianza transpacífica en cuyas negociaciones participaba el Gobierno de México.¹⁸⁸

Por su parte, la observadora representante de *IndustriALL Global Union* advirtió:

(a) sobre los impedimentos impuestos a los trabajadores para formar un sindicato y cómo se ejecutan las obstrucciones a este derecho por personal de las JCA; (b) Que el sistema de CCTPP encuentra oposición por parte de los trabajadores y que el engaño y el despojo descarado de derechos laborales ha generado violencia física, despidos, persecución penal y amenazas; (c) el difícil acceso a la información de los contratos colectivos de trabajo, la falta de transparencia y la inutilidad de la inspección del trabajo a pesar de la reforma de la LFT; (d) y que los gobiernos federal y estatales siguen vulnerando de manera persistente el convenio 87.¹⁸⁹

Cabe señalar que la *IndustriALL Global Union* es una organización que representa a 50 millones de trabajadores del sector minero, energético e industrial en 140 países, que lucha por mejores condiciones laborales y por los derechos sindicales en todo el mundo.

Por su parte, el miembro gubernamental de los Estados Unidos calificó las modificaciones a la LFT de 2012 de deficientes, a lo que Larios Díaz cita:

¹⁸⁸ *Idem.*

¹⁸⁹ *Idem.*

... la insuficiencia de las reformas de 2012 a la LFT para garantizar el apego a las normas internacionales y la carencia de estructuras apropiadas en México para hacerlas cumplir de forma efectiva . . . la subsistencia de sindicatos simulados, que limitan el derecho de libertad sindical, cuya creación y perpetuación ha sido alimentada por las JCA, que entorpecen la representación incluyente de los trabajadores y a menudo reflejan un sesgo contra los sindicatos independientes. El representante estadounidense instó al gobierno mexicano para transferir la impartición de Justicia laboral a órganos independientes o al Poder Judicial, con el ánimo de que se garantice el cumplimiento eficaz de la legislación laboral, en el texto y en los hechos.¹⁹⁰

Por su parte, al tomar la palabra la miembro trabajadora de Finlandia expresó:

Urgió al Gobierno de México para que cumpla con sus obligaciones y trabaje en la supervisión de las empresas transnacionales que realizan actividades económicas en el país, incluidas las finlandesas, para que respeten la libertad sindical de conformidad con el convenio 87, debido a que una compañía finlandesa radicada en México celebró un CCTPPP mediante el cual se impidió a los auténticos trabajadores la conformación de su propio sindicato y la firma de un contrato colectivo de trabajo genuino. Los trabajadores solicitaron a la JCA de competencia federal el recuento para demostrar que contaban con la mayoría de los empleados, pero dicha autoridad laboral lo pospuso por más de un año, permitiendo que la empresa y el sindicato de protección tuvieran tiempo suficiente para intimidar a los trabajadores, incluso con la amenaza de cerrar. En consecuencia, el sindicato auténtico perdió el recuento por un margen reducido. Después de la cerrada votación fueron despedidos más de 100 trabajadores, incluidos los integrantes del Comité Ejecutivo independiente, quienes fueron alentados por funcionarios de la JCA mencionada para firmar

¹⁹⁰ *Ibidem*, p. 97.

su carta de renuncia. Sólo 10 trabajadores no aceptaron, y a la fecha únicamente dos habían logrado su reinstalación.¹⁹¹

Un observador representante de la Confederación de los Trabajadores y Trabajadoras de las Universidades de las Américas (CONTUA) se solidarizó con las exigencias de la UNT e hizo hincapié en el ineficaz manejo político y jurídico en detrimento de los derechos laborales, particularmente, el de la libertad sindical y la falta de condiciones institucionales para la vida sindical democrática, así como la deficiente normativa constitucional mexicana que garantice el derecho humano laboral de huelga para los trabajadores públicos.¹⁹²

Un trabajador miembro de Colombia expresó su angustia por la recepción de la figura del CCTPPP hacia los sistemas jurídicos de otros países y concretó la vigencia de esta violenta y violatoria práctica por tres situaciones: (a) la existencia de empresas y pseudosindicatos dispuestos a violar la ley; (b) la viabilidad normativa; y (c) la complicidad o pasividad de las autoridades laborales.¹⁹³

El representante de Colombia también dijo que, en vista de que los sindicatos no están obligados a acreditar la situación de los trabajadores de la empresa con la que celebran un CCT, se debe facultar a las JCA para que al momento de depositar cada uno, exija el acreditamiento de la existencia de la empresa y de sus trabajadores, así como la representación de quienes lo suscriban. Luego sugirió prohibir la cláusula de exclusión por separación y cláusula de exclusión por ingreso, así como que se instrumenten las medidas necesarias para dar cumplimiento a las obligaciones de hacer pública y accesible la información de los registros y estatutos sindicales, y transparentar la democracia interna de las organizaciones de trabajadores y patrones.¹⁹⁴

¹⁹¹ *Idem.*

¹⁹² *Idem.*

¹⁹³ *Ibidem*, 98.

¹⁹⁴ *Idem.*

Planteamientos que afortunadamente fueron considerados en la reforma laboral de 2019, por lo que hace al miembro gubernamental mexicano este sostuvo:

que algunos datos estadísticos que se imputan a su representada por violaciones a la libertad sindical son anteriores a la reforma del año 2012, y que ésta generó un cambio importante en la evolución de las empresas (tienen más poder los patronos debido a la reforma laboral). Respecto a los comentarios referentes a la “toma de nota”, replicó que dicho trámite no lesiona el funcionamiento de una organización sindical, toda vez que los dirigentes pueden acreditar personalidad con documentos indistintos. Sobre el retraso en la publicación de los estatutos y registros sindicales explicó que ha sido presentado como un asunto de opacidad sindical y aclaró que la obligación surgió con la entrada en vigor de la reforma a la Ley Federal del trabajo de 2012 y que las autoridades laborales federales y locales se encontraban en proceso de cumplimiento.

Refiriéndose a la UNT, aseveró que la actual administración mantiene con ese agrupamiento sindical una comunicación fluida, respecto a los temas de negociación colectiva y libertad sindical.

Para dar respuesta a diversos tópicos presentados, el miembro gubernamental mexicano informó que la cláusula de exclusión fue eliminada con la multicitada reforma, y que se incluyeron sanciones para los funcionarios de las JCA que indebidamente tengan injerencias o retrasen procedimientos. Por último, puntualizó que los artículos transitorios de la reforma laboral concedieron un plazo de tres años para realizar las adecuaciones necesarias por la complejidad de las transformaciones, razón por la que refutó la falta de disponibilidad de los registros sindicales, insistiendo en que el estado de San Luis Potosí y el Distrito Federal (hoy Ciudad de México) han sido los lugares en donde se cumplía con la obligación.¹⁹⁵

¹⁹⁵ *Idem.*

Las puntualizaciones antes señaladas, eran ciertas en el texto de la reforma de 2012, pero en la vía de los hechos esto realmente constituía una falacia, ya que dicha reforma no terminó con las malas prácticas de violentar la libertad sindical y evitar la injerencia no solo de las JCA sino también la que ejercen los patrones restringiendo e impidiendo el ejercicio de la democracia sindical.

Al comentario del representante del gobierno mexicano, los miembros empleadores de México, señalaron:

(a) verídicos los planteamientos del miembro gubernamental mexicano; (b) exaltaron la aplicación del principio de tratamiento más favorable al trabajador, (c) la coexistencia de sindicatos; (d) que nadie ha perdido su empleo por integrarse a un sindicato; (e) que la LFT no eliminó la prohibición a los extranjeros de participar en las directivas sindicales, pero que en los hechos no es operable; (f) que no se aplican las normas contrarias al convenio 87 de la OIT; y (g) concluyeron con un reconocimiento del diálogo sostenido entre el Gobierno mexicano con diversas organizaciones de trabajadores nacionales e internacionales, como la Confederación Sindical de las Américas, la industriALL Global Union y la United Steelworkers, así como UNT y la CROC (omitieron a la CTM, que es la organización sindical más plegada a los intereses gubernamentales y patronales).¹⁹⁶

Por su parte, los miembros trabajadores de México, indicaron que las autoridades laborales mexicanas habían dejado pasar la oportunidad de resolver las ineficacias del país para garantizar la libertad sindical con las reformas en 2012, reiteraban la imparcialidad de las JCA con respecto al poder ejecutivo, exigiendo al gobierno se realizaran las consultas necesarias para complementar las reformas, y en especial, la extinción de los CCTPP en cumplimiento al C087 y, finalmente, le solicitaban ratificara el C098.

¹⁹⁶ *Ibidem*, 99.

Respecto a este último, el gobierno se rehusó a incorporarlo al sistema jurídico nacional con motivo de las deficiencias de la política laboral mexicana en el ámbito internacional, el jefe del Ejecutivo federal trasladó la decisión de la ratificación de dicho convenio en 2015, conforme al artículo 133 constitucional al Senado de la República, donde por consigna se mantuvo congelado el asunto durante años. Al terminar el debate de la 104ª conferencia de la OIT, la CEACR exhortó al representante del gobierno mexicano a:

que no se retrase más el cumplimiento de la obligación de publicar los registros y estatutos sindicales en todas las entidades federativas, dentro del periodo establecido, y a identificar, en consulta con los interlocutores sociales, las reformas adicionales que requiere la LFT para dar cumplimiento al convenio 87, sobre todo las tendientes a impedir que se registren sindicatos que no demuestran tener el apoyo de la mayoría de los trabajadores que pretenden representar. Además, solicitó la remisión de una memoria de los avances del cumplimiento a las recomendaciones antes de la siguiente reunión de la CEACR.¹⁹⁷

Como colofón de la 104ª conferencia de la OIT en el caso mexicano, se deduce la inconformidad por parte de los miembros trabajadores quienes fueron apoyados por colegas de distintos países, incluidos algunos miembros gubernamentales que criticaron fuertemente la reforma de 2012, señalando que la misma no garantizaba las condiciones para el ejercicio de la libertad y democracia sindical, y que estas irregularidades eran apoyadas por las Juntas de Conciliación permitiendo que se diera la simulación respecto de la real representatividad y, por consiguiente, se autorizaban y validaban los CCTPPP, por ello se siguió insistiendo en que debía haber una reforma sustancial a la legislación laboral mexicana que acabara con todas las malas prácticas. Lo anterior se convirtió en una medida de presión hacia México condicionando la firma del T-MEC hasta en tanto se hicieran las adecuaciones necesarias a la legislación especial nacional reconociendo estos

¹⁹⁷ *Ibidem*, pp. 37 a 38.

derechos fundamentales laborales, además de las obligaciones que ya se tenían primero con la ratificación del C087 y posteriormente, casi a la par de la reforma laboral, la ratificación del C098.

Además de la queja planteada contra el gobierno mexicano, también se señala que en el marco de la 104ª conferencia de la OIT realizada del 1º al 13 de junio de 2015 en Ginebra, su director general, Guy Ryder, propuso a delegados de unos 185 países organizar un debate internacional sobre los desafíos que planteaba el futuro del trabajo

En dicha reunión participó el entonces titular de la STPS, Alfonso Navarrete Prida, quien encabezó a la delegación mexicana tripartita en la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en Ginebra, Suiza.

El tema principal planteado por la delegación mexicana en dicha reunión se tituló, “Construir un futuro con trabajo decente” y algo que tuvo una gran importancia en este evento fue el hecho de que el secretario Alfonso Navarrete Prida realizó el depósito formal del Instrumento de Ratificación del Convenio 138, sobre edad mínima de admisión al empleo ante autoridades de la OIT, previamente avalado por el Senado de la República y señaló que dicha ratificación implicaba la materialización de la reforma al artículo 123, apartado A, fracción III de la Constitución, con la cual se elevó de 14 a 15 años la edad mínima de admisión al empleo en México, lo que contribuía de manera directa a la protección de los derechos de la niñez y adolescentes. Se destaca también que, dentro de las actividades de este evento, Alfonso Navarrete Prida intervino como panelista en la mesa de alto nivel “No al trabajo infantil-Sí a la educación de calidad”, que se realizó como parte de las actividades previstas para la conmemoración del Día mundial contra el trabajo infantil.

También se resalta que, en las intervenciones de la representación gubernamental de México se negaron los hechos imputados al gobierno mexicano de no respetar la libertad y democracia sindicales, permitiendo la proliferación de los CCTPPP, en cambio, se afirmó que las prácticas laborales se habían apegado a derecho y que la reforma de 2012 a la LFT había contemplado y resuelto las irregularidades e incumplimientos atribuidos.

Después de un periodo medianamente largo, el gobierno de México no tuvo otra alternativa que acatar lo establecido en los CO87 y CO98 de la OIT, así como los compromisos convenidos en el T-MEC y su Anexo 23 que, finalmente se reflejaron en las reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo en 2019. Entre sus objetivos más apremiantes busca que se respete y garantice el ejercicio de la libertad y democracia sindical y que la participación de los trabajadores sea una práctica cotidiana para lograr la representatividad legítima y terminar con la simulación y sus prácticas corruptas, en especial con los CCTPPP.

2.6. Reforma constitucional de 2017

Los antecedentes antes referidos dan un breve contexto histórico de la evolución en materia de regulación laboral en el país necesarios para abordar el análisis de la reforma a la LFT posterior de 2019 cuyo primer momento se da con fecha 24 de febrero de 2017 cuando se publica en el Diario Oficial de la Federación el Decreto mediante el que se dice: “Artículo único: se reforman el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue”.¹⁹⁸

Dicho con precisión, esta reforma constitucional es la base de la reforma legal laboral de 2019. Los principales objetivos de esta modificación son, por un lado,

¹⁹⁸*Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, 24 de febrero de 2017, México, Secretaría de Gobernación; consultado el 18 de julio y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gs.c.tab=0*

modernizar las Instituciones, y por el otro, incorporar un profundo cambio en los procesos en materia de Justicia Laboral, a través de la judicialización.

Teniendo en cuenta estos propósitos generales, los ejes importantes a comentar son:

1. La transformación del sistema de justicia laboral mexicano incorporándose las siguientes modificaciones:

a) Se suprimen las Juntas de Conciliación y Arbitraje a nivel federal y local, dependientes del Poder Ejecutivo.

b) Se crean los Tribunales de Trabajo federales y locales, que forman parte del Poder Judicial.

c) Los laudos ahora serán sentencias emitidas por Jueces, quienes resolverán en estricto derecho, anulando la conciencia que rige hoy.

2. Se da un cambio de paradigma en la función conciliatoria, estableciendo:

a) Se impone a los trabajadores y patrones la obligación de asistir a una instancia conciliatoria antes de acudir a los tribunales laborales, salvo los casos de excepción que establece el artículo 685 TER.

b) Se crean Centros de Conciliación.

i. A nivel Federal: Centro Federal de Conciliación y Registro Laborales, que además conocerá del registro de los CCT y organismos sindicales.

ii. A nivel local: Centros de Conciliación.

La modificación a la fracción XX del artículo 123 constitucional, consistente en la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, todavía existentes en algunos estados de la república, dio paso a los Poderes Judiciales tanto de competencia federal como local y, en consecuencia, serán Tribunales pertenecientes a dichos poderes quienes se encargarán de la resolución de los conflictos laborales, con lo que, a partir de la desaparición paulatina de las Juntas de Conciliación, se irá imponiendo la judicialización para la impartición de justicia en materia laboral, ya no por un órgano tripartita, sino por un juez, funcionario que como lo señala la reforma constitucional deberá tener los conocimientos y aptitudes para dicho efecto, por lo que, deberán cumplir tanto este como el resto de los funcionarios

que intervengan en los futuros juicios con los requisitos que establecen las disposiciones aplicables.

Esta reforma constitucional trajo consigo las modificaciones correspondientes a la LFT que entraron en vigor el 1 de mayo de 2019, esta última reforma suprimió en todo su articulado a las Juntas de Conciliación y solo alude, en principio, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), a los Centros de Conciliación locales y a los Tribunales tanto en materia federal como local, con lo que una vez implementados en su totalidad dichas autoridades se espera disminuir la acumulación excesiva de juicios y acortar los tiempos para su resolución.

Se insiste que, la reforma laboral fue un requerimiento sin el cual no hubiera sido posible la firma del T-MEC entre México, los Estados Unidos y Canadá, cuyo capítulo 23 relativo a los aspectos laborales, constituía un desafío para México, ya que de acuerdo con los compromisos pactados estaba obligado a llevar a cabo la implementación de la reforma laboral de mayo de 2019.

Por otra parte, los antecedentes de la reforma constitucional de 2017, son el Tratado Integral y Progresista de Asociación Transpacífico (TIPAT), se trata de un Tratado de Libre Comercio que establece las reglas y disciplinas bajo las cuales habrá de regirse la relación comercial de los once países de la región Asia-Pacífico; de igual modo está como antecedente más inmediato el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, celebrado entre México, Canadá y Estados Unidos, firmado en 1992 y entró en vigor en 1994 y estuvo vigente hasta septiembre de 2018. Un año antes se inician largas negociaciones culminando con la reforma del 24 de febrero de 2017 a la Constitución, en donde se establecieron los compromisos que dieron paso a la posterior reforma laboral del 1 de mayo de 2019.

En este contexto, para llevar a cabo la reforma constitucional que ahora nos ocupa en el mes de noviembre de 2014, el Presidente de la República Enrique Peña Nieto solicitó al CIDE (Centro de Investigación y Docencia Económica), que organizara foros de consulta con la idea de analizar el estado real del sistema de justicia mexicano en sus diversas ramas, el propósito era recolectar propuestas y recomendaciones para mejorar el acceso al sistema judicial. Se formaron nueve mesas temáticas con el objetivo de discutir de manera puntual cada una de las

problemáticas que enfrentaba la justicia cotidiana y posteriormente, analizar las posibles soluciones para mejorarla.

En dichas mesas “participaron mas de 200 especialistas, académicos, representantes de la sociedad civil, de organismos constitucionales autónomos, así como de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial”¹⁹⁹ que representaron el esfuerzo conjunto y la visión plural en la construcción del diseño para aplicar la justicia cotidiana de las personas.

En la segunda de las nueve mesas se encontraba la correspondiente a la justicia laboral, en la que se propusieron soluciones concretas, por su relevancia para esta investigación se destacan las siguientes: combatir los casos de extorsión o simulación en emplazamientos a huelga para la firma del CCT; eliminar el uso de tribunales como ventanilla administrativa, eliminar los vicios en las disputas de titularidad del CCT, eliminar los CCTPPP, entre otros.

En el marco de dichas propuestas, las reformas a los artículos 107 y 123 de la CPEUM del 24 de febrero del 2017 en materia de justicia laboral, particularmente, lo relativo a la libertad de asociación y negociación colectiva, se llevó a cabo en los siguientes términos:

Artículo 107 fracción V inciso d), relativo al juicio de amparo contra resoluciones o sentencias definitivas que pongan fin a un juicio laboral, a fin de establecer que dichas resoluciones o sentencias serán dictadas por los nuevos tribunales laborales locales o federales, en sustitución de los laudos dictados por las Juntas Locales o la Federal de Conciliación y Arbitraje que finalmente desaparecerán una vez que agoten los asuntos que se sometieron a su jurisdicción.

¹⁹⁹ *Concluyen los Trabajos de los Diálogos por la Justicia Cotidiana*, Gobierno de México, 2016; consultado el 29 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/concluyen-los-trabajos-de-los-dialogos-por-la-justicia-cotidiana-28306>

Por otra parte, el artículo 123 Apartado A, fue reformado en sus fracciones XVIII, XIX y XX y se incorpora una fracción XXII Bis y un inciso c) a la fracción XXXI. De esta forma, la fracción XVIII se modificó en el sentido de establecer que cuando la huelga tenga por objeto celebrar un CCT, el sindicato debe acreditar que cuenta con la representación de los trabajadores, con lo que se busca eliminar los emplazamientos a huelga por sindicatos blancos o fraudulentos que realizan malas prácticas como la de extorsionar a los patronos. Por otra parte, la fracción XIX que refiere el paro de labores se modifica al órgano encargado de resolver estos conflictos señalando a los Tribunales Laborales en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que se refiere a la fracción XX, fue la que se modificó más ampliamente quedando en los términos siguientes:

XX. La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patronos estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patronos deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas. Dichos centros tendrán personalidad jurídica y patrimonio propios. Contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria de decisión y de gestión. Se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en las leyes locales.

La ley determinará el procedimiento que se deberá observar en la instancia conciliatoria. En todo caso, la etapa de conciliación consistirá en una sola audiencia obligatoria, con fecha y hora debidamente fijadas de manera expedita. Las subsecuentes audiencias de conciliación sólo se realizarán con el acuerdo de las partes en conflicto. La ley establecerá las reglas para que los convenios laborales adquieran condición de cosa juzgada, así como para su ejecución.

En el orden federal, la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá, además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior contará con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en la ley de la materia.

Para la designación del titular del organismo descentralizado a que se refiere el párrafo anterior, el Ejecutivo Federal se someterá a una terna a consideración de la Cámara de Senadores, la cual previa comparecencia de las personas propuestas, realizará la designación correspondiente. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la Cámara de Senadores presentes, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la Cámara de Senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo aquel que, dentro de dicha terna, designe el Ejecutivo Federal.

En caso de que la Cámara de Senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el Ejecutivo Federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuera rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el Ejecutivo Federal.

El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso. Asimismo, deberá cumplir los requisitos que establezca la ley. Desempeñará su encargo por periodos de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión. En caso de falta absoluta, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Sólo podrá ser removido por causa grave en los términos del Título IV de esta Constitución y no podrá tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del organismo y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.²⁰⁰

La implementación de la reforma constitucional se fue dando de manera progresiva, la primera etapa se programó a partir del 18 de noviembre del 2020 con la incorporación de 8 estados: Estado de México, Zacatecas, Tabasco, Durango, Campeche, San Luis Potosí e Hidalgo (este último a nivel federal).

La segunda etapa entró en vigor a partir del 3 de noviembre de 2021 en 13 estados más: Aguas Calientes, Baja California, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Veracruz y Quintana Roo; y, se adicionan Hidalgo y Baja California a nivel local.

Se tenía proyectado implementar la tercera etapa para el 1 de mayo de 2022, sin embargo, el Consejo de Coordinación para la implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, emitió un comunicado para solicitar al Congreso de la Unión la prórroga de esta etapa para el 3 de octubre en las 11 entidades federativas restantes que son: Ciudad de México, Coahuila, Chihuahua, Guerrero, Jalisco,

²⁰⁰ CPEUM, fracción XX del artículo 123, Cámara de Diputados, México, 2021; consultada el 15 de octubre de 2021 y disponible en:

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán, lo cual significaba que las Juntas de Conciliación y Arbitraje que funcionan en estas entidades seguirían recibiendo demandas laborales hasta el 30 de septiembre de 2022 y se desahogarían conforme al procedimiento establecido hasta antes de la reforma en 2019; en tal sentido y en razón de lo antes señalado la implementación de la reforma pudo llevarse a cabo en su totalidad y es el 3 de octubre que entra la tercera etapa con las 11 entidades que faltaban.

Por otra parte, en cuanto al otro nuevo órgano clave de la reforma el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL), el 6 de enero de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se expide la Ley Orgánica de dicho organismo, en el que, por un lado, sustanciará los procedimientos de conciliación que deben agotar los trabajadores y patrones en asuntos individuales y colectivos del orden federal y, por otra parte, llevará el registro de las organizaciones sindicales, de los CCT, de los contratos ley, de los reglamentos interiores de trabajo y de los procedimientos administrativos relacionados. Ya han quedado establecidos los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, teniendo como función más relevante, la función conciliadora en materia local entre patrones y trabajadores.

El 29 de julio de 2020 el Senado de la República nombró a Alfredo Domínguez Marrufo como titular del CFCRL, quien desempeñará el cargo por un periodo de seis años y podrá ser reelecto por una sola ocasión siguiendo con el proceso marcado en la Ley. Dicho organismo laboral empezó sus funciones el 3 de octubre de 2021.

Hasta antes de la reforma constitucional de 2017 el texto del artículo 123 fracción XX constaba únicamente de un párrafo, de lo que se deduce el tamaño de la reforma, no solo por la extensión del contenido previo que decía expresamente: “XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del gobierno.”

El texto del artículo 123 fracción XX constitucional a partir de 2017 cambia radicalmente las reglas del derecho del trabajo en México, sobre todo en el aspecto del derecho procesal y del derecho colectivo, por un lado, al encauzar la justicia

laboral donde le corresponde ser aplicada, es decir al Poder Judicial, ya que la impartición de justicia es una actividad que tanto formal como materialmente le corresponde a este poder de carácter jurisdiccional y, por otro lado, al crear un organismo el CFCRL para vigilar que la representación de los trabajadores que se ejerce a través de los sindicatos no sea una simulación sino que cuente con la legitimación necesaria y en los hechos proteja los derechos humanos laborales de sus miembros para ejercer tanto su libertad como su democracia sindical, constituyéndose en el organismo garante del respeto de los beneficios colectivos que le corresponde vigilar en favor de sus trabajadores agremiados.

Otra modificación relevante al texto del artículo 123 constitucional es la incorporación de la fracción XXII Bis, la cual pretende reforzar la libertad de negociación colectiva y garantizar los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y dar certeza en la firma, registro y depósito de los CCT; asimismo, se establece que, para la resolución de los conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un CCT y la elección de dirigentes sindicales, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto, además se señala que los estatutos sindicales podrán establecer los procedimientos aplicables a dichos procesos.

Por último, se da la incorporación de un inciso c) a la fracción XXXI relativo a la competencia exclusiva de las autoridades federales en tres aspectos: 1) registro de los CCT y organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados; 2) la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas y, 3) CCT que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa.

De lo anterior se desprende que la reforma constitucional laboral gira en torno a tres grandes ejes:

1. El primero consiste en la judicialización de la justicia laboral, que viene a representar un cambio radical en la impartición de justicia a través de Jueces o Juezas, y que rompe con el paradigma del tripartismo en la administración de justicia, con el propósito es garantizar que esta sea imparcial, pronta y expedita;
2. El segundo se refiere a la democracia sindical, clave en esta transformación porque permitirá que los trabajadores participen de manera personal mediante el

voto libre secreto y directo, en la elección de sus representantes sindicales, con lo que se pretende acabar con prácticas corruptas y eliminar los sindicatos blancos y extorsionadores y,

3. En tercer lugar, la negociación colectiva, que obligará a que se termine con la simulación extinguiendo la firma de los CCTPPP, y permitiendo la intervención directa y real de la base trabajadora.

Se aprecia la necesidad de tomar en consideración los resultados arrojados en los foros de consulta iniciados en 2015 para llevar a cabo la reforma constitucional de 2017 que cultivó el terreno para que dos años después se modificara la LFT y con ella se creara o modificara, según el caso, la normativa que permitió en todas sus fases la implementación de la reforma laboral, y que en nuestro parecer es la más importante que se ha dado en nuestro país.

2.7. Reforma Laboral de 2019

La reforma a la LFT de 2019 es producto de las modificaciones constitucionales de 2017 misma que en los artículos transitorios, dejó como tarea al Congreso de la Unión y a las legislaturas locales complementar y adaptar mediante adecuaciones legislativas, como reformas y adiciones legales, todos los objetivos plasmados en el Decreto dentro del año siguiente a la entrada en vigor del mismo.

Esta reforma ha hecho necesario la expedición de una Ley Orgánica por cada Centro de Conciliación, tal y como se hizo en un principio con la creación de la Ley Orgánica del CFCyRL, y de esta manera todas y cada una de las 32 entidades federativas ya cuentan con su propia Ley Orgánica de sus órganos de conciliación local, cuyas facultades son parcialmente similares al Centro Federal, salvo el aspecto registral que es exclusivo del órgano federal.

Otro aspecto que es también de gran importancia, es el relativo al funcionamiento y creación de tribunales laborales Federales y locales, lo que implica adecuaciones en cada una de las Leyes Orgánicas de cada Poder Judicial; por lo menos 32 reformas a las leyes orgánicas estatales y 1 al Poder Judicial de la Federación.

Otro antecedente de esta importante reforma legal, fue la presión ejercida por los representantes de Canadá y en especial de los Estados Unidos de Norteamérica, hacia el gobierno de México condicionando incluso la firma del Tratado Comercial de México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) en el sentido de que la legislación mexicana se apegara a las reglas contenidas en el Anexo 23-A del capítulo laboral del Tratado mencionado y cuyos puntos medulares exigían garantizar la libertad sindical y en consecuencia, la negociación colectiva. Lo anterior, significó entonces la modificación en 2019 de la LFT que permitieran a los trabajadores poder elegir democrática y libremente a sus representantes, mediante el voto personal, directo, libre y secreto y con ello contar con una legítima y auténtica representación sindical en beneficio de sus intereses.

Por otro lado, resultaba necesario atender la modificación constitucional que se hizo a la fracción XX del Apartado A del Artículo 123 en 2017, que disponía la importante reforma a la justicia laboral eliminando paulatinamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dar paso a los nuevos tribunales del trabajo que dependerían del Poder Judicial, lo que significa que la justicia laboral ya no se impartirá a través de esas instancias tripartitas. Con esto, el legislador pretende, por un lado, un proceso imparcial y expedito y, por otro, reducir el número de asuntos que terminan en los tribunales, privilegiando la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos que hoy será obligatoria, salvo los casos de excepción señalados por la propia reforma y que se encuentran establecidos en el artículo 685 Ter, con lo que se obvia el requisito de la conciliación pasando directamente al juicio.

Como ya fue comentado, a nivel local se crearon los Centros de Conciliación Especializados en las entidades federativas y a nivel federal la Conciliación Prejudicial, misma que se lleva a través del organismo federal de naturaleza descentralizada, el que además de la conciliación, se encargará del registro de las organizaciones sindicales, así como de los CCT y de todos los procesos administrativos relacionados a estos a cargo del CFCRL.

No debemos olvidar que en el periodo comprendido entre la reforma constitucional y la reforma a la LFT, México llevaba a cabo las negociaciones para la renovación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, de donde resultó

un nuevo tratado ya antes mencionado conocido ampliamente por todos, llamado T-MEC y, a la par, también se daban las discusiones por parte de nuestros legisladores para concretar la reforma a la Ley laboral.

El T-MEC incluyó un Artículo 23 y un Anexo 23-A, en donde se establecen compromisos para nuestro país en el sentido de hacer adecuaciones a la legislación laboral, con la finalidad de garantizar la libertad de asociación, el derecho a la contratación colectiva y, uno de los más significativos, establecer una justicia laboral que fuera independiente del Poder Ejecutivo.

Así, la reforma a la LFT en 2019 cumplió, en primer lugar, con lo establecido en la Reforma constitucional de 2017 y basado en antecedentes externos, como lo son los instrumentos internacionales, tales como: el CO87 y el CO98, este último, que fue ratificado en 2018, después de la reforma constitucional de 2017 y antes de la reforma legal de 2019 y que tiene como objeto garantizar la libertad de asociación y la negociación colectiva. En segundo lugar, se independiza la justicia laboral del Poder Ejecutivo a partir de la creación de los nuevos tribunales laborales, en sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que continuarán en funciones hasta que resuelvan todos los asuntos que les fueron planteados hasta antes de la entrada de la última fase, conforme lo establecen los artículos transitorios respectivos. En tercer lugar, se adecuan otras disposiciones sustantivas, como las relativas a la materia de género.

Del análisis histórico evolutivo a la legislación laboral se destaca que, a lo largo de poco más de 100 años, desde la promulgación de la Carta Magna mexicana y, en consecuencia del nacimiento del artículo 123 por parte del Constituyente de Querétaro en 1917, tuvieron que pasar 14 largos años para que se aprobara en 1931 la primera LFT, así como las reformas que se dieron a partir de 1970 hasta la reforma laboral en 2019 vinculada al T-MEC.

De acuerdo con los acontecimientos ya referidos, el 30 de septiembre de 2021 los principales diarios de México publican una importante noticia relacionada con el proceso de implementación de la Reforma Laboral, el Diario “La Jornada” divulga:

A partir del próximo 3 de noviembre arrancará el Registro Público Nacional de los Sindicatos para transparentar “toda la actuación” de las organizaciones, uno de los retos más importantes del nuevo modelo de justicia laboral que establece la reforma en la materia de 2019, informó el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

Durante la segunda sesión extraordinaria de la Junta de Gobierno del organismo, el director Alfredo Domínguez Marrufo explicó que el registro operará bajo los principios de máxima transparencia y máxima publicidad, dando acceso a los trabajadores, empleadores y a la ciudadanía en general “de toda la información de contratos colectivos, dirigencias sindicales, reglamentos interiores de trabajo, entre otros documentos”.

Esta función registral, añadió, es independiente de la función jurisdiccional y de la conciliación individual y colectiva que comenzará en 13 estados más en la misma fecha. “Se trata de concretar el compromiso y el mandato de la reforma laboral de 2019”.

La Junta de Gobierno también aprobó la prórroga para el inicio de la segunda etapa de la reforma laboral en 13 estados del país, que hace una semana anunció la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS); actualmente opera en ocho y finalmente serán 11 entidades.

Explicó que de esta manera las funciones conciliatorias arrancarán el 3 de noviembre en los 13 estados de la segunda etapa, que se suman a las 8 de la primera, pero la labor registral es nacional, por lo que la STPS apoyará con espacios en los 11 estados restantes para que el CFCRL ponga módulos.²⁰¹

Aun con los estragos que dejó la pandemia en todos los ámbitos, la reforma a la LFT de 2019 siguió y así, la implementación en sus dos primeras etapas, arrojó

²⁰¹ Laureles, Jared, “El 3 de noviembre inicia el Registro Público Nacional de Sindicatos”, *La Jornada*, México, 2021; consultado el 30 de septiembre de 2021 y disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/09/28/politica/iniciara-el-3-de-noviembre-el-registro-publico-nacional-de-sindicatos/>

buenos resultados, especialmente en lo que refiere a la conciliación. Vale señalar que las primeras fases sirvieron de experiencia y han sido de utilidad para identificar las áreas de oportunidad y correcciones pertinentes que permitan ir perfeccionando la implementación para que esta sea más efectiva. Con la entrada de la tercera fase el 3 de octubre de 2022, en las 11 entidades federativas que faltaban se cumple con la implementación de la Reforma.

El anuncio sobre la entrada en funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) da paso al Registro Público Nacional de todos los sindicatos, lo que representa sin lugar a dudas un parteaguas, ya que se inicia una nueva etapa en la que las organizaciones sindicales tendrán que demostrar de manera fehaciente que cuentan con el apoyo de la base trabajadora que presumen representar a través del voto personal, libre, secreto y directo, con lo que se espera se termine con la simulación que muchos sindicatos han venido practicando y tanto daño han hecho al realizar negociaciones a espaldas de los trabajadores, siendo estos últimos uno de los principales ejes de esta importante reforma, que viene a representar una modificación estructural como se desprende del contenido del “ARTÍCULO PRIMERO. SE REFORMAN...”²⁰² aproximadamente 500 artículos de la LFT, lo que implica una modificación amplia, profunda y trascendental que se centra en los siguientes temas:

- **Libertad y democracia sindical.** Se garantiza el derecho de libre afiliación, la autonomía de los sindicatos y la prohibición de todo acto de injerencia en su vida interna. Asimismo, se establecen procedimientos democráticos para garantizar la representatividad sindical y la negociación colectiva auténtica.

²⁰² Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, DOF 1 de mayo de 2019, México, 2019; consultado el 15 de octubre de 2021 y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019
[/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)

- **Justicia laboral expedita.** Se crea una etapa de conciliación obligatoria y se establecen juicios laborales más ágiles, en presencia de un juez, privilegiando los principios procesales de oralidad, inmediación, continuidad, concentración y publicidad.
- **Transparencia sindical.** Las y los trabajadores conocerán el uso de sus cuotas sindicales, así como su destino.
- **Inclusión con perspectiva de género.** Los sindicatos tendrán un nuevo enfoque en la participación, representación, diálogo y negociación entre sus miembros; se renovarán los valores y prácticas en las relaciones de las y los agremiados con sus dirigentes.

La reforma pretende generar las condiciones para fortalecer la democracia y rendición de cuentas de los sindicatos y la justicia laboral, así como establecer los requisitos que deben contener los contratos individuales de trabajo.

De acuerdo con la STPS, los elementos clave para transformar el mundo del trabajo, son:²⁰³

1. **Democracia en el Trabajo.** Elegirán los trabajadores a sus dirigentes por voto libre, directo y secreto.
2. **Contratos Colectivos.** Se garantizará que en las negociaciones los trabajadores y empleadores mejoren la productividad y las condiciones de trabajo.
3. **Creación de un órgano autónomo.** Se promoverá la imparcialidad y la libertad sindical a través del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
4. **Justicia Laboral.** Se sustituirán a las juntas de Conciliación y Arbitraje por los Tribunales Laborales adscritos al Poder Judicial.

²⁰³ *Elementos clave para transformar el mundo del trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicada el 31 de diciembre de 2018; consultada el 25 de noviembre de 2021 y disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/5-elementos-clave-para-transformar-el-mundo-del-trabajo?idiom=es>

5. **Eliminación de la extorsión.** Con la acreditación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se evitará el chantaje de emplazamiento a huelga por parte de Sindicatos fantasmas.

Se insiste que esta reforma laboral debe interpretarse conjuntamente con los compromisos adquiridos tras la renegociación del TLCAN que dio lugar al nuevo Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC). La Cámara de Representantes de EUA controlada por el Partido Demócrata, había condicionado la ratificación del acuerdo comercial a cambio de que el Congreso mexicano cumpliera primero los cambios a la Constitución y a la LFT, alineados a las resoluciones alcanzadas entre los tres países en 2018.

Asimismo, estas modificaciones estuvieron encaminadas a la ratificación del CO98 de la OIT sobre libertad sindical, misma que se llevó a cabo en 2018; en este sentido, los aspectos más relevantes e incluyentes de la reforma laboral de 2019 son los siguientes:

- Derecho a la votación libre, directa y secreta de los líderes sindicales, así como el establecimiento de las condiciones necesarias para el procedimiento.
- Libertad de negociación colectiva que garantice la aplicación bilateral y supere los mínimos legales en salarios y prestaciones.
- Un punto central de la reforma es la desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por centros de Conciliación estatales y Tribunales Laborales.
- Creación del CFCRL.
- Cancelación del registro del sindicato si sus representantes incurren en actos de extorsión.
- Sanción a los actos de injerencia patronal, por ejemplo, el apoyo de cualquier forma a un sindicato para tenerlo bajo su control.
- Constancia de representatividad que acredite que el sindicato cuenta con la legitimación de los trabajadores para negociar el CCT o emplazamiento a huelga.
- Eliminación de la cláusula de exclusión por separación, por lo que no podrán ser despedidos los trabajadores que dejen de pertenecer a un sindicato.
- Reconocimiento de diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.

- Sanciones y multas de 100 a 1,000 veces la Unidad de Medida y Actualización vigente, a los funcionarios públicos que reciban sobornos, retrasen sentencias, acuerdos o resoluciones.
- El deber de que antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, a menos que se trate de los casos de excepción que la propia reforma estableció.

El nuevo organismo clave creado con la reforma, el CFCRL se encargará básicamente de:

- a) Previo a la instancia jurisdiccional ante los nuevos tribunales, el trabajador está obligado a *conciliar* ante dicho Centro.
- b) También le corresponde el registro de todos los Contratos Colectivos, Contratos Ley y Reglamentos Interiores de Trabajo.
- c) Se ocupará también del registro de todos los sindicatos.

Además de las atribuciones del Centro Federal, también se establece el mecanismo para su conformación.

Por último, se modifica el Capítulo XII *De la Competencia de los Tribunales que sustituyen a las Juntas de Conciliación*, situación que en su momento le será totalmente aplicable a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley, por ello a continuación se analiza cómo se han aplicado las mencionadas reformas laborales y de qué manera les ha impactado.

2.8. Proliferación de los Contratos Colectivos de Trabajo para la protección patronal (CCTPPP)

Una problemática laboral recurrente y preocupante en México se da en el ámbito de la contratación colectiva por la presencia de procedimientos corruptos y nocivos de los derechos humanos laborales, Alfonso Bouzas señala al respecto: “Los contratos colectivos de protección patronal en México, constituyen una práctica que afecta a la mayor parte de los trabajadores mexicanos, impide la democratización y la

negociación colectiva y genera una simulación en el conjunto de instituciones del mundo laboral.²⁰⁴

Se insiste que, la primera LFT en México sentó las bases para legalizar esta mala praxis en perjuicio de los trabajadores ya que permitía el control de las autoridades laborales y de los patrones sobre el registro de los sindicatos, y por consiguiente, se hacía extensivo a todas aquellas acciones que como organización sindical tenían derecho a llevar a cabo como la celebración o revisión de los CCT. Esto propició la celebración de CCT simulados ya que eran gestionados por sindicatos blancos, es decir, conglomerados fantasmas en los que no participan los trabajadores y su propósito es favorecer al patrón, en el tiempo estos CCT de protección patronal proliferaron.

La reforma de 2019 incluye modificaciones importantes con el propósito de terminar con estos hábitos corruptos que representa una estafa contra los trabajadores y con ello lograr el objetivo de obligar a que los sindicatos retornen a su sentido original y tengan la representación y legitimación real necesaria para alcanzar mejores condiciones de trabajo para sus agremiados y se termine con el método de simulación, propio de sindicatos en contubernio con los empleadores, quienes en ocasiones también tienen pérdidas.

Sobre la evolución del sindicalismo mexicano, Saúl Escobar Toledo, refiere:

Durante varias décadas, a partir de los años cincuenta del siglo pasado, el país vivió una etapa de crecimiento económico y estabilidad política. Como se ha señalado por diversos autores (Tello, C., 2007; Cárdenas, E. 2015; Moreno-

²⁰⁴ Bouzas Ortiz, José Alfonso (coord.), *Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 2007; consultado el 25 de octubre de 2021 y disponible en: <http://ru.iiec.unam.mx/1779/1/ContColecDeProtecEnMex.pdf>

Brid J.C. y Jaime Ros; 2010), este proceso fue acompañado también de un aumento real de los salarios y el empleo, sobre todo el urbano e industrial.

Un elemento fundamental para entender este periodo de nuestra historia se encuentra en la relación entre el sindicalismo y el Estado. Desde finales de los años cuarenta, el gobierno había reprimido con dureza las oposiciones obreras, particularmente en los sindicatos nacionales de industria, cosa que permitió, una década después, consolidar lo que se ha llamado un sistema corporativo caracterizado, entre otras cosas, por el control político de las agrupaciones gremiales.

Esto último se concretó al cooptar los principales liderazgos y con la eliminación de los grupos inconformes; también con una estructura legal e institucional que se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y que permitió al gobierno en turno controlar el registro y existencia legal de los sindicatos y sus dirigentes; y, en tercer lugar, gracias a la obtención de plazas de trabajo estables, aumentos salariales, prestaciones y seguridad social. Fue una combinación de acciones represivas y de reparto de beneficios, lo que explica el afianzamiento del sindicalismo corporativo, leal al gobierno y al partido dominante en México.²⁰⁵

Saúl Escobar Toledo profundiza sobre el alcance del sindicalismo corporativo en México y realiza un análisis crítico de los CCTPPP a los que define de la siguiente forma:

Los contratos de protección son instrumentos jurídicos que se pactan, sin el conocimiento de los trabajadores, entre un sindicato legalmente registrado y el patrón o representante de la empresa. Con frecuencia se firman incluso

²⁰⁵ Escobar Toledo, Saúl, *El sindicalismo mexicano: ¿hacia un nuevo pacto social?* México, Economía, UNAM, 2018, p. 243; Consultado el 3 de septiembre de 2021, disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v16n46/1665-952X-eunam-16-46-241.pdf>

antes de que las empresas comiencen a operar. Por lo tanto, su contenido no se modifica a lo largo del tiempo, contienen solamente las prestaciones y derechos mínimos que marca la ley, y nunca son negociados con representantes legítimos de los trabajadores. Según algunos investigadores, 90 por ciento de los trabajadores están contratados bajo este esquema ficticio.

206

El tema de los CCTPPP es central en los debates para llevar a cabo las reformas relativas a la garantía de los derechos colectivos de sindicación, la negociación y la contratación colectiva de trabajo, tal como puede observarse en las importantes reformas que se han dado al respecto que buscan acabar con esta mala práctica tan común en los entornos laborales, sobre todo, porque no hacía más que debilitar a los sindicatos y obstaculizar el disfrute de los derechos laborales de sus miembros.

Esta situación se incluyó en la reforma laboral de 2019 con la que se pretende que los trabajadores estén mayormente protegidos, y sobre todo, generar las condiciones que les permitan a través del ejercicio democrático y la libertad sindical tener una representación real que luche por sus derechos cumpliendo un principio fundamental en materia colectiva laboral.

Consideraciones finales

El presidente Pascual Ortiz Rubio publica el 28 de agosto de 1931 la primera LFT, Ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Carta Magna (el apartado B se incorporó hasta 1960), en la cual se precisan los derechos humanos laborales del país. El diseño jurídico laboral institucional desde su origen fue resultado de cabildeos entre los legisladores nacionales quienes no tenían visiones homogéneas sobre el contenido de la legislación laboral, como ocurrió con la discusión para la incorporación de la *cláusula de exclusión* en los Contratos Colectivos de Trabajo.

²⁰⁶ *Idem.*

La reglamentación conquistada sembró raíces y prácticas difíciles de erradicar y estableció un andamiaje legal que propició el sindicalismo corporativista que hoy lucha por quedarse.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, aprobada y publicada en el DOF el 1 de abril de 1970, durante el periodo del presidente Gustavo Díaz Ordaz, abrogó la LFT de 1931; en la cual se reiteran figuras claves como los sindicatos, federaciones, confederaciones, CCT, conflictos colectivos, reglamentación del derecho de huelga, autoridades de trabajo, principios e instituciones del derecho procesal laboral, derechos laborales de las mujeres y niños y normas de seguridad, riesgos de trabajo e higiene, entre otros.

Entre las reformas relevantes a la LFT de 1970 se encuentran las promovidas por el presidente Luis Echeverría de 1972 que crean el INFONAVIT, el FOVISSSTE y el FOVIMI, así como la de 1974 que funda el Fondo de Fomento y Garantía al Consumo de los Trabajadores FONACOT. De especial relevancia es la modificación que establece una periodicidad anual para la revisión de los salarios contractuales y la revisión de los salarios mínimos condiciones que se mantienen intactas hasta el momento.

La reforma a la LFT publicada en enero 1980 incorpora que la omisión de la obligación patronal de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha y causas de la rescisión ante su incumplimiento se entenderá que es un despido injustificado. Se añade la obligación patronal de celebrar y conservar el contrato individual de trabajo.

La modificación del 20 de octubre de 1980 a la LFT incorpora el Título Sexto titulado de Trabajos Especiales, con un Capítulo XVII, relativo al *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*, lo que da fin a la laguna jurídica presente en las UIESAL por medio siglo y resuelve la indefinición sobre cómo regular las relaciones de trabajo dentro de estas instituciones de educación superior autónomas por ley.

La reforma a la LFT del 30 de noviembre de 2012 introdujo la figura del “trabajo digno” incorporando nuevas formas de contratación individual, vigentes hasta la fecha, como el *contrato a prueba*, *la capacitación inicial* y *la subcontratación laboral*. En el ámbito del derecho laboral colectivo dejó de reconocer la inclusión en los CCT

de la *cláusula de exclusión* e incorpora reglas protectoras del derecho a la libertad sindical y a la rendición de cuentas por parte de los dirigentes sindicales, salvaguarda el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la Asamblea General y los criterios de la OIT, y le asigna carácter público a la información relacionada con los registros de las organizaciones sindicales, los CCT y los reglamentos interiores de trabajo depositados ante las autoridades.

La reforma constitucional a los artículos 107 y 123 publicadas en 2017 implementaron un cambio de paradigma procesal al trasladar la solución de los conflictos laborales de las manos de instituciones dependientes del Poder Ejecutivo y las colocó en el espacio de actuación de órganos que forman parte del Poder Judicial, por lo que se suprimen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se crean los Tribunales laborales federales y locales.

La reforma laboral de 2019 implica la creación de 32 leyes orgánicas de Centros de Conciliación Laboral de jurisdicción local. Se está trabajando en el funcionamiento y creación de tribunales laborales federales y locales, lo que implica adecuaciones en cada una de las Leyes Orgánicas de cada Poder Judicial, por lo menos 32 reformas a las leyes orgánicas estatales y 1 al Poder Judicial de la federación.

Ejemplo de los alcances de esta importante reforma de 2019, es el caso de la *General Motors* en Silao, donde los trabajadores a través del voto personal, libre, secreto y directo lograron algo impensable hace algunos años, aun cuando fue un procedimiento plagado de irregularidades, hicieron valer sus derechos y votaron para que no se renovara su CCT, enfrentándose a un sindicato tan enquistado y poderoso como la CTM, lo cual viene a sentar un precedente. Se señala que, al mes de mayo del 2022, cuatro sindicatos se disputan la firma y titularidad del nuevo CCT, el cual será producto de la decisión de los trabajadores en un proceso democrático, como lo ha establecido la reforma de 2019.

CAPÍTULO 3.

RELACIONES LABORALES COLECTIVAS EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY (UIESAL) EN MÉXICO.

“...Se instituye con el nombre de *Universidad Nacional de México* un cuerpo docente cuyo objeto primordial será realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional...”²⁰⁷

La historia jurídica laboral nacional e internacional permiten deducir que las relaciones laborales colectivas se van construyendo a partir de las exigencias que los seres humanos trabajadores demandan a través de largas y tortuosas luchas que siguen presentes y usar la experiencia y los resultados obtenidos para rediseñar la estructura jurídica y garantizar los derechos ya conquistados. Los tiempos cambian y las fuentes para generar el capital junto con las condiciones de trabajo también, ya se ve hoy con el teletrabajo que llegó para quedarse, de tal manera que, la revisión en el equilibrio de la relación entre capital y trabajo es un esfuerzo permanente de todos los que ejercen el derecho humano al trabajo.

La breve evolución histórica del capítulo anterior muestra cómo se han sorteado gran cantidad de vicisitudes de autoridades, patrones, juristas y legisladores para el aseguramiento de condiciones laborales dignas tanto individuales como colectivas, y el ámbito de las universidades públicas no solo no fue la excepción, sino que los trabajadores universitarios tuvieron que resolver una condición particularmente más difícil, sus condiciones así como la reglamentación del trabajo que debía aplicárseles por mucho tiempo estuvo en el limbo jurídico, trabajaron bajo un contexto de incertidumbre laboral sin la estabilidad necesaria producto de una amarga laguna legal ante la inexistente definición sobre qué tipo

²⁰⁷ Artículo 1º, *Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México*, publicada por el Presidente Porfirio Díaz el 24 de mayo de 1910, consultada el 12 de julio del 2022 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/254/6.pdf>

de relaciones individuales laborales correspondían al personal de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL), y no se diga respecto de sus relaciones colectivas.

Es pertinente analizar la evolución en la estructura jurídica nacional que permitió sentar las condiciones para resolver este vacío legal, fuente de una angustiante incertidumbre laboral para los empleados universitarios quienes exigían una solución, así como resaltar el alcance de la conquistada autonomía para la consolidación del noble proyecto que las Universidades públicas cumplen en el devenir de la vida nacional.

3.1. Artículo 3º Constitucional

El artículo 3º de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos es un referente vertebral en la construcción del Estado mexicano porque contempla el acceso y las modalidades de la función madre que orienta el rumbo del país, siembra y cultiva el germen de la potencialidad transformadora de los miembros de la sociedad a través del derecho humano a la educación. Actualmente, esta prerrogativa incluye a todos los mexicanos sin distinción alguna y debe ser garantizado por el Estado; sienta las bases fundamentales para impartir la educación, desde el nivel básico de preescolar hasta el nivel superior, lo cual siempre ha representado un reto, ya que desde la redacción del Constituyente de 1917, se da un cambio de paradigma en este derecho y, algo de suma importancia es que, se reafirmará lo que con anterioridad ya se había contemplado respecto de la obligatoriedad, gratuidad y laicidad de la educación en los establecimientos oficiales donde se impartía la educación primaria.

La Constitución de 1857 y las Leyes de Reforma fijan de manera expresa el principio de laicidad del Estado, es decir, garantiza la separación entre las actividades que realiza la iglesia de aquellas que corresponden exclusivamente al Estado de ahí que, la educación pública que por siglos en México estuvo en el ámbito de actuación de las instituciones religiosas se deslinda de cualquier doctrina de perfil confesional. Durante el gobierno del presidente Benito Juárez se expidieron diversas Leyes de Instrucción Pública en las que se hace patente esta separación

con la Iglesia, al tiempo que establece que la educación en el nivel elemental debe ser gratuita, obligatoria y laica. Sin embargo, el siglo de la consumación de la independencia estuvo cargado de una intensa efervescencia política, económica, social y jurídica que propició el cierre y reapertura intermitente de la Universidad. Será hasta la primera década del siglo XX cuando el proyecto de Justo Sierra la restablece y retoma su papel protagónico para abonar en la contrucción del naciente Estado mexicano destacándose los movimientos de lucha estudiantil que serán cruciales para lograr la autonomía de la Universidad Nacional de México en 1929.

José Bonifacio Barba, hace referencia al contenido del artículo 3º en la Constitución de 1917, en los siguientes términos:

El texto del artículo 3º de 1917, como otros reformados o nuevos, es expresión de la transformación político-jurídica ocurrida entre 1857 y 1917, pero sobre todo por las demandas de la Revolución. La transformación se apoya en un conjunto de principios en los que radica la continuidad básica de la Norma: el reconocimiento de los derechos; la soberanía nacional y la forma de gobierno; la representación política; el ejercicio de la soberanía por medio de los poderes de la Unión; la libertad y soberanía de los estados; la división de poderes y, finalmente, el Estado laico.”²⁰⁸

Los principios y derechos educativos contemplados desde 1857 y retomados en la Constitución de 1917 según José Bonifacio Barba son: “la libertad de enseñanza, la laicidad de la educación primaria y la gratuidad de la educación pública, resaltando la exclusión de las corporaciones y ministros religiosos e

²⁰⁸ Barba, José Bonifacio, “Artículo Tercero Constitucional, Génesis, transformación y axiología”, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, México, Vol. 24, Núm. 80, Universidad Autónoma de Aguascalientes, 2019, p. 298. Consultado el 4 de abril de 2022, disponible en: www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n80/1405-6666-rmie-24-80-287.pdf

instrumentando la vigilancia estatal sobre la educación privada”,²⁰⁹ lo cual señala confiere una mayor autoridad al Estado respecto a lo contemplado en el texto constitucional precedente.

Mario Melgar Adalid señala que, el artículo 3º constitucional fija las bases de la educación en México y “contiene todo un programa ideológico, pues define conceptos como democracia, nación y el sentido de lo social. El texto establece además los criterios que deben orientar la educación impartida por el Estado - Federación, estados y municipios-, así como por los particulares, y por las universidades y las instituciones educativas superiores autónomas por ley. El texto expresa la filosofía política que adoptaron los gobiernos emanados de la Revolución mexicana.”²¹⁰

Respecto a las competencias en materia educativa, Mario Melgar Adalid refiere que, son la fórmula de asignación de las atribuciones entre los gobiernos federal, estatal y municipal señalando que, es una de las expresiones jurídicas más complejas porque el diseño del sistema educativo mexicano se fundó sobre la base del sistema federal, sostiene que, “en la versión original del artículo 3º de la Constitución de 1917 quedó plasmada la materia educativa, sin deslindarse competencias entre el poder federal y el de los estados. No obstante, en el artículo 73, fracción VII, se facultó al Congreso Federal para establecer escuelas profesionales de investigación científica y demás institutos concernientes a la cultura superior de los habitantes de la República, se dispuso además que tales atribuciones no serían únicas de la Federación.”²¹¹ Aunque la visión educativa de José Vasconcelos fue federalizar la educación, lo que significa que, “concentró y centralizó los esfuerzos educativos en todo el país, situación que si bien resultó en la primera etapa revolucionaria, más adelante propiciaría un centralismo que dio

²⁰⁹ *Idem.*

²¹⁰ Melgar Adalid, Mario, *et.al.*, *Las Reformas al Artículo 3º Constitucional*, México, UNAM-IIJ, 1994, pág. 221. Consultado el 4 de abril de 2022, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/204/10.pdf>

²¹¹ *Idem.*

lugar a deficiencias y esquemas disfuncionales, que ahora se tratan de revertir.”²¹² Lo más relevante es, cuando refiere a la invasión de la autonomía local para los estados, al supeditarlos a la federación, sobre todo en el aspecto económico, abrogándose la facultad al Congreso para fijar las partidas presupuestales que deben contribuir al servicio público de la enseñanza, lo cual opera en todos los niveles educativos.

En su análisis histórico Mario Melgar resalta como reformas relevantes al artículo 3º constitucional las siguientes:

a) La primera aparece publicada en el DOF el 13 de diciembre de 1934 y lo más sobresaliente fue que estableció la educación de corte socialista a cargo del Estado y sujeto a una forma de concesión del servicio público, quedando supeditada la enseñanza privada a la discrecionalidad del Estado para revocar las concesiones sin posibilidad de que procediera juicio o recurso alguno, razón por la cual el Estado podía retirar, en cualquier tiempo, el reconocimiento de validez oficial a los estudios hechos en planteles particulares.

En este sentido, se regula a detalle la educación impartida por los particulares con la prohibición expresa de intervenir en la educación primaria, secundaria o normal a las corporaciones religiosas o sociedades ligadas directa o indirectamente con la propaganda de un credo religioso. Asimismo, señala que se conserva la gratuidad de la enseñanza primaria impartida por el Estado, pero se añade su obligatoriedad y se establece la facultad del Congreso de la Unión para coordinar y unificar la educación en toda la República, así como la de asignar los recursos.

b) La segunda reforma se publicó en el DOF el 30 de diciembre de 1946, su diseño intelectual se atribuye al Secretario de Educación Pública y escritor, Jaime Torres Bodet entre sus cambios resaltan que se suprime la educación de corte socialista, se conserva el estado laico y se refuerza la libertad de creencias.

c) La tercera modificación vertebral para los alcances de esta investigación aparece publicada en el DOF bajo la gestión del presidente José López Portillo, se trata de una reforma constitucional que los trabajadores universitarios esperaban

²¹² *Ibidem*, p. 24.

desde hacia medio siglo y relacionada estrechamente con la primera Ley Orgánica del 5 de junio de 1929 con la que la Universidad Nacional de México se convierte en la Universidad Nacional Autónoma de México al reconocerse su autonomía. La modificación constitucional antes referida del 9 de junio de 1980 añade la entonces fracción VIII al artículo 3º que vendría a definir el régimen de trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL), reconociéndoles la facultad exclusiva para gobernarse a sí mismas, separando las cuestiones de carácter académico de las de naturaleza laboral conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que fueran compatibles con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones ya referidas. Lo anterior, subsana la laguna legal al fijar que las relaciones de los trabajadores de las UIESAL se normarían por el apartado A del artículo 123 constitucional, en los términos y con las modalidades establecidas en la consecuente reforma a la LFT en la que se añade un capítulo especial publicada el 20 de octubre de 1980, después de un largo periodo de debates en los diversos ámbitos universitarios teniendo como resultado la adición en el Título Sexto titulado de Trabajos Especiales, con un Capítulo XVII, relativo al *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*.

d) La cuarta reforma relevante al artículo 3º se publica el 28 de enero de 1992 y en ella se hizo un replanteamiento estructural de los temas de la agenda nacional en torno a la libertad de creencias, el principio de laicidad heredado de la gestión del presidente Benito Juárez y la educación pública laica. En esta reforma, se reinterpreta el principio de laicidad educativa reviviendo la permisión de la enseñanza religiosa en las instituciones educativas particulares abrogando la prohibición constitucional fijada en 1934. En este sentido, “se reconoció de manera implícita el derecho de educación religiosa en los planteles paritulares. Adicionalmente y también de forma implícita, el derecho de las comunidades religiosas y de los ministros de los cultos de enseñar en estos planteles y de crear,

dirigir y administrar instituciones educativas en todos los niveles y grados,”²¹³ de primaria, secundaria, normal y la destinada a obreros y campesinos.

En atención a la evolución histórica antes referida se resalta que el artículo 3º constitucional ahora en su fracción VII contiene el corazón jurídico de las UIESAL especialmente por que fija el principio filosófico y político que reconoce la libertad necesaria para la vida de las instituciones educativas públicas que hace las veces de la libertad del ser humano para consolidar su proyecto de vida, la *autonomía universitaria*.

3.2. Autonomía universitaria

La Autonomía Universitaria (AU) es protagonista en la investigación en curso, su existencia en la vida de las UIESAL les permitió asumir el rol que las expectativas sociales esperaban de ellas plasmado en la primera Ley Orgánica de la UNAM, asumir la responsabilidad de realizar en sus elementos superiores la obra de la educación nacional.

El actual rector Enrique Graue en el prólogo de la obra intitulada “UNAM, noventa años de libertades universitarias” publicada en 2020 señaló al respecto:

La autonomía, lograda con sacrificios en 1929 y protegida constitucionalmente desde 1980, no es un privilegio; antes, es una responsabilidad que incentiva a universitarias y universitarios a descubrir y transmitir con honestidad, nuevos saberes y, al mismo tiempo, es una motivación permanente para estudiar el presente y el futuro de la educación, la investigación, la docencia y la difusión de la cultura, para beneficio de la sociedad.

[...] Sin la autonomía, la UNAM no podría ser lo que es, ni ofrecer lo que da a su comunidad, a la sociedad, al país y a la humanidad.

²¹³ *Ibidem*, p. 27.

Amenazarla o minimizarla equivale a sacrificar no únicamente las posibilidades del conocimiento, sino del futuro de cientos de miles de jóvenes y del destino del país.²¹⁴

La reflexión del rector Enrique Graue, si bien se refiere a la vida en la UNAM aplica para todas las UIESAL, en este sentido, es prioritario tomar conciencia del papel que juega el principio de la autonomía para el desarrollo de la educación pública y el futuro de la nación mexicana.

El rector Graue hace notar que la autonomía tanto para la UNAM como para todas aquellas universidades e instituciones de educación superior que gozan de la posibilidad de autogobernarse, no es un privilegio sino una gran responsabilidad social que obliga a defenderla conscientemente porque sin ella las nuevas generaciones pierden su brújula y la del país mismo.

Al respecto, Leonardo Lomelí y Hugo Casanova señalan que “La autonomía se refiere a la capacidad de las instituciones para asumir sus propias decisiones en materia académica, de gobierno y de financiamiento . . . Para las universidades de nuestro tiempo, es un valor altamentepreciado.”²¹⁵

Un mejor entendimiento de los alcances de la AU, obligan a indagar sus orígenes para poder dimensionarla a partir de la línea del tiempo hasta su consolidación, al respecto Lomelí y Casanova señalan “La autonomía universitaria encuentra sus más remotos antecedentes en las instituciones precursoras de la edad media”²¹⁶ y anotan que, “si bien las instituciones primigenias tienen un gran valor histórico, será hasta la etapa decimonónica en que la universidad experimentará un proceso radical de transformación. Esta etapa, conocida como de *refundación universitaria*, implicará también una resignificación de la idea de autonomía y llegará a nuestros días, para sentar las bases de la relación entre el

²¹⁴ Casanova Cardiel, Hugo y Lomelí Vanegas, Leonardo, “UNAM, Noventa años de libertades universitarias”, México, ISUE, UNAM, Siglo veintiuno editores, 2020, p. 7.

²¹⁵ *Ibidem*, p. 11.

²¹⁶ *Idem*.

Estado y la universidad.”²¹⁷ Entre los precursores de lo que es la autonomía citan a Fichte, Schleiermacher y Humboldt, quienes desde entonces se plantearon temas tan actuales como el ejercicio interno del gobierno ejercido por las autoridades universitarias, la asignación de los recursos públicos pero administrados por las propias universidades, con la correspondiente fiscalización gubernamental sin que ello signifique que el Estado tenga el derecho de intervenir en los asuntos de las universidades, ya que como decía Humboldt, “su injerencia resulta entorpecedora.”²¹⁸

Sobre la importancia de la AU, Biridiana Brisa Pérez y Marco Antonio Ambrosio, señalan:

Al hablar de autonomía universitaria es necesario manifestar la importancia de los diversos ámbitos educativos del país involucrados con organismos públicos. Dichos organismos pueden resistirse a la privatización, la desnacionalización y la usurpación ligadas al quehacer académico de las instituciones de enseñanza, además de la creciente contradicción entre los objetivos pedagógicos y la inserción de las universidades públicas dentro de la dinámica capitalista.²¹⁹

En relación con los antecedentes de la AU en las instituciones educativas en México, se mencionan los “Decretos correspondientes al segundo número, del 5 de octubre de 1917, y el número 106, de 1923 de la Ley Orgánica de la Universidad

²¹⁷ *Idem.*

²¹⁸ *Idem.*

²¹⁹ Pérez Rebollos Brisa Biridiana y Ambrosio Vargas, Marco Antonio, “La importancia de la autonomía universitaria”, *Revista Digital de la Facultad de Humanidades de la UAEM*, Tlamin, México, 2020, p. 21: consultado el 27 de abril de 2022, disponible en:

http://humanidades.uaemex.mx/tlamin/wpcontent/uploads/sites/7/2020/09/autonomia_universitaria.pdf

Nacional Autónoma de México de 1929, y una fracción del artículo tercero constitucional del 9 de junio de 1980. El decreto de 1917 reconocía por primera vez la autonomía de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, el decreto de 1923 reconoció a la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y hasta 1929 a la Universidad Nacional Autónoma de México.”²²⁰

La AU tiene un papel fundamental en las relaciones entre las Universidades públicas y el Estado mexicano, este último funge como elemento importante en el financiamiento para el desarrollo institucional de las primeras, pero también existe el contraste y el roce para el ejercicio de las capacidades autónomas de las Universidades en sus relaciones frente al Estado.

Resulta imprescindible distinguir entre el concepto de autonomía –deformado a favor de intereses particulares y al intento de separación de las leyes institucionales del país al encubrir conductas no éticas, ajenas al trabajo educativo– y el de AU legalmente reconocida como la capacidad pedagógica y administrativa de una institución, tal como se refiere en la siguiente cita:

La autonomía de Gobierno comprende la posibilidad con la que cuenta toda institución universitaria para organizarse y para regularse, producto de la ya mencionada reflexión permanente y profunda sobre su desarrollo vital. Como elementos de organización en este sentido se tiene [las siguientes facultades]:

- a) Determinar libremente sus propios estatutos.
- b) Definir su régimen interno.
- c) Libertad de nombrar a sus autoridades y la participación de la comunidad en los órganos de gobierno. ²²¹

Por su parte, Arturo David Argente Villarreal en un artículo dedicado a la AU del CIDE en México, destaca lo siguiente:

²²⁰ *Idem.*

²²¹ *Idem.*

El objetivo de todas las universidades es la conformación de agentes de cambio que sirvan para aportar al desarrollo de un país. El sistema universitario es fundamental para desarrollar y afianzar la competitividad de una nación ante los entornos globales que dominan a la economía mundial y toda universidad necesita de una independencia sustancial para cumplir con esta tarea. La educación debe ser un canal de acceso al conocimiento, análisis y crítica de los retos que rodean a cualquier nación.

Aunque la universidad debe su existencia legal a un acto de Estado, ésta goza de plena autonomía que se refleja en la posibilidad de crear sus propias normas para ordenarse, pero siempre limitada a las pautas que establece el gobierno. La autonomía universitaria se traduce en la libertad de legislar sobre sus propios asuntos, organizarse de la manera más eficiente que convenga a sus propios intereses, a elaborar su presupuesto, a tener la libertad de elegir, según los procedimientos convenidos, a sus propias autoridades y al rector, a establecer sus planes de estudio y requisitos para poder expedir títulos y certificados.

Esta autonomía debe de considerar la toma de decisiones de los miembros de su personal en relación a las políticas académicas; es decir, dentro de esta autonomía se desprende una relación entre la educación y la democracia que permite una constante evolución de la educación. Al final, la universidad tiene que servir a los intereses que puedan satisfacer el avance del conocimiento.

Gran parte de las autonomías que regulan a las universidades en Latinoamérica han nacido de movimientos estudiantiles. Estos reclamos se dieron mayoritariamente entre 1918 y 1929, y nacen de los efectos de la Primera Guerra Mundial, la revolución mexicana y la revolución rusa.

Por ejemplo, la Primera Guerra Mundial había destruido la imagen pacífica de una Europa que había sido ejemplo de desarrollo económico y que llevó el bienestar a la mayoría de las sociedades que componían su entorno; en cambio, la revolución rusa y mexicana abrieron nuevos ideales para los países que se encontraban en pleno desarrollo. En ese momento, los líderes

estudiantiles consideraron a las universidades como un elemento fundamental para el desarrollo de una nueva región, como Latinoamérica.

En México la idea de dar autonomía a la Universidad Nacional surgió cada vez que había un problema entre gobierno y universidad. Es a partir de 1929 que se crea un proyecto educativo que nace de un estado posrevolucionario y que es encabezado por José Vasconcelos, cuando fue nombrado secretario de Educación, y que utilizó a la universidad como punta de lanza para organizar las campañas de alfabetización que impactaron en cada rincón de la nación.

La lucha por la autonomía universitaria no ha sido fácil y superar los problemas que se han presentado durante la época del México moderno ha implicado de un enorme sacrificio para acercar a la universidad a las clases populares y poder permear el proyecto educativo a toda una nación.

Violar la autonomía de una universidad siempre ha sido la misión de los poderes económicos y políticos. Conocer la historia de esta lucha nos permite entender la importancia de defender y consolidar la autonomía de la universidad y de centros de investigación y educación superior como el CIDE.

222

En 1980 el tema de la AU junto con las reformas a la LFT en cuanto a la regulación de las relaciones laborales en las Universidades Autónomas las va a distinguir de cualquier otro tipo de universidades. Además el artículo 3º constitucional de una manera expresa dejó claro que la regulación de los aspectos de carácter académico le correspondería a las propias universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, dejando ver, sin decirlo expresamente, que las mismas no serán objeto de negociación pues tienen que ver con los

²²² Argente Villarreal, Arturo, “La autonomía universitaria en México”, *Grupo Milenio*, columna de Opinión, México, 2021; consultado el 29 de abril de 2022, disponible en: <https://www.milenio.com/opinion/arturo-argente/causa-legal/la-autonomia-universitaria-en-mexico>

objetivos de cada una de las UIESAL, lo que ha permitido que estas se dicten su propio orden jurídico, sin injerencias externas.

Humberto Muñoz García refiere que la AU “se aplica a las universidades públicas en México y puede entenderse desde distintos enfoques disciplinarios como el derecho, la historia, la sociología y desde una perspectiva política”.²²³ De igual manera señala que la AU “concede a las casas de estudio el derecho de autogobernarse, de construir un gobierno propio y normas que regulen los juegos de poder de sus actores, así como tener una vida política interna estructurada. La autonomía, además, constituye un elemento de identidad y de convocatoria de unidad de los universitarios” .²²⁴

En su participación en la obra *La Autonomía universitaria en México* Renate Marsiske Schulte sostiene que la AU es producto de un devenir y señala la existencia de diversos proyectos previos a la reconocida autonomía en 1929, entre los cuales destacan: “el proyecto de Justo Sierra para fundar una Universidad en México en 1881; los correspondientes a Ezequiel A. Chávez en 1913, 1915 y 1924; el de Félix Palavicini en 1914; así como el de los estudiantes en 1923 como resultado de un conflicto severo entre la universidad de Antonio Caso como rector contra el gobierno representado por José Vasconcelos y el de autonomía universitaria de 1928 encargado por el rector Alfonso Pruneda, en un momento crítico de enorme complejidad política en México”.²²⁵

²²³ Muñoz García, Humberto, “*La autonomía universitaria*” una perspectiva política, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 2020, p. 95; consultado el 22 de marzo de 2022, disponible en: https://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/hmunoz/Munoz_PerfilesEducativos_LaAutonomia.pdf

²²⁴ *Ibidem.* p. 96.

²²⁵ Marsiske Shulte, Renate, *et al.*, “Autonomía is in the air. Historia de dos propuestas de autonomía universitaria en México en los años veinte: 1923 y 1928”, *La Autonomía Universitaria en México*, UNAM, México, 2015, pp. 38, 39 y 40.

Por lo anterior, el proceso para la obtención de la AU no fue fácil ni ocurrió por generación espontánea, tuvieron que estructurarse diversos proyectos y luchar tenazmente hasta lograr las condiciones y la voluntad política para su aprobación en 1929.

La obra intitulada *La Autonomía universitaria en México* tiene una especial relevancia ya que fue editada por la UNAM en 2014 con motivo de la conmemoración de su 85 aniversario, con la destacada participación de investigadores, profesores y académicos quienes a través de sus reflexiones permiten valorar lo que representa la AU desde 1929 y hasta la actualidad; reconocer la responsabilidad social asumida frente a la sociedad mexicana y la obligación permanente de diseñar e instrumentar formas eficaces de organización; usar adecuada y éticamente los recursos financieros otorgados por la nación; cumplir con el deber de rendir cuentas claras y transparentes sobre esta labor administrativa y dar a conocer los resultados obtenidos en su ejercicio para el cumplimiento de los fines sustantivos de la UNAM: docencia, investigación y difusión de la cultura.

Por su papel en el desarrollo del derecho colectivo del trabajo mexicano, el parámetro de la evolución del derecho laboral en las UIESAL será la UNAM, a partir de la obtención de su AU, también tienen una importancia histórica indudable la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo quien la obtuvo en 1917 y la Universidad Autónoma de San Luis Potosí en 1923. No obstante, la UNAM ha sido pionera y ha estado a la vanguardia en aspectos claves para este trabajo, como son el derecho de sindicación y de negociación colectiva, los cuales en la actualidad han cobrado una especial relevancia en el diseño de la reforma laboral de 2019 y en lo que va del curso de su implementación ya ha dado muestras de que viene atendiendo lo establecido en la misma, tal es el caso de la adecuación de sus estatutos por parte de sus sindicatos: la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) y recientemente este último ha realizado su ejercicio de democracia sindical en donde los trabajadores eligieron a través del voto personal, libre, secreto y directo a quienes los van a representar. Aunque debe señalarse que “si bien en el STUNAM ya se practicaba el voto libre,

universal, secreto y directo; la novedad en este proceso fue la participación de los inspectores y verificadores, participaron 160 en total, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”.²²⁶ Por su parte, la AAPAUNAM titular de las condiciones gremiales del personal académico, a finales del mes de febrero de 2023, específicamente los días 27 y 28 de febrero, llevó a cabo este ejercicio y el resultado no le fue favorable ni para la aceptación del convenio de revisión, ni para la legitimación de su CCT, por lo que deberá de nueva cuenta llevar a cabo la votación, misma que deberá solicitar antes de que venza el plazo límite que señala la reforma y que es antes del 1 de mayo de 2023. Es menester señalar que hay un tercer sindicato en la UNAM de muy reciente creación llamado Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México (SITTAUNAM).

Para dimensionar el alcance de la AU en la UNAM, Enrique Larios Díaz señala que entre los legisladores de aquella época, había quienes la apoyaban y quienes estaban en contra, para muestra las votaciones oscilaban entre:

[...] el debate sobre la autonomía universitaria que tuvo entre sus principales inspiradores a Vicente Lombardo Toledano, Manuel Gómez Morín, Alberto Vázquez del Mercado, Teófilo Olea y Leyva, Alfonso Caso y Antonio Castro Leal, que formularon un documento sobre el tema y que el diputado Jesús Urieta y otros colegisladores acogieron como propio. En el recinto cameral se pronunciaron en favor de Alfonso Cravioto, Aurelio Manrique y Rafael Martínez

²²⁶ Martínez, María del Pilar, “*Proceso de votación en STUNAM da triunfo a la Planilla Roja con 67% a favor*”, *El Economista*, México 2022, consultado el 27 de abril de 2022, disponible en: <https://www.economista.com.mx/empresas/Proceso-de-votacion-en-STUNAM-da-triunfo-a-la-Planilla-Roja-con-67-a-favor-20220427-0133.html>

de Escobar y el principal opositor fue Luis Cabrera quien logró 92 votos en contra de la autonomía universitaria y sólo 82 a favor.²²⁷

El otorgamiento de la AU a la Universidad Nacional de México es relevante para los universitarios dado que impone una serie de obligaciones para el ejercicio pleno de los derechos que se adquirieron junto con la misma, además conlleva cambios torales en las relaciones laborales de los empleados universitarios y en el ejercicio de su derecho de coalición plasmado en la constitución de 1917, lo que dio pie a que se conformará en su momento la primera organización sindical al interior de la Universidad.

Dentro de las obligaciones que trajo consigo la AU, está sin duda la atención directa de las demandas que en defensa de sus derechos humanos laborales le presentaron los trabajadores, llamados entonces *servidumbre universitaria*. Los primeros pasos en la solución a ese ineludible aspecto fueron las reformas a la Legislación Universitaria al incorporarse disposiciones que regulaban las condiciones generales de trabajo para aplicarse al personal académico y al personal administrativo a su servicio, ya que, hasta entonces, se insiste, no existía un marco legal claro que regulara las relaciones individuales y colectivas de trabajo en la UNAM.

Es de especial importancia incluir las consideraciones en torno a lo que significa la AU de acuerdo a dos universitarios, doctos en la normativa universitaria: Luis Raúl González Pérez y Enrique Guadarrama López; quienes plantean:

1. Qué es la autonomía universitaria. Es el principio establecido en la Carta Magna, para otorgar una protección constitucional especial a la Universidad Pública, a fin de que pueda cumplir con la obligación constitucional y la responsabilidad social de proveer a los estudiantes universitarios de una educación superior de calidad.

²²⁷ Larios Díaz, *Enrique, et al., Fundación de la Real y Pontificia Universidad de México (RPUM), La Autonomía Universitaria en México*, México, UNAM, 2015, p. 191.

[...]

2. Porqué la autonomía universitaria. Porque la historia política-constitucional en nuestro país muestra que una educación laica en los niveles primaria y secundaria es fundamental para la formación integral de los ciudadanos mexicanos. Ahí radica la esencia del artículo 3º constitucional al consagrar el derecho a la educación.

En ese tenor de garantizar el derecho a la educación, resulta indispensable el adecuado complemento de la educación universitaria para alcanzar esa integridad en la formación de los estudiantes. Sin duda, la educación media y superior también requiere estar alejada de cualquier influencia ideológica.

[...]

3. Para qué la autonomía universitaria. Para que el derecho social a la educación a que obliga la Constitución a la Universidad pública se imparta libre de cualquier influencia, ideología, dogma o injerencia externa. Es indispensable que la actividad universitaria no se contamine de cuestiones extraacadémicas.

[...]

4. Cuáles son los beneficios y las responsabilidades institucionales derivados de la autonomía universitaria. Los beneficios son institucionales y nacionales. Los primeros, en cuanto la formación de profesionales de calidad y a la sólida conformación de los cuadros universitarios de investigadores y de difusores de la cultura.

Los segundos, en cuanto la universidad pública está obligada a realizar sus fines teniendo presente, a manera de condicionante, la búsqueda de soluciones para los grandes problemas nacionales y con ello ser coadyuvante ineludible del desarrollo del país.

[...]

5. Quiénes son los beneficiarios y los obligados por la autonomía universitaria. Los beneficiarios directos son los integrantes de la comunidad universitaria al recibir la enseñanza profesional con un tamiz estrictamente científico y al realizar investigaciones con la plena libertad académica.

La sociedad en general también es beneficiaria directa, al incorporar en sus procesos de desarrollo económicos, sociales y culturales a profesionistas altamente capacitados y con marcada conciencia social en las distintas instituciones y áreas del sector público, privado y social en las que se requiere la toma constante de decisiones.²²⁸

Sobre el particular, Luis Raúl González Pérez en su obra *La facultad y la responsabilidad de autogobierno de las universidades autónomas por ley*, aporta la siguiente definición:

[...] es sinónimo de la libre determinación de los universitarios para decidir sobre el derrotero institucional, tanto en la forma de gobierno universitario y en la designación de las autoridades académicas como en los contenidos académicos de las actividades que realizan los universitarios. Igualmente, la libre decisión respecto del destino que se da a los recursos recibidos del Estado y los autogenerados, dentro de un esquema de transparencia y rendición de cuentas.²²⁹

Se resalta la importancia que tiene la AU de las UIESAL para autogobernarse y poder darse sus propias normas pero de una manera muy especial en el ámbito académico, en donde tendrán la facultad entre otras, de regular de manera exclusiva

²²⁸ González Pérez, Luis Raúl y Guadarrama López, Enrique, *Autonomía universitaria y universidad pública. El autogobierno universitario*, UNAM-Oficina del Abogado General, México, 2009. pp. 17, 20, 25, 26 y 27; consultado el 14 de abril de 2021 y disponible en: <http://abogadogeneral.unam.mx/PDFS/autonomia.pdf>

²²⁹ González Pérez, Luis Raúl, “La facultad y la responsabilidad de autogobierno de las universidades autónomas por ley”, *Perfiles Educativos*, IISUE-UNAM, México, vol. XXXII, número especial, 2010, p. 108; consultado el 14 de abril de 2021 y disponible en: <http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la-facultad-y-la-responsabilidad-de-autogobierno-de-las-universidades-autonomas-por-ley.pdf>

los aspectos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico, lo cual se refuerza con la reforma al artículo 3º constitucional del 5 de junio 1980.

En la UNAM, a casi seis años del aniversario del centenario del otorgamiento de la AU vale la pena mencionar los siguientes planteamientos sobre la relevancia de este principio fundamental para las UIESAL.

El rector de la UNAM Enrique Graue Wiechers señala que “La autonomía es un valor que se debe conquistar todos los días y, sobre todo, defender, ante su propia evolución” y menciona que es indispensable ver a la autonomía como un derecho y como una obligación universitaria. Hace referencia a la lucha contra intereses ajenos a las universidades que buscan influir en ellas con dogmas ideológicos enmascarados y cuyos propósitos son distintos de los universitarios y con ellos buscan debilitar la autonomía en beneficio personal, finalmente señala: “la autonomía que hoy gozamos es producto de nuestro pasado y de nuestra evolución histórica, la autonomía que gozaremos será el producto de lo que debemos continuar”.²³⁰

Por otro lado, el Doctor Raúl Contreras Bustamante ha señalado que, “gracias al ejercicio responsable de nuestra autonomía, la universidad de la nación ocupa el lugar 105 entre las 1,600 mejores universidades del mundo y ello se debe a que hemos logrado entender que la autonomía e institucionalidad son la clave del desarrollo de nuestra máxima Casa de Estudios”.²³¹

La AU ha transformado a las UIESAL en el devenir histórico de México defendiendo principios fundamentales del trabajo como la estabilidad y certidumbre,

²³⁰ Graue Viechers, Enrique, *La autonomía está en permanente evolución y debemos reafirmarla en lo cotidiano*, Colegio Nacional, México, 2021; consultado el 17 de julio de 2021 y disponible en:

<https://colnal.mx/noticias/la-autonomia-esta-en-permanente-evolucion-y-debemos-reafirmarla-en-lo-cotidiano-enrique-graue/>

²³¹ Contreras Bustamante, Raúl, “92 años de la autonomía universitaria”, *Diario Excelsior*, Corolario, México, 2021; consultado el 10 de agosto de 2021 y disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/opinion/raul-contreras-bustamante/92-anos-de-autonomia-universitaria/1463171>

así como el cumplimiento y defensa de sus derechos y obligaciones individuales y colectivos de trabajo.

3.3. Normatividad laboral de las UIESAL

La legislación laboral aplicable a las UIESAL tiene su fundamento en el artículo 3º de la Constitución de 1917, a partir del texto reformado en 1980 siendo reguladas por la fracción VIII del citado precepto. Esta última modificación constitucional también da lugar a la correspondiente reforma a la LFT del 20 de octubre del mismo año, incorporando el Título Sexto sobre Trabajos Especiales en el Capítulo XVII titulado del Trabajo en las UIESAL, el cual define y regula de manera precisa las relaciones laborales en las mismas.

Antes de las reformas mencionadas de 1980 cada Universidad establecía sus propias disposiciones de carácter laboral, incluso hay regulaciones que a pesar de las modificaciones mencionadas se conservaron por ser mas benéficas para los trabajadores. El problema era la existencia de un vacío legal y al no haber uniformidad en cuanto a si los conflictos de los trabajadores al servicio de las universidades e instituciones autónomas debían resolverse aplicando la LFT reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución, o bien, la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del apartado B del citado precepto constitucional. Los principales desafíos de carácter colectivo también previstos y ratificados por México en los Convenios 87 y 98 de la OIT son los derechos colectivos de libertad de sindicación, de negociación y de contratación colectivas.

Una vez reconocida la AU tuvieron que pasar largos años hasta la publicación de la reforma al artículo 3º y la correspondiente de la LFT de 1980 para tener una regulación laboral definida, fue el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolas que logra su AU en 1917, la de San Luis Potosí en 1923 y la UNAM en 1929.

Uno de los principales problemas que generó la laguna legal laboral para los trabajadores universitarios giró en torno a la competencia, ya que no había un órgano jurisdiccional específico, como en su oportunidad lo fue la Junta Especial 14

Bis de la Federal de Conciliación y Arbitraje cuya creación terminó con esa problemática en ese momento.

En cuanto al sistema de seguridad social para los universitarios el artículo 353-U de la LFT señala que los trabajadores universitarios van a disfrutar del sistema de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren en sus cct u otras disposiciones, por lo que algunas quedaron sujetas al régimen del ISSSTE o del IMSS y por consecuencia les son aplicables las leyes antes mencionadas, según corresponda. Al final de la presente investigación se incorporará un listado comparativo del Régimen de Seguridad Social aplicable en algunas de las UIESAL de nuestro país, como **Apéndice II.**

Algunas Universidades como la Autónoma de Nuevo León a través de la negociación colectiva gestionada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León acordaron su propio régimen de seguridad social y en su CCT se estableció el proyecto escuela-hospital iniciado en 1944 con el lema “Todo el servicio de asistencia en el hospital debe hacerse en función de la enseñanza”, como parte de la seguridad social médica que el hospital universitario proporciona a las trabajadoras, trabajadores y familiares.

En cuanto al derecho a gozar de una pensión al término de la vida laboral, existen Universidades que en sus CCT establecieron la subrogación a instituciones como el ISSSTE o el IMSS, mismas que tienen restricciones muy marcadas al momento en que un trabajador decide retirarse y se encuentran aquellos que eligieron, en su momento disfrutar de una pensión con un tope que ahora se fijó en hasta 10 UMA dependiendo del monto de su salario, ya que si rebasa este tope no podrán recibir más de dicha cantidad. También hay trabajadores que en su momento optaron por el sistema de cuentas individualizadas que en la actualidad aplican sin poder elegir entre más opciones, los trabajadores que ingresaron después de las reformas a la Ley del IMSS o del ISSSTE en materia de pensiones, será el único sistema al que puedan acceder y que les fijará una pensión mínima, más un bono, cuyo monto dependerá de lo que hayan cotizado, a menos que en sus CCT existan UIESAL que tengan pactado el disfrute de una pensión mayor, sin

ningún tope. En este sentido, existen UIESAL que han pactado a través de la contratación colectiva el goce de una pensión con el cien por ciento del salario que tengan al momento de su retiro, siendo las menos las que gozan de este beneficio. También algunas de ellas podrán tener un sistema mixto, en donde reciben la cobertura del ISSSTE o del IMSS y a través de sus CCT obtienen prestaciones adicionales a las que estas instituciones les otorgan.

Además de la normatividad laboral citada las UIESAL deben sujetarse a los instrumentos normativos que deriven de las disposiciones constitucionales y legales en diversas materias tales como seguridad e higiene que se compone de diversos instrumentos como el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo; las Normas Oficiales Mexicanas sobre seguridad y salud en el trabajo (NOM); de igual manera el Reglamento de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del Sector Público Federal; en materia de capacitación y adiestramiento estarán sujetas a las disposiciones señaladas en la LFT aunque en este tema, respecto del personal académico la mayoría de las disposiciones sobre la materia no son aplicables, ya que el personal académico más que una capacitación debe recibir una actualización de los contenidos de las materias que imparten o de las áreas a las que están adscritos siendo estos aspectos de carácter académico no susceptibles de negociación.

Una parte relevante de la normatividad laboral aplicable en las UIESAL son los propios CCT, que en su mayoría superan los derechos establecidos en la Constitución y en la LFT, los reglamentos interiores de trabajo, así como en otros instrumentos normativos que les son aplicables, sobre todo en aquellos que se suscriben con la idea de mejorar sus percepciones salariales, prestaciones y los aspectos relacionados con derechos de seguridad social. De igual modo, todos los instrumentos que derivan de los propios CCT que pueden ser de carácter unilateral como lineamientos, reglas, circulares, etc. que emite la parte patronal o bien aquellos que se pactan de manera bilateral como acuerdos de diferente tipo, reglamentos de las comisiones mixtas que la ley obliga a integrar, o bien, que las partes pactan en términos del artículo 392 de la LFT para el cumplimiento de

determinadas funciones sociales y económicas y cuyas resoluciones podrán ser ejecutadas por los tribunales cuando las partes las declaren obligatorias.

3.4. Régimen laboral especial de las UIESAL

A partir de las funciones propias de las UIESAL algunos expertos expresaron la necesidad de contar con una normatividad específica para los universitarios, en este sentido, hubo propuestas que defendían que las relaciones laborales de las UIESAL no se debían ajustar ni al apartado A ni al apartado B del artículo 123 constitucional y se consideró la posibilidad de establecer un nuevo régimen con un apartado C que regulara de manera específica a este sector.

Esta situación generó una gran presión por parte de los trabajadores no solo de la UNAM sino que además se unieron a este propósito otras instituciones de educación superior, que permitieron y dieron pie a la reforma del artículo 3º de la CPEUM de 1980 haciendo presente con fuerza el principio de la autonomía universitaria y sujetando al Apartado A del artículo 123 el trabajo de las universidades. Al respecto, José Dávalos Morales menciona: "...la Secretaria del Trabajo y Previsión Social elaboró un proyecto de preceptos, que el Congreso aprobó y se publicó en el DOF del 20 de octubre de 1980; el texto fue incorporado en el capítulo XVII, del título sexto de la LFT: *Trabajo en las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley*. Desde entonces desapareció la lucha *cuerpo a cuerpo* entre las autoridades y sus trabajadores." ²³²

Al modificarse el artículo 3º de la Constitución respecto al tema de las UIESAL, la LFT incluyó el Título de Trabajos Especiales con el capítulo relativo al trabajo en las UIESAL, lo cual vino a definir de manera clara la regulación de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas en estas instituciones, precisando que los aspectos académicos, de ingreso promoción y permanencia, le corresponderían total y exclusivamente a las UIESAL, y que las mismas no serían materia de negociación, lo cual ha significado un tema complejo por la invisible línea que une

²³² Dávalos Morales, José, "*El Sindicalismo Universitario*", en Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, IIJ-UNAM, Serie Doctrina Jurídica, Núm. 14, México, 2003, p. 255.

el aspecto académico con el laboral, ya que se convierten de algún modo en aspectos de tipo simbiótico pues del primero nace el segundo generando una conexión interdependiente.

En la evolución de las relaciones colectivas laborales la Universidad Nacional Autónoma de México ha sido un referente, al analizar el proceso histórico de cómo se daba la regulación de las relaciones laborales encontramos que la universidad va a ser una de las principales precursoras en establecer disposiciones al respecto, de ahí que ha sido tomada como ejemplo por un buen número de las UIESAL, sobre todo en los temas de negociación colectiva, en especial a la hora de las revisiones salariales o contractuales.

Las relaciones colectivas de trabajo como se conocen hoy en día empiezan a generarse hasta la incorporación de la autonomía universitaria a la entonces fracción VIII del artículo 3º constitucional y la reforma correspondiente a la LFT incorporando el Título de Trabajos Especiales ambas en 1980 al definirse el régimen laboral de los trabajadores universitarios.

Por otro lado, queda regulado el aspecto de la seguridad social que tampoco estaba bien precisado, fue el 5 de marzo de 1993 se da un reajuste al artículo 3º constitucional que traslada la original fracción VIII a la actual fracción VII, texto que el presente gobierno quiso reformar al intentar trastocar la autonomía universitaria, lo cual habría modificado necesariamente la regulación de las relaciones laborales en las UIESAL, situación que afortunadamente no prosperó y el argumento de las fuentes oficiales fue que había sido un error.

A partir de las modificaciones referidas el Régimen Laboral de las UIESAL, será el de un trabajo especial de acuerdo al contenido del Artículo 3º fracción VII constitucional vigente y, en tal sentido, la aplicación de las leyes laborales corresponde a las autoridades de las entidades federativas de acuerdo a su respetiva jurisdicción pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales, entre otros, los asuntos relativos a las obligaciones patronales en materia educativa y de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, en términos de ley para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales,

cuando se trate de ramas o jurisdicción local, ello con fundamento en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 constitucional y 527 de la LFT.

En cuanto al régimen laboral especial de las UIESAL, se considera menester citar lo previsto por la Ley General de Educación Superior,²³³ recién modificada en 2021 en cuyo artículo 1 establece que será la Ley reglamentaria del artículo 3º constitucional en materia de educación superior y señala que su aplicación corresponde a las autoridades educativas de la Federación, de las entidades federativas y a los municipios, así como a las autoridades de las instituciones de educación superior, en los términos y ámbitos de competencia que la ley establece.

De igual modo, se cita el artículo 2 de la mencionada Ley General de Educación, que al ser la Ley reglamentaria del artículo 3º constitucional cobra una especial relevancia, cuando refiere de una forma específica y muy puntual a las UIESAL dando énfasis y gran reconocimiento al principio de la AU:

Artículo 2. Las Universidades e Instituciones de Educación Superior a las que la Ley otorgue autonomía contarán con todas las facultades y garantías institucionales que se establecen en la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se regirán por sus respectivas leyes orgánicas, la normatividad que deriva de éstas y, en lo que resulte compatible, por las disposiciones de la presente Ley.

Los procesos legislativos relacionados con sus leyes orgánicas, en todo momento, respetarán de manera irrestricta las facultades y garantías a las que se refiere el párrafo anterior, por lo que no podrán menoscabar la facultad y responsabilidad de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, de gobernarse a sí mismas; realizar sus fines de educar, investigar y difundir la cultura respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinar sus planes y programas;

²³³ *Ley General de Educación Superior Federal*, México, 2022, consultada el 29 de abril de 2022, disponible en: https://leyes-mx.com/ley_general_de_educacion_superior/29.htm

fijar los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; así como administrar su patrimonio.

Ningún acto legislativo podrá contravenir lo establecido en la fracción VII del artículo 3o. constitucional. Cualquier iniciativa o reforma a las leyes orgánicas referidas en este artículo deberá contar con los resultados de una consulta previa, libre e informada a su comunidad universitaria, a los órganos de gobierno competentes de la universidad o institución de educación superior a la que la ley otorga autonomía, y deberá contar con una respuesta explícita de su máximo órgano de gobierno colegiado.

Las relaciones laborales de las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que este artículo se refiere.²³⁴

Por otro lado, el artículo 29 de la citada Ley General de Educación, establece:

La educación superior universitaria tiene por objeto la formación integral de las personas para el desarrollo armónico de todas sus facultades, la construcción de saberes, la generación, aplicación, intercambio y transmisión del conocimiento, así como la difusión de la cultura y la extensión académica en los ámbitos nacional, regional y local, que faciliten la incorporación de las personas egresadas a los sectores social, productivo y laboral.

El subsistema universitario se encuentra integrado por las universidades e instituciones de educación superior que realizan los objetivos establecidos en el párrafo anterior y se clasifican de la siguiente forma en razón de su naturaleza jurídica:

²³⁴ *Idem.*

I. En el ámbito federal:

- a. Universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley;
- b. Universidades e instituciones de educación superior constituidas como organismos descentralizados distintos a los que la ley otorga autonomía;
- c. Universidades e instituciones de educación superior constituidas como órganos desconcentrados de una dependencia de alguno de los poderes de la Federación;
- d. Aquellas a través de las cuales una dependencia de alguno de los poderes de la Federación imparte el servicio de educación superior en forma directa, y
- e. Instituciones de educación superior distintas a las anteriores y subsidiadas mayoritariamente por la Federación;

II. En el ámbito de las entidades federativas:

- a) Universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley;
- b) Universidades e instituciones de educación superior constituidas como organismos descentralizados distintas a las que la ley otorga autonomía. Quedan comprendidas en este rubro las universidades interculturales, las universidades públicas estatales con apoyo solidario o equivalentes;
- c) Universidades e instituciones de educación superior constituidas como órganos desconcentrados de una dependencia de alguno de los poderes de una entidad federativa, y
- d) Aquellas a través de las cuales una dependencia de alguno de los poderes de una entidad federativa imparte el servicio de educación superior en forma directa;

III. Instituciones de educación superior establecidas por los municipios;

IV. Universidades e instituciones públicas comunitarias de educación superior, que son aquellas que se organizan a partir de acuerdos establecidos

entre las autoridades federales, de las entidades federativas o los municipios, con comunidades organizadas;

V. Universidades e instituciones particulares de educación superior, que son aquellas creadas por particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios. Quedan comprendidas en este apartado, aquellas instituciones particulares de educación superior de sostenimiento social y comunitario;

VI. Instituciones de educación superior reconocidas en México mediante convenios o tratados internacionales, y

VII. Centros Públicos de Investigación, que son aquellas entidades paraestatales de la Administración Pública Federal o de alguna entidad federativa, que de acuerdo con su instrumento de creación tienen como objeto predominante realizar actividades de investigación científica, tecnológica y humanística, cuentan con programas de formación en el tipo superior y realizan actividades de vinculación con los sectores social y productivo, extensión y difusión académica.²³⁵

De las disposiciones antes señaladas se desprende que existe una amplia gama de instituciones de nivel superior, para fines de esta investigación, se toman como objeto de estudio las UIESAL, así como su legislación laboral aplicable, partiendo de lo previsto en el artículo 123 constitucional, lo dispuesto en la LFT, particularmente, el capítulo especial dedicado al Trabajo en las UIESAL y todas las disposiciones legales que emanen de dicha normatividad.

Se precisa que las relaciones colectivas de trabajo no solo tocan aspectos de la contratación colectiva de trabajo, sino todo lo que gira alrededor de ello como la celebración de acuerdos, convenios, la instalación de comisiones mixtas como medios alternativos de solución de conflictos que tienen que ver con diferentes aspectos de la relación laboral y son una herramienta fundamental para evitar que los conflictos crezcan y terminen engrosando el cúmulo de asuntos que se ventilan

²³⁵ *Idem.*

en los tribunales, ello apoyado en la propia LFT que en su artículo 392 permite pactar de manera bilateral la creación de estos órganos paritarios internos.

Otra facultad total que la AU otorga a las UIESAL es la capacidad para administrar su patrimonio, el cual depende del subsidio otorgado por el gobierno. Se debe estar consciente que al ser instituciones públicas, están sujetas al presupuesto y a los topes salariales autorizados y fijados por el Estado, situación que genera una problemática particular con la que siempre se ha lidiado y que difícilmente podría ser de otra manera. Se señala que una gran parte del presupuesto asignado a las UIESAL se destina al pago de salarios y prestaciones, quedando una partida muy reducida para la operación de las mismas que les permita llevar a cabo los fines sustantivos de docencia, investigación y difusión de la cultura, lo cual se ha venido resolviendo de manera paliativa con los ingresos extraordinarios que estas pueden generar y que además la propia Ley de la materia les permite como la celebración de convenios de colaboración con organismos públicos y privados interesados en que se realice una determinada investigación, que generalmente se atiende por parte del personal académico, en ocasiones apoyado por el personal administrativo; igualmente muchas entidades y dependencias en las UIESAL ofrecen cursos con un determinado costo que también les permite obtener ingresos y así las UIESAL se apoyan para poder salir adelante y cumplir con las tareas que la sociedad les ha encomendado.

En ese sentido, la revisión de los CCT que han pactado las UIESAL permiten sostener que en un principio lograron una serie de prestaciones y derechos muy por arriba de lo que establece la Constitución en su artículo 123 apartado A y la LFT, muchas de ellas a costa del estallamiento de huelgas; pero la situación económica que desde hace tiempo se viene viviendo en el país hace cada vez más complicado obtener mayores beneficios de los que ya han logrado generar a través de la negociación colectiva y los negociadores tienen que ser creativos y reinventar nuevas formas con las cuales alcanzar beneficios para los trabajadores que no necesariamente sean económicos.

Se menciona que las UIESAL deben sujetarse al tope salarial que es impuesto por el Estado quien también asigna los recursos y en este tipo de instituciones

resulta difícil que se rompa con dicho tope, ya que son situaciones de carácter económico que obedecen a políticas públicas de naturaleza federal dadas las características del régimen de las instituciones de este tipo.

3.4.1. Régimen de Seguridad Social en las UIESAL

La crisis de los sistemas de seguridad social (SS) en México se recrudeció durante la pandemia vivida desde 2020 hasta la fecha y frente a la necesidad de garantizar el derecho humano a la salud y al trabajo bajo condiciones caóticas por las recientes olas epidemiológicas, es prudente analizar los sistemas de seguridad social en las UIESAL de México.

La SS “es una rama laboral nacida recientemente, sus antecedentes se remontan al último tercio del siglo XIX cuando Otto Von Bismarck gestionó en Prusia las primeras leyes que dieron surgimiento a los seguros sociales y en México se consolidó con la publicación de la primera Ley del Seguro Social en 1943.”²³⁶

Los beneficios de seguridad social de los trabajadores en México no sólo tienen por objeto minimizar las condiciones de pobreza, “ya que su verdadero propósito radica en generar mejores condiciones de justicia y equidad, fortalecer la seguridad personal y familiar y mejorar los niveles de calidad de vida de la sociedad”.²³⁷ En este sentido, la SS está enraizada en políticas sociales, es decir, las acciones estatales que propicien una distribución equitativa de los beneficios fruto del crecimiento económico y, además, “deben ajustarse a los cambios poblacionales, económicos y de salud que se registren en la misma. Asimismo debe

²³⁶ Marquet Guerrero, Porfirio, “Panorama del régimen de seguridad social contenido en la Ley del Seguro Social mexicana”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Núm. 273 tomo I, enero-abril de 2019, p. 231, consultada el 9 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68610/60566>

²³⁷ Narro Robles, José, *et.al.*, “Hacia un nuevo modelo de seguridad social”, *Revista Economía UNAM*, vol. 7, Núm., 20, México, mayo-agosto de 2010, consultada el 5 de agosto y disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2010000200001

tenerse en cuenta que un verdadero sistema de seguridad social debe cubrir a la totalidad de la población y no sólo a los trabajadores”.²³⁸

Como antecedente relevante podemos citar la regulación de las pensiones en México, en donde hay que tener presentes los siguientes momentos:

1. La creación del artículo 123 Constitucional en 1917.
2. La publicación de la Ley General de Pensiones Civiles en 1925 y la fundación en el mismo año de la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro.
3. La primera Ley del Seguro Social en 1943.
4. La Ley del Instituto para la Seguridad Social al Servicio de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) de 1959.

3.4.2. Libertad sindical

Dentro del derecho colectivo del trabajo, el sindicalismo es una de sus instituciones más emblemáticas, fruto de largas y crudas luchas de la clase trabajadora para lograr la garantía de su derecho humano a la libertad sindical. Al respecto, José Manuel Lastra expresa:

la *libertad sindical* es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión. Esta es de esencia individualista. Se invoca para fundar un sindicato, para pertenecer a él si está ya fundado, para no pertenecer a ninguno, para dejar de pertenecer o para afiliarse a otro.²³⁹

Por su parte, Mario de la Cueva indica:

²³⁸ *Idem.*

²³⁹ Lastra Lastra, José Manuel, “La libertad sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, 2000, consultada el 15 de junio de 2021 y disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3636/4413>

Dentro de los derechos sociales, el de la libertad sindical es, con seguridad, el de mayor importancia; no sólo por ser uno de los medios de que se vale la clase trabajadora en su eterna búsqueda de la justicia, sino porque, además ...procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes.²⁴⁰

La libertad sindical antes de la promulgación de la Constitución de 1917 no era reconocida por el Estado mexicano incluso aquellos que se asociaban para la defensa de sus intereses eran brutalmente reprimidos y las huelgas eran ilícitas, por estas razones, irrumpen las luchas a lo largo de la historia nacional para exigir su reconocimiento y las garantías legales necesarias para ejercerla, a 102 años de ser expresamente reconocida la libertad sindical sigue siendo un tema protagónico que genera resistencias. De esta manera, la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución de 1917 reconoce el derecho colectivo de coaligarse y cuyo texto quedó como sigue: "XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."²⁴¹

Aunque la fracción anterior no señala de manera expresa la libertad sindical, sí sienta las bases para que los trabajadores puedan formar sindicatos de una manera libre. Desde la redacción de la Constitución de 1917 este texto no ha sido modificado y establece un derecho que se ve reforzado con la primera parte de la fracción XXII que, de una manera implícita infiere que el patrón debe respetar el derecho de los trabajadores para que de una manera libre puedan ingresar o pertenecer a una asociación o sindicato, sin que esto sea una causa para despedirlo.

De esta forma, se entiende que la libertad sindical consiste en el derecho que tienen tanto los trabajadores como los patrones para pertenecer o dejar de

²⁴⁰ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ª. ed., México, Porrúa, 1984, t. II, p. 202.

²⁴¹ *CPEUM*, artículo 123, fracción XVI, *op. cit.*, nota 103.

pertenecer a una asociación o sindicato, y será en la ley reglamentaria de este artículo 123 constitucional, donde esta libertad se regula de manera precisa, permitiendo al trabajador su derecho a decidir si quiere formar parte o no de un sindicato, también a escoger a aquel que más le parezca e incluso la libertad sindical le permite no pertenecer a ningún sindicato, o bien pertenecer a varios a la vez, de igual modo, desafiliarse y pedir que no se le haga descuento alguno de cuotas sindicales, sin que ello represente el menoscabo de sus derechos laborales.

La OIT ha declarado que, la libertad de asociación y la libertad sindical, son derechos laborales fundamentales que al igual que otro tipo de derechos de naturaleza colectiva, como lo señala este organismo internacional, “hunden sus raíces en la Constitución de la OIT, así como en la Declaración de Filadelfia, anexa a ella.”²⁴²

La LFT en su artículo 354 establece la libertad de coalición de trabajadores y patrones y prevé que la libertad sindical puede consistir en el derecho que tienen los trabajadores o patrones de pertenecer o no pertenecer a un sindicato, si ya se pertenece a un sindicato desafiliarse de este sin represalias e incluso, en el caso de esta libertad sindical, aplicada a los trabajadores, tienen el derecho de solicitar por escrito que se les dejen de descontar las cuotas sindicales, a lo cual debe acceder el patrón.

Asimismo, dentro del concepto de libertad sindical encontramos el derecho de los trabajadores de elegir mediante el voto personal, libre, secreto y directo a sus dirigentes, sin que medie injerencia de ninguna especie, principalmente del Estado o el patrón o bien de los líderes sindicales, cuando existen varias corrientes dentro de un sindicato, o incluso varios sindicatos.

Por otra parte, el artículo 357 del ordenamiento legal citado, en su primer párrafo señala que los trabajadores y los patrones, sin distinción alguna ni previa autorización, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse o no a estas, con la condición de observar los estatutos

²⁴² OIT; consultada el 3 de febrero del 2022 y disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm>

de las mismas. No obstante, para los efectos correspondientes, a pesar de que los trabajadores o patrones no requieren de autorización previa para formar un sindicato, sí la requerirán para efectos frente a terceros.

Aunado a lo anterior, están las obligaciones de México generadas por la ratificación del Convenio CO87 de la OIT, que establece el derecho a la libertad sindical desde 1948. Sin embargo, el gobierno mexicano es uno de los que más ha violado este derecho, precisamente esas infracciones propiciaron especial énfasis en el diseño de la Reforma Laboral de 2019.

Se destaca que, la libertad sindical en las UIESAL es uno de los puntos torales de este trabajo, ya que justamente la reforma laboral vino a establecer una serie de disposiciones relativas al cumplimiento de determinadas obligaciones colectivas, dentro de las cuales la libertad sindical cobra especial relevancia. Del análisis histórico de lo que ha representado la libertad sindical en las UIESAL, objeto de estudio de este trabajo, se desprende que, si bien la Constitución mexicana de 1917 en su artículo 123 la reconocía, desde que se van creando las instituciones y se les va dotando de autonomía ejercen este importante derecho de libertad sindical pero siempre bajo condiciones adversas, ya que el sindicalismo en las Universidades no era del todo bien visto ya que resultaba impensable para el gobierno y las autoridades universitarias la coexistencia del sindicalismo con los fines propios de las UIESAL.

Fue una larga lucha la que enfrentaron quienes iban conformando organizaciones de carácter sindical y un tortuoso camino que transitaron hasta lograr su pleno reconocimiento y evitar la injerencia de manos extrañas, situación que no fue sencilla y solo se logró a través de ejercer la huelga, con las dificultades que esto significó, toda vez que no existía el apoyo de las autoridades laborales ni administrativa, ni jurisdiccionales.

Hoy, con la reforma laboral de 2019 se pretende allanar el camino para que los seres humanos trabajadores tengan salvaguardada y garantizada dicha libertad sindical, en especial dentro del campo de las UIESAL donde la lucha ha sido inagotable.

3.4.3. Negociación colectiva

La negociación colectiva es otro punto medular en el presente trabajo y se refiere a las estrategias y mecanismos que se utilizan para obtener o mejorar determinadas prestaciones y derechos de los trabajadores, haciendo hincapié en que la negociación no solo se da en los planteamientos para mejorar las condiciones de trabajo colectivas, sino que también influye en aspectos de naturaleza individual, evitando que los conflictos laborales tengan que resolverse en los tribunales.

El Convenio 154 de la OIT en su artículo 2 prevé que la expresión *negociación* comprende todas las diligencias que tienen lugar, por una parte, entre un empleador o una organización o varias organizaciones de empleadores y, una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.²⁴³

La OIT señala que, la negociación colectiva es un derecho fundamental laboral firmemente sustentado en su Constitución y reafirmado en la Declaración de Filadelfia relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998, y la define como el mecanismo vital del diálogo social a través del cual los empleadores y sus organizaciones incluyendo los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. Entre las cuestiones sustanciales que se abordan habitualmente en los programas de

²⁴³ OIT; consultado el 12 de mayo de 2022, disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_347814/lang--es/index.htm

negociación figuran los salarios, la jornada de trabajo, la formación y la capacitación profesional, la seguridad, la salud en el trabajo y la igualdad de trato, entre otras.

Una de las novedades significativa de la reforma del 24 de febrero de 2017 al artículo 123 constitucional, es la relativa a la negociación colectiva, prevista en la adición de la fracción XXII Bis, en los siguientes términos:

XXII Bis. - Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:

a) Representatividad de las organizaciones sindicales, y

b) Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.

Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.²⁴⁴

A esta modificación se añaden las reglas de lo pactado en el T-MEC firmado entre México, Estados Unidos y Canadá el 30 de noviembre de 2018, cuyo Anexo 23 A (Anexo laboral) dispuso que el legislador del primer país debía incluir disposiciones laborales que garantizaran el derecho de los trabajadores a participar en la negociación colectiva y a organizar, formar o unirse al sindicato que estos eligieran, prohibiendo cualquier tipo de injerencia por parte de los patrones o empleadores en las actividades sindicales, al respecto, el contenido del artículo 2(a) de dicho instrumento señala:

²⁴⁴ CPEUM; artículo 123, fracción XXII Bis, 24 de febrero de 2017, consultada el 12 de julio del 2022 y disponible en http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/pdfs/CPEUM_24022017.pdf

2(a). México deberá establecer en sus leyes laborales el derecho de los trabajadores a participar en actividades concertadas de negociación o protección colectivas y a organizar, formar y afiliarse al sindicato de su elección, y prohibir, en sus leyes laborales, el dominio o interferencia del empleador en actividades sindicales, discriminación o coerción contra los trabajadores por virtud de actividad o apoyo sindical, y la negativa a negociar colectivamente con el sindicato debidamente reconocido.²⁴⁵

De igual manera, en los textos finales del T-MEC contenidos en el Decreto promulgatorio de 29 de junio de 2020, por el que se sustituye el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el Capítulo 23, está dedicado al ámbito laboral, entre otros temas reconoce como derechos laborales: “la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, ...”²⁴⁶

Acorde a lo anterior, y una vez llevada a cabo la reforma laboral correspondiente, fueron modificados en esta materia, la parte final de la fracción IV del artículo 133 de la LFT, prohibiendo a los patrones realizar cualquier acto u omisión que atentara contra el derecho de los trabajadores a decidir quién los representará en la negociación colectiva, cumpliendo así con las obligaciones nacionales e internacionales contraídas por el gobierno mexicano.

²⁴⁵ *Reforma Laboral. Compatibilidad del Predictamen con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*; STPS, consultado el 12 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.reformalaboralmexico.com/wp-content/uploads/2019/04/Presentaci%C3%B3n-TMEC.pdf>

²⁴⁶ *Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)*; Gobierno de México, consultado el 25 de junio de 2021 y disponible en: <https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>

Uno de los objetivos claves de la negociación colectiva es la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores, así como establecer los derechos y obligaciones de las partes en el empleo que propicien condiciones armoniosas y productivas, siendo los CCT el medio esencial para reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de protección laboral.

Derivado de la experiencia práctica en las UIESAL, se pueden dar diversos conceptos de lo que significa la negociación colectiva, entre los que destacan:

- Bajo ambientes donde existen profundos y añejos desacuerdos, es la herramienta de diálogo que permite encontrar la cooperación de los demás, a fin de transformar un enfrentamiento, en un ejercicio de solución conjunta y democrática de problemas laborales.
- Debe ser un proceso de mutua comunicación encaminado a lograr un acuerdo, para ello requiere que las partes involucradas cedan, a sabiendas de que habrá algunos intereses compartidos y otros opuestos, en cuyo caso se puede buscar el acuerdo de los que son compartidos y acercamientos en los que no.

Entre los objetivos de la negociación colectiva la OIT considera, entre otros, los siguientes:

- La prevención, disminución e incluso eliminación de los conflictos.
- Conseguir un mayor desempeño laboral.
- El logro de mejores condiciones de trabajo.
- Al final conseguir la armonía y el equilibrio laborales.

Se sostiene que, la negociación en términos generales es un arte y para ello, se debe capacitar para desarrollar las habilidades primordiales que permitan arribar a buenos acuerdos que beneficien a las partes, dentro de este proceso se debe, en principio, detectar las fortalezas y debilidades que puedan traducirse en el cumplimiento de las obligaciones que a cada una de las partes les corresponde asumir, situación que favorece el equilibrio, y si se pone en una balanza, cuando esta se inclina hacia uno de los lados, es porque una de las partes, no está cumpliendo o está abusando.

En este sentido, retomando la definición vertida por la OIT sobre la negociación colectiva se puede desprender que uno de sus fines últimos es la convención o contratación colectiva y, concretamente, en el campo de las UIESAL, permite visualizar que dichas instituciones llevan más de tres décadas utilizando el mecanismo de la negociación, lo que les ha permitido, poco a poco ir obteniendo mejoras muy por arriba de lo que establece la LFT, incluso muchas de ellas comenzaron a conseguirlas mucho antes de que se diera la reforma al artículo 3º constitucional y a la LFT en 1980. Entre sus logros, ya habían pactado la firma de instrumentos tales como convenios colectivos, estatutos o reglamentos internos en los que de manera bilateral obtuvieron de la parte patronal la firma de acuerdos que les otorgaron derechos superiores a los establecidos en la constitución, especialmente en el artículo 123, así como en la LFT reglamentaria, todo lo anterior como resultado de la práctica de la negociación colectiva.

Cabe señalar que, los avances previamente señalados no fueron concesiones graciosas por parte de la representación de las autoridades universitarias, sino que en algunos casos fueron resultado de varias luchas que trajeron consigo el estallamiento de distintas huelgas, las que se dieron en las Universidades autónomas no se les daba el mismo tratamiento que a las estalladas en centros de trabajo de distinta naturaleza, como en el caso de la industria, ya que en las Universidades no se podía hablar de un desequilibrio entre los factores de la producción y el trabajo (capital y trabajo), toda vez que las instituciones educativas no podían ser comparadas con centros de trabajo de producción o empresas, ya sea de bienes o servicios que además generan recursos, razón por la cual podemos sostener que las UIESAL tienen una naturaleza distinta que las aleja de las situaciones antes referidas.

3.4.3.1. Etapas de la negociación colectiva

Generalmente, la implementación de la negociación colectiva de trabajo en las UIESAL se lleva a cabo mediante la aplicación de diversas estrategias, pero existe un común denominador que es útil considerar a fin de alcanzar el propósito

de llegar a acuerdos, en este sentido, se deben fijar al menos las siguientes etapas con sus respectivos procedimientos, a saber:

I. Antes

- Se recibe el planteamiento de la parte sindical o trabajadora.
- Se elige el equipo de trabajo que lo va a atender por parte de la representación patronal.
- Tratándose de revisión del CCT se forma al equipo con integrantes de los subsistemas a los que les atañen los planteamientos y que manejan los temas a tratar.
- El equipo seleccionado analiza el planteamiento y se prepara para las negociaciones.
- Acto seguido, se convoca a la contraparte (sindicato/trabajadores) a instalar una mesa de negociación.
- Se instala la mesa de negociaciones y es conveniente que se establezcan las reglas para llevar a cabo las pláticas correspondientes, a fin de llevar un orden.
- Una vez instalada la mesa de negociación se inicia el periodo de negociaciones.

II. Durante

- La representación del patrón plantea a la representación sindical, las propuestas de respuesta a sus planteamientos y justifica sus alegatos.
- El sindicato lo recibe y a su vez entrega sus contrapropuestas incluyendo también sus respectivos alegatos.
- Ambas partes proceden a la discusión de las propuestas y contrapropuestas, argumentando cada uno lo que a su derecho corresponde.
- A partir de las argumentaciones, se van tomando acuerdos y se elabora el documento en el que consta el compromiso, de ser el caso.
- Se recomienda que sea al final cuando el patrón presente al sindicato las propuestas de carácter económico.
- La base trabajadora lleva a cabo votaciones o las consultas necesarias, para determinar si aceptan o no el ofrecimiento. Este mecanismo, también es

común llevarlo a cabo en negociaciones menores, en donde se consulta con las delegaciones sindicales y la base trabajadora quienes regularmente deciden en asambleas.

- Si el sindicato acepta, se firma el convenio y se da por terminado el conflicto y, de ser el caso, el documento será depositado y ratificado ante la instancia federal competente derivado de la importancia de la negociación, como cuando se trata de una revisión salarial o contractual.

III. **Después**

- Se dará seguimiento y cumplimiento a cada uno de los compromisos que se hayan pactado, apegándose a los tiempos establecidos en los acuerdos.

No se puede hablar de negociación colectiva sin referir a las relaciones laborales porque estas constituyen un tema de los más complejos que tiene que ver con la interacción entre las personas que laboran en un mismo centro de trabajo y, en este caso, el espacio son las UIESAL.

Existe una frase muy coloquial que se cita en cualquier ámbito donde hay relaciones humanas, *cada cabeza es un mundo*, lo cual refiere a la complejidad de temperamentos propios en las relaciones humanas, dependiendo de cada persona que interactúa con otra u otras, lo cual puede generar situaciones que ayuden a resolver, o bien, a complicar más una problemática determinada. En este caso, se habla de las relaciones dentro del ámbito laboral, en donde desde el punto de vista de la clasificación del conflicto podemos decir que los hay de carácter individual y colectivo, siendo este último el que interesa en esta investigación, ya que, en las relaciones colectivas la negociación será entre uno o más sindicatos, y uno o más patrones.

Dicho lo anterior, la negociación depende del grado de complejidad del planteamiento o conflicto de que se trate, por ello, es importante tomar en cuenta las estrategias y buenas prácticas que en el pasado dieron buenos resultados en negociaciones previas, sin olvidar que cada ejercicio para construir acuerdos es único y lo que funcionó en alguna ocasión no *necesariamente* servirá en otra similar, es indispensable tomar en cuenta los diferentes factores y actores de la problemática particular a resolver, por lo tanto, no se puede confiar en que las

estrategias exitosas se conviertan en una garantía, hay que tener presente también que pueden influir situaciones coyunturales de carácter político, económico o social, como ocurre en el caso que ahora nos ocupa, las reformas a la LFT de 2019 darán la pauta para que los sindicatos de las UIESAL exijan la adecuación de las mismas en sus CCT y en la normatividad que les es aplicable.

Sin embargo, en la mayoría de los sindicatos de las UIESAL y por consiguiente sus afiliados, la base trabajadora, perciben al patrón o a sus representantes como sus adversarios, y todo lo que suene a autoridad los pone a la defensiva. Por su parte, el patrón o sus representantes ven a los sindicatos como provocadores de conflictos y con ello la brecha de acercamiento de diálogo para solucionar conflictos y llegar a acuerdos se vuelve más grande porque primero hay que derribar estas barreras de prejuicios, incluso en ocasiones, cuando el patrón o sus representantes tratan de llegar a acuerdos son tachados de injerencistas, con fundamento en la prohibición que la ley establece sobre este particular.

3.4.4. Contrato Colectivo de Trabajo

El propósito medular de la negociación colectiva es el logro de la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), en el entendido de que dicho acuerdo se lleve a cabo de manera auténtica, a través de un sindicato legítimo que ha sido elegido democráticamente y es responsable y congruente en poner los intereses de sus trabajadores agremiados en primer lugar logrando que su actuación se ajuste a los términos de lo que los empleados requieren y esperan.

Se menciona que el sindicato, la negociación colectiva y la huelga son las tres figuras que integran el núcleo duro del derecho colectivo del trabajo. El sindicato es la parte en las relaciones colectivas, que buscará negociar con el patrón, y precisamente a través de este proceso de diálogo, es que podrá obtener de este último la firma de uno de los instrumentos más importantes para regular las relaciones colectivas en un centro de trabajo, el CCT. Este último instrumento permite no solo mejores condiciones de trabajo, sino garantiza la tranquilidad y estabilidad laboral para la base trabajadora y, sobre todo, la defensa de sus derechos y las condiciones obtenidas mediante la negociación, buscando ir más allá

de los beneficios del trabajo contemplados en la Constitución y su Ley reglamentaria, además, cada vez que se revisen dichas condiciones el sindicato se asegure de que estas sigan evolucionando y se traduzcan en mayores mejoras.

En este sentido, dentro de los principales ejes de la reforma laboral de 2019, está cumplir con los compromisos que, por un lado, derivaron del análisis de la problemática que enfrentaba la justicia laboral en México, a petición del presidente Enrique Peña Nieto y coordinadas por el CIDE y, por el otro, los adquiridos a nivel internacional con la firma del T-MEC, en especial, los ligados a los sindicatos, la negociación colectiva y por ende, a los CCT, que derivaron en la reforma constitucional de 2017, en la cual se fijaron reglas para evitar prácticas de simulación y corrupción tan fuertemente arraigadas en la praxis laboral mexicana, por lo que, se pretende que el nuevo modelo laboral permita a los trabajadores contar con una verdadera representatividad dejando que elijan de manera personal, libre, secreta y directa a sus líderes sindicales para que recuperen la confianza y exista una legitimación de estos últimos y les demuestren con estrategias que realmente lucharán por sus intereses y defenderán sus derechos, y lo más importante, los trabajadores se involucren, participen y sean tomados en cuenta para que al final puedan conocer el contenido de lo que dichos líderes pactan en los CCT.

Desde el punto de vista del derecho individual del trabajo la LFT establece la obligación del patrón y es su responsabilidad que cada trabajador cuente con su contrato individual de trabajo, situación que en muchos casos no se cumple. Por lo que hace al derecho colectivo, una vez que un sindicato obtiene el reconocimiento de parte de la autoridad laboral y además cuenta con la mayoría de afiliados, y en el caso de haber más de un sindicato, existe la posibilidad de que el sindicato mayoritario emplace al patrón para que firme un CCT, situación que el patrón deberá atender, so pena de que de no hacerlo, las personas trabajadoras podrían estallar la huelga, lo cual encuentra su fundamento en el artículo 450 fracción II de la LFT.

La definición del CCT, se encuentra contenida en el artículo 386 de la LFT que señala:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Con la firma de un CCT se pretende sean reguladas las condiciones de trabajo bajo las cuales prestarán sus servicios en el centro de trabajo del que se trate aquellas personas trabajadoras a quienes se les aplicará. Cabe señalar que, de manera general, los términos en que se pacta son con la idea de fijar la regulación de las relaciones colectivas entre el sindicato y el patrón, a fin de obtener mayores beneficios de los que por ley les corresponden y que comúnmente se refieren a aspectos que tienen que ver con la relación laboral, tales como salario, jornada, descansos, vacaciones, seguridad social, condiciones de trabajo, etc., además de contemplar las reglas para la relación entre sindicatos y empleadores. En la vía de los hechos, los CCT sirven para dar certeza a la base trabajadora en cuanto a las determinaciones que pueda tomar el patrón y que no se ajusten a los términos pactados, evitando con ello que se actúe de una manera abusiva, despótica o autoritaria en contra de los trabajadores.

Antes de la reforma de 2019, los trabajadores que se afiliaban a un sindicato quedaban obligados a aportarle las cuotas sindicales establecidas en sus estatutos, sin embargo, una de las reformas de suma relevancia es la contenida en el segundo párrafo de la fracción VI del artículo 110 de la LFT, que se refiere a los descuentos que pueden hacerse al salario incluyendo como innovación el hecho de que el trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad al patrón solicitándole no le aplique la cuota sindical, en cuyo caso este último no podrá descontarla; esta novedad en la realidad podría parecer de beneficio para el trabajador que así lo decida, pero se sostiene que se puede convertir en un motivo de discriminación por parte del sindicato y se puede dar el caso de que el trabajador ya no cuente con ningún apoyo de parte de este.

Otra de las de las novedades de la reforma para efectos del contrato colectivo inicial, consiste en que el sindicato que lo solicite con fundamento en el artículo 390-

BIS de la LFT, deberá presentar la constancia de representatividad en la que demuestre que cuenta con el apoyo de por lo menos el treinta por ciento de la base trabajadora. Sin embargo, si la intención es evitar que sigan existiendo sindicatos blancos, no representativos que sigan firmando CCTPPP, también se les debería expedir esta constancia, en los casos de revisión de dichos CCT y que no solo se acrediten con la toma de nota.

Por otra parte, los CCT deben cumplir el requisito formal de celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, según lo establece el artículo 390 de la LFT y presentarse por triplicado, quedando un ejemplar para cada una de las partes, sindicato, patrón y un tercer ejemplar se deposita ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCYRL), quien les asignará un buzón electrónico. El CCT surtirá efectos desde la presentación del documento salvo que las partes acuerden otra fecha.

Otros requisitos que deben contener los CCT están previstos en el artículo 391 de la LFT y son los siguientes:

- I. Nombre y domicilio de los contratantes.
- II. Las empresas y establecimientos que se abarquen con él.
- III. La duración del mismo, ya sea por tiempo indeterminado o para obra determinada.
- IV. La duración de las jornadas de trabajo.
- V. Los días correspondientes al descanso y vacaciones.
- VI. El monto de los salarios.
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento inicial que se deban impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deberán formarse como indica la LFT, y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Esta última disposición introdujo la prohibición de establecer la *cláusula de exclusión por separación*, por lo que, los trabajadores que dejen de pertenecer al

sindicato por renuncia o expulsión, no podrán ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.

También quedó establecido el derecho a que el CFCYRL expida a quien lo solicite por escrito y pague los derechos correspondientes, copia certificada del texto más reciente del CCT y/o tabuladores que se hayan registrado.

Por último, señala que a petición de las partes el CFCYRL dentro de los tres días siguientes a que se presente, emitirá el Certificado de Registro del CCT, con el contenido señalado en dicho pacto.

Si en el centro de trabajo, existen varios sindicatos, hay una serie de requisitos para determinar cuál es el que tiene derecho a negociar y celebrar el CCT, en cuyo caso, la negociación se llevará a cabo con el sindicato que cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores. En la práctica, hay sindicatos en los que existen varias corrientes, que aun cuando forman parte del mismo sindicato, en la vía de los hechos actúan como si pertenecieran a sindicatos distintos, y los conflictos que se presentan afectan no solo la representatividad del sindicato mayoritario, sino que en su afán de demostrar que son más combativos, afectan las actividades que deben desarrollarse en el centro de trabajo. Respecto a esta última problemática sindical la LFT no contempla la manera en cómo solucionar este tipo de conflictos intersindicales que al final al que más afectan es al centro de trabajo y a sus agremiados.

A partir de la reforma laboral efectuada el 1 de mayo de 2019 y en términos de lo establecido en el artículo décimo transitorio del Decreto de la reforma laboral, los contratos preexistentes deberán ser revisados en un plazo de cuatro años, debiéndose seguir el proceso indicado en el artículo 390 de la LFT vigente.

Se comenta que todos aquellos CCT que se celebren posterior a la reforma laboral serán revisados de manera integral cada dos años y cada año en cuanto la revisión de los tabuladores. En el caso de que la revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores podrá aplicarse el derecho de huelga.

Al analizar el significado de la libertad sindical, la contratación y la negociación colectiva se menciona que las UIESAL constituyen centros de trabajo que cuentan con sindicatos que han sido electos desde hace mucho tiempo de una

manera democrática, en su mayoría a través de las urnas, y otros, que son los menos, lo hacían por medio del voto indirecto, esto es, delegaban la votación en sus representantes sindicales a nivel local, lo cual no era ni es lo ideal, ya que solo unos cuantos decidían por la mayoría.

De esta manera, dichos sindicatos siempre han pugnado por obtener mejoras en las condiciones de trabajo del personal al que representan, que van desde condiciones no precisamente de carácter económico y las que sí lo son, son las que más interesan a los trabajadores, ya que una de las constantes luchas de la clase trabajadora es precisamente contar con un salario digno y, en consecuencia, sus expectativas son las mejoras en las prestaciones económicas y de seguridad social.

Esto último, lo han logrado precisamente, a través de la contratación colectiva, siendo una de las causas por la cuales un sindicato puede emplazar a huelga al patrón, con la finalidad de solicitar o bien la firma inicial de un CCT, en cuyo caso, la reforma laboral les exige que tengan la constancia de representatividad, lo cual garantiza que el contenido de lo que se va a pactar cuenta con el aval de la base trabajadora; asimismo, otra de las causales o motivos por los que se puede emplazar a huelga en términos del artículo 450 de la LFT es para llevar la revisión bianual en el caso de la revisión integral del CCT, o bien cada año en el caso de que se solicite la revisión de los tabuladores de salarios.

En la mayoría de las UIESAL desde la reforma de 1980 al artículo 3º Constitucional y al título de trabajos especiales de la LFT, se llevó a cabo la integración formal y el reconocimiento de los sindicatos a los que se había negado el registro y como consecuencia, no podían solicitar la celebración de CCT aun cuando tenían una representación mayoritaria. Actualmente, muchos de estos sindicatos no han llevado a cabo su proceso de legitimación, lo cual es preocupante, ya que, de no hacerlo a más tardar a finales de abril de 2023 correrán el riesgo de quedar sin efectos, aunque la autoridad laboral tendrá que tomar en cuenta que uno de los motivos por el que no lo han hecho, fue una causa fortuita: la pandemia; y por otro lado, la cantidad de expedientes que tiene que atender el CFCYRL que, de alguna manera, se ha visto rebasado con el cúmulo de asuntos a los que debe dar trámite. En el siguiente capítulo, se menciona la numeralia

consultada sobre el registro tanto de los sindicatos como de los CCT en las UIESAL, y de una manera muy precisa, en las instituciones que hemos tomado como muestra para el análisis.

3.4.5. Huelga

La huelga es uno de los derechos que junto con el de sindicalización y el de la contratación colectiva forman la *triangularidad del derecho colectivo del trabajo*, es la institución que constituye el núcleo duro del derecho colectivo del trabajo y gracias a ella se alcanzaron otros derechos fundamentales laborales que hoy ejerce la clase trabajadora.

Las huelgas de Cananea y Río Blanco en México son recordatorios históricos de las inhumanas condiciones de trabajo bajo las cuales vivían los trabajadores, quienes hartos de la pobreza y hambre usaron su derecho colectivo de huelga, como último recurso para transformar dicha situación.

El Constituyente de 1917, reconoció este reclamo y lo elevó a rango de derecho fundamental laboral en las fracciones XVII, XVIII y XIX del artículo 123 al decir:

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán

comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.²⁴⁷

Al analizar estas tres fracciones, podemos ver que solo la ubicada bajo el numeral XVIII tuvo un cambio con la reforma del 31 de diciembre de 1938, en la que se elimina la última parte relativa a que los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarían comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional, toda vez que en el caso de los obreros de las fábricas militares, serían regulados por la normatividad aplicable al ejército, que se referencia en el Apartado B del artículo 123 constitucional.

La huelga ha llegado casi de manera intacta hasta nuestros días y continúa siendo uno de los bastiones del derecho colectivo del trabajo, que les permite a los trabajadores recurrir a ella si se encuentran ante cualquiera de los supuestos que establece el artículo 450 de la LFT y conforme a las formalidades del procedimiento correspondiente previsto en dicha normativa. Por su relevancia en la historia del derecho laboral mexicano: “es una institución clave del derecho colectivo del trabajo y un derecho humano de los trabajadores”.²⁴⁸ Si embargo, la LFT señala que los únicos facultados para ejercitarla son los sindicatos, siempre y cuando satisfagan los requisitos de fondo, forma y número previstos en dicha ley reglamentaria, lo que representa una restricción a este derecho fundamental laboral.

²⁴⁷ *CPEUM* de 1917, ob.cit., nota 141, artículo 123, fracción XVII, XVIII y XIX.

²⁴⁸ Alatorre Yáñez, Patricia, “La huelga como un derecho esencial de la clase trabajadora”, *Revista Niuweme*, México, Posgrado de Derecho UNAM, 2021, Año 8, Número 15, p. 198, disponible en: http://www.posgrado.derecho.unam.mx/Revistas/NIUWEME_Num_15.pdf

La evolución histórica de la huelga permite dimensionar que se trata de uno de los principales logros obtenido por los seres humanos trabajadores como consecuencia de una larga y encarnizada lucha en todo el mundo. Valga el homenaje permanente a todos aquellos que perdieron su libertad y hasta la vida, para que hoy se reconozca este derecho fundamental laboral en los textos jurídicos nacionales e internacionales como una de las instituciones emblemáticas para dar continuidad a la evolución del derecho colectivo del trabajo.

Contextualizando, Arístides Silva Otero y Mariela Mata de Grossi señalan que “la Revolución Industrial provocó una reorganización social con la presencia de dos clases sociales antagónicas que integran la sociedad, incluso hasta la actualidad: por una parte, la clase de los patrones capitalistas y, por la otra, los proletarios asalariados”.²⁴⁹

Esta reorganización estructural traerá un cambio de paradigma en la forma del trabajo, ya que los talleres en los que laboraban los artesanos fueron desapareciendo debido a la proliferación de fábricas producto de la industrialización, y estos se vieron en la necesidad de migrar hacia las ciudades en donde se iban instalando en las grandes fábricas. En estas últimas los obreros se enfrentaron a condiciones laborales deplorables generando la irrupción de los primeros movimientos de la clase trabajadora: “La lucha de las clases sociales fue un problema que apareció en las formaciones de una clase de capitalistas industriales, y una clase de obreros de fábricas, cuyos únicos medios de producción eran sus manos y sus hijos: un proletariado.”²⁵⁰ Así, “...estos obreros se agruparon, declararon huelgas que iban acompañadas de violencia contra las máquinas y

²⁴⁹ Silva Otero, Arístides y Mata de Grossi, Mariela, *La llamada Revolución Industrial*, Editorial Texto, Universidad Católica Andrés Bello, 2005, p. 20.

²⁵⁰ Arroyo, David y Pozuelo, Raúl, “El movimiento obrero”, *blog DAVISTREAMS*, marzo de 2012; consultado el 15 abril de 2021 y disponible en: <https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/el-movimiento-obrero-la-resistencia-ante-los-abusos-del-capitalismo/>

contra las personas...”²⁵¹ surgiendo el movimiento llamado Ludismo que se extendió a varios países de Europa.

Ante las protestas obreras en Inglaterra surgieron las leyes británicas mejor conocidas como *Combination Acts*, promulgadas entre 1799 y 1800 que prohibían las asociaciones de trabajadores y, por supuesto, la huelga, dichas disposiciones fueron revocadas en 1824 ante la presión popular.

En América no hay que olvidar la huelga de Chicago en 1886, en la que participaron 200,000 trabajadores, “...denunciando las condiciones laborales que eran las peores del país, policías y rompe huelgas intentaron disolver las manifestaciones, provocando que derivara en la llamada Revuelta de *Haymarket*, en la que veinte mil personas fueron reprimidas y hubo saldo rojo...”²⁵²

Resultado de esta huelga fueron aprehendidos y llevados a juicio sus principales líderes conocidos como los: *Mártires de Chicago* “...ocho anarquistas, socialistas y sindicalistas acusados de asesinato y conspiración... cuya memoria se honra hasta nuestros días y en su honor se instituyó el 1º de mayo como Día del Trabajo”.²⁵³

En México los trabajadores enfrentaron las condiciones inhumanas como las vividas por sus pares en Europa y Norteamérica, laborando jornadas de entre catorce y dieciséis horas, con un salario que nunca veían en dinero, ya que estaban totalmente endeudados con las tiendas de raya donde se les obligaba a adquirir lo poco que habían ganado y que apenas les permitía sobrevivir y en muchas

²⁵¹ *Idem.*

²⁵² “Huelga general en Chicago, participaron 200 mil trabajadores”, *El siglo de Torreón*, 1 de mayo de 2012; consultada el 15 de abril del 2021 y disponible en: <https://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/735299.1886-huelga-general-en-chicago-participan-200-mil-trabajadores.html>

²⁵³ “Los mártires de Chicago y la crónica de Martí”, *La defensa*, diciembre 2016, Año 1, número 3, Argentina; consultada el 15 de abril de 2021 y disponible en: <https://www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%203/martires-de-chicago.html>

ocasiones morían a causa de las malas condiciones de higiene en el trabajo aunado al hambre que siempre padecían.

Bajo estas deplorables condiciones los trabajadores reaccionan con infinidad de protestas y huelgas, siendo dos de ellas las que dejaron huella en la historia mexicana: las huelgas de Cananea y Río Blanco, que fueron reprimidas con excesiva violencia durante el gobierno del General Porfirio Díaz. Estas huelgas “significaron una ruptura con el pasado inmediato caracterizado por el mutualismo sindical. En ambos casos, aún por reivindicaciones económicas, los mineros y textiles utilizaron la acción directa y, sin existir el derecho de huelga, las estallaron.”²⁵⁴

Estas huelgas fueron el preámbulo de la Revolución Mexicana que encabezó Francisco I. Madero, apoyado por los Hermanos Flores Magón, quienes bajo una doctrina anarcosindicalista, participaron en la elaboración del Programa del Partido Liberal Mexicano y sentaron las bases para la redacción de la Carta Magna de 1917. Néstor De Buen Lozano sostiene: los “orígenes inmediatos [del artículo 123] estarán en el Plan de Saint Louis Missouri de los Flores Magón (1 de julio de 1906) ...”²⁵⁵

Al término de la Revolución Mexicana y con la firma de la Constitución de 1917, se establecerán el derecho de coaligarse, es decir, de formar sindicatos; y el derecho de huelga, como derechos fundamentales del trabajo convirtiendo a esta última en una acción social en ejercicio de los derechos humanos de carácter laboral.

Actualmente, la huelga se encuentra regulada en el Título Octavo de la LFT, y definida en el artículo 440 al señalar que la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, en donde la expresión “coalición” se refiere a sindicato, ya que el texto del artículo 441 dispone que las

²⁵⁴ *A 110 años de las huelgas de Cananea y Río Blanco*, México, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Programa de Estudios Universitarios, consultada el 30 de abril de 2021 y disponible en: <https://www.peu.buap.mx>

²⁵⁵ Puig, Carlos Alberto, *El Programa del Partido Liberal y el Artículo 123*; consultada el 30 de abril de 2021 y disponible en: <https://www.ria.uaem.mx>

“asociaciones permanentes” son los sindicatos, por lo que, no podrá ejercerse por cualquier otra organización que no tenga esa naturaleza.

La huelga es la suspensión del trabajo como medida de presión, decidida por los trabajadores para alcanzar sus pretensiones, sin embargo, la huelga es en cierto modo, podría ser interpretada por algunos como un derecho que solo le corresponden a los sindicatos, lo cual no es así, ya que el propio artículo 440 de una manera clara señala que la huelga puede llevarse a cabo por una coalición de trabajadores, lo cual se reafirma con el artículo 441 que establece que serán consideradas como coaliciones permanentes a los sindicatos. No debemos olvidar que la LFT vigente señala que deben observarse los siguientes requisitos de fondo, forma y número, los que dificultan aún más el poder llevarla a cabo:

3.4.4.1. Requisitos de fondo: se refieren al objetivo de la huelga, están prescritas en el artículo 450 de la LFT y en síntesis son:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
2. La celebración del contrato colectivo de trabajo y su revisión;
3. La celebración del contrato ley y su revisión;
4. Por violaciones al CCT o al CL;
5. Exigir el pago sobre su participación de utilidades;
6. Huelga por solidaridad, y;
7. La revisión de los salarios contractuales (artículos 399 bis y 419 bis LFT).

3.4.4.2. Requisitos de número: se contienen en el artículo 451 de la LFT:

- I. Que su objeto sea cualquiera de los que marca el artículo 450;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 930, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumpla lo establecido en el artículo 920 de la LFT.

3.4.4.3. Requisitos de forma: en términos del artículo 920 de la LFT son:

- 1.- Hacer el emplazamiento por escrito y anunciar la intención de ir a huelga y el objeto de esta;
2. Presentarlo por duplicado al Tribunal competente y si se está en lugar distinto, al órgano jurisdiccional más cercano quien lo hará llegar al competente;
3. El aviso para la suspensión debe darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión y de 10 si se trata de servicios;
4. Cuando el objeto sea la celebración del CCT, debe anexarse la constancia de representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL);
5. Si el objeto es la celebración del CL, se hará en los mismos términos que para el CCT; y
6. Acreditar que el sindicato emplazante es el titular del CCT o administrador del CL, debiendo anexar el certificado de registro expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

3.4.4.4. Tipos de huelga, a saber:

- I. Huelga legalmente existente: la que satisface todos los requisitos ya referidos;
- II. Huelga Ilícita: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores dependan del Gobierno (artículo 445 LFT);
- III. Huelga justificada: aquella cuyos motivos son imputables al patrón (artículo 446 LFT)
- IV. Huelga Inexistente: cuando no se cumple con los requisitos de fondo, forma y número señalados (artículo 459LFT).

Es primordial tener presente que el *efecto de la huelga* es suspender la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal, y en las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del Tribunal, con excepción de las huelgas por solidaridad.

3.4.4.5. Causas de terminación de la huelga previstas en el artículo 469:

1. Por acuerdo entre los huelguistas y los patrones;

2. Si el patrón se allana en cualquier tiempo al emplazamiento y cubre los salarios caídos;
3. Por laudo arbitral de la persona o comisión que elijan las partes; y
4. Por sentencia del Tribunal si las partes someten el conflicto a su decisión.

La huelga es un derecho humano laboral fruto de innumerable luchas y vidas, sin embargo, hoy en día para que los trabajadores puedan ejercitar este beneficio, tienen que satisfacer todos los requisitos mencionados previamente, por ello, se concluye que la huelga es un derecho humano con cierto grado de dificultad para llevarse a cabo, si no satisfacen los requisitos señalados pero, principalmente, y consideramos que su ejercicio es más complicado para una simple coalición que para un sindicato, el que ejerce este derecho humano laboral con una mayor facilidad y además es un elemento protagónico en la historia de las UIESAL.

Los tratadistas del derecho laboral se refieren al derecho de huelga desde diversos puntos de vista, bien como un mecanismo a través del cual los trabajadores logran del patrón la mejoría en sus condiciones de trabajo, o bien, un mecanismo para persuadir al empleador para que cumpla con sus obligaciones y lograr el equilibrio entre los factores de la producción. En este sentido, primero se dice que la huelga es el instrumento más importante para concretar la negociación colectiva y que, si bien es un medio de presión o de persuasión, también debe reconocerse que constituye el momento más crítico entre las partes en especial para los trabajadores, cuando no se alcanzan acuerdos, o bien, no son satisfechas sus demandas, orillándolos a que decidan dejar de prestar sus servicios sin derecho a recibir sus salarios.

En la historia de las UIESAL este derecho lo ejercieron las organizaciones sindicales en varias ocasiones cuando no se encontró otro camino y vía de solución más que el estallamiento de la huelga, en estos casos, algunos sindicatos primero lograron se les reconociera como interlocutores, y segundo, la obtención de mejores condiciones de trabajo, así como cristalizar acuerdos que al principio fueron convenios colectivos, pero cuando se dieron las condiciones para poder emplazar a huelga en los términos y bajo las causales que establece la LFT, específicamente en el artículo 450, fue que pudieron materializar la firma de sus CCT.

Actualmente, año tras año los sindicatos universitarios emplazan a huelga por revisiones salariales y, cada dos años por revisiones integrales de sus CCT. Se debe tener en cuenta en el análisis sindical, las particularidades de cada UIESAL, algunas cuentan con un solo sindicato que ampara y afilia tanto a los trabajadores académicos como administrativos; en otras, coexisten varios sindicatos ya sea del personal académico o del administrativo, en cuyo caso, la titularidad de la contratación colectiva y, por lo tanto, el derecho de emplazar a huelga lo tiene el sindicato que represente el mayor interés gremial. Con la reforma de 2019, la forma de operar de algunos de estos sindicatos puede cambiar respecto a cómo venían transitando, sobre todo los que obtenían la mayoría mediante votaciones indirectas, situación que la actual LFT prohíbe y los obliga a someter su representatividad a la decisión de los trabajadores mediante el voto personal, libre, secreto y directo, de no hacerlo así, no podrán primero, obtener su toma de nota, y segundo, sin ella no podrán emplazar a huelga para celebrar o revisar un CCT y, en consecuencia, carecerán de la legitimación correspondiente otorgada por el CFCyRL.

Esta situación lleva a calcular escenarios que antes de la reforma eran imposibles, como el hipotético de que un sindicato no alcance la mayoría exigida por la LFT, caso que abre la posibilidad de que surjan nuevas representaciones distintas a quienes ostentan la titularidad con el inminente riesgo del estallamiento de una huelga, y con los efectos nocivos que esto puede generar.

Un tema coyuntural e indispensable a considerar son las consecuencias laborales desencadenadas por la pandemia de COVID-19 que irrumpió a principios del 2020 en el mundo, que no sólo fueron fortuitas sino que implicaron revalorar temas que bajo las circunstancias actuales pueden evitar el estallamiento de una huelga que agrave aún más las condiciones que, *per sé*, dejan secuelas con un margen de recuperación social titánico, como ocurre con el cierre de las fuentes de empleo, lo que de por sí cancela el ejercicio de los derechos laborales incluyendo, la huelga.

Considerando las múltiples funciones de las UIESAL, el fenómeno de la pandemia exige considerar temas como ampliar el uso de las tecnologías de la información que tanto han ayudado a enfrentar los estragos ocasionados por la

misma hacia otras necesidades, además de la docencia; tal es el caso de los procesos de votación para la elección de directivas sindicales o bien para la aprobación del contenido de un ofrecimiento en revisión de salario o de revisión integral del CCT que no podían llevarse a cabo de manera presencial debido al potencial riesgo de contagio e incluso la muerte.

Se hace hincapié que, hoy por hoy, la huelga es uno de los derechos fundamentales laborales de la clase trabajadora y es su mecanismo más poderoso de lucha contra los abusos e incumplimientos del empleador, pero sin olvidar que para estallarla deben cumplirse requisitos y procedimientos, siendo uno de los más elementales el que exista un emplazamiento y una causal para llevarla a cabo, lo cual se puede considerar una limitación a este derecho, que de no ejercerlo con los requisitos que la ley impone, se corre el riesgo de que los huelguistas queden fuera de su fuente de trabajo. Por otro lado, si bien puede ser ventajoso estallar una huelga cuando se consiguen los objetivos o parte de ellos, sin embargo, cuando se obtiene el resultado contrario, se está ante una situación de gran desventaja, la cual puede ser de consecuencias dañinas tanto para las personas trabajadoras como para el empleador. Por lo anterior, se insiste en lo significativo que es el diálogo social entre las partes, la relevancia de la negociación colectiva como medio para alcanzar los acuerdos correspondientes con beneficios, sin exclusiones, para los involucrados, a fin de no llegar al extremo de la huelga.

3.5. Impacto laboral en las UIESAL por la pandemia de COVID-19

En la segunda mitad del mes de marzo de 2020 detona una situación impredecible en el mundo de magnitudes abrumadoras, de proporciones parecidas a lo ocurrido hace poco más de 100 años al término de la Primera Guerra Mundial. Las noticias propagan que en China surgió un virus en un murciélago, transmitido a una persona y altamente contagioso, al que nombraron SARS-COV-2 (COVID 19) imposible imaginar entonces que algo invisible a los ojos humanos causaría cuantiosos y dolorosos estragos a la humanidad, tal virus surgió en noviembre de 2019 y poco a poco se extendió por el mundo.

Las tecnologías de la información y de la comunicación, entre ellos, la televisión y la prensa, permitieron atestiguar cómo se confina a la ciudad de Wuhan

en China y de la noche a la mañana en un lapso récord de diez días se levantó el hospital del coronavirus en dicha localidad, con una capacidad para mil pacientes, con todos los requerimientos que la emergencia sanitaria ameritaba para contener el brote de lo que sería el inicio de la pandemia global del siglo. La enfermedad comenzó a expandirse de una manera exponencial en el orbe.

La velocidad con la que se expandió el virus en todo el mundo provocó que la Organización Mundial de la Salud la declarara una *pandemia* sin parangón previo e incluso excedida en sus efectos a la fiebre española propagada un siglo antes, en el año de 1918 y contenida en 1920, transmitido de persona a persona por el mosquito *Aedes aegypti*.²⁵⁶

La pandemia del 2020 lentamente provocó el cierre en primer lugar, de todos los centros de trabajo con servicios no esenciales y prácticamente solo funcionaban aquellos vitales para sobrevivir como hospitales, farmacias, centros de abastecimiento de comida, pero no así restaurantes, tampoco estaban disponibles los mercados que se instalan históricamente en las calles llamados *tianguis*; el transporte funcionaba en lo mínimo indispensable; a nivel mundial se cerraron las fronteras cancelando los vuelos de tipo comercial, por lo que, el turismo recibió una grave afectación.

A finales de marzo la mayoría de la población se vio obligada a confinarse en sus casas y el sector educativo no fue la excepción, por lo que, de manera inminente se pasó sin una preparación previa del trabajo presencial al virtual, en un ambiente que no era el propicio, sin soslayar que algunos miembros de las clases más desprotegidas quedaron excluidos de continuar con su proceso educativo al no contar con la infraestructura, como fueron los equipos tecnológicos, el servicio de internet privado necesarios que les permitieran seguir realizando sus tareas desde sus casas, aunado a que familias enteras con varios integrantes tuvieron que

²⁵⁶ Sawyer, Wilbur, A. *Historia de la fiebre amarilla desde la epidemia de Nueva Orleans en 1905*, Oficina sanitaria Panamericana, consultado el 10 de enero del 2021 y disponible en

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/10409/v11n7p689.pdf?sequence=1>

compartir una misma habitación con un solo equipo (computadora, tableta, teléfono celular o lo que se tuviera a la mano y el servicio de internet). El Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) reportó que los teléfonos inteligentes fueron el dispositivo electrónico más usado en México para realizar actividades escolares o clases a distancia en un 65.7% por encima de la computadora portátil, computadora de escritorio, televisión digital y Tablet.²⁵⁷

Por otra parte, en México la Secretaría de Educación Pública instituyó las aulas virtuales a través de los canales de televisión, situación que vino aparejada con sus propias complicaciones ya que, al haber varios integrantes de la familia en distintas edades escolares del nivel básico compartiendo el único aparato de televisión, hubo quienes dejaron de tomar sus clases y muchos ya no siguieron sus estudios. El INEGI determinó que:

De los 33.6 millones de estudiantes en el ciclo 2019-2020, **738.4 mil no concluyeron** el ciclo escolar; **98.2 mil de preescolar**; **146.1 mil de primaria**, **219.2 mil de secundaria**; **181.3 mil de educación media** y **89.9 mil de superior**.²⁵⁸

Las cifras solo muestran una cara del desastre esparcido por la pandemia mundial de principios del siglo XXI en el ámbito educativo en general. A continuación, se señalan y analizan las medidas instrumentadas *in fraganti* para enfrentar los daños provocados en las UIESAL.

²⁵⁷ INEGI, Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la educación (ECOVID-ED) Presentación de resultados, segunda edición; consultada el 2 de mayo de 2022 y disponible en: www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovided/2020/doc/ecovid_ed_2020_presentacion_resultados.pdf

²⁵⁸ *Idem*.

3.5.1. Adaptación práctica del trabajo durante la pandemia

Ante la pandemia por COVID-19 cabe plantearse ¿qué pasó laboralmente en las UIESAL?, los inesperados acontecimientos vividos en la mayoría de los sectores del país fueron incontrolables, la abrumadora dinámica de la pandemia no permitía hacer cálculos certeros y se tomaron decisiones bajo un margen de prueba y error sobre la marcha, razón por la cual no todas estuvieron bien estructuradas ni debidamente planeadas. En los medios oficiales la información proporcionada por el sector salud aseguraba que la pandemia no duraría más allá de mayo del 2020 pero, como se puede comprobar, no solo se extendió geográfica sino temporalmente provocando dolorosos duelos por los miles de vidas humanas perdidas tan solo a finales de ese año.

En el ámbito laboral de las UIESAL se suscitaron dos escenarios diferentes: por un lado, la de los trabajadores académicos cuya tarea esencial es la docencia y se vieron impedidos para impartir cátedra con sus alumnos de manera presencial, por la otra, el personal también académico de diferentes categorías incluyendo los de nivel directivo, ambos grupos tuvieron que migrar al teletrabajo; en el caso de los investigadores experimentales tuvieron que dejar sus laboratorios y cumplir solo con las guardias mínimas para no abandonar sus investigaciones.

En el caso del personal que labora en las UIESAL, cuyas labores son de apoyo, se contemplan trabajadores de diferentes ramas, entre ellas: administrativos, auxiliares de intendencia, jardineros, personal de mantenimiento, entre otros, quienes poco a poco fueron dejando de ir a desarrollar sus labores en la modalidad presencial por los potenciales riesgos implicados por el solo traslado en transporte público además de otras variables peligrosas que se fueron incorporando debido a que agravaban el contagio como fueron las enfermedades de comorbilidad que ya padecían los trabajadores y que en términos de la normativa que iba emitiendo el gobierno federal estaban exentos de presentarse a laborar. A pesar de lo anterior, otros puestos como los empleados de vigilancia se presentaron a custodiar las instalaciones a fin de salvaguardar el patrimonio de las instituciones.

A pesar del contexto desolador las UIESAL inmediatamente adoptaron maneras diferentes de trabajo a fin de no paralizar sus actividades facilitando en

todos los casos viables la modalidad de *teletrabajo*. El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) eleva la enfermedad mundial al rango de *pandemia* dando lugar a efectos económicos y laborales dramáticos ante la decisión gubernamental de declararse el cierre de todos los sectores como no esenciales, por lo que, las UIESAL se vieron en la necesidad de migrar sus clases presenciales hacia la virtualidad, así como otras funciones importantes como las administrativas abriendo la puerta a otra modalidad laboral ya conocida como teletrabajo, lo anterior, ante el imparable contagio que se estaba dando en todos los ámbitos y en todos los rincones del mundo no hubo territorio a salvo de tan terrible virus.

Este panorama internacional tan desalentador enfrentó a las UIESAL a retos inimaginables, en el caso de puestos de naturaleza administrativa se les extendió la nueva forma de trabajo mediante actividades no presenciales y/o trabajo virtual, en cuyo caso, las dependencias universitarias encargadas de desarrollar y facilitar las herramientas tecnológicas se volvieron protagonistas para dicho fin como lo fue para la UNAM el papel que asumió la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) encargada de impulsar la creación, el desarrollo y la evaluación permanente de los modelos y las metodologías de enseñanza-aprendizaje en ambientes educativos multimodales, así como asesorar y apoyar en el diseño, desarrollo y evaluación de proyectos y programas de estudio puestos en práctica a través de la tecnología, valga el reconocimiento del impecable trabajo de esta Coordinación que permitió la migración inmediata de la UNAM al teletrabajo gracias a las plataformas que puso a disposición de su comunidad, así como las innovaciones que realizó durante estos años para permitir y mantener la elevada calidad del trabajo que caracteriza a la UNAM.

Por su parte, los trabajadores universitarios y sus familias tuvieron que adaptarse a esta novedosa forma de trabajar y/o asistir a clases e incluir a sus hogares, poco a poco, la sala, el comedor, la cocina, la recámara o cualquier habitación, hacía también las veces de oficina o salón de clases en su gran mayoría con muy poca privacidad. El teletrabajo obligó al personal a realizar sus actividades a través de las plataformas virtuales ya existentes, las que se crearon en razón de las necesidades y las que se perfeccionaron para hacer un uso más amigable, lo

que implicó retos, toda vez que había personas trabajadoras que nunca habían hecho uso de estas tecnologías, sin embargo, se empezó a dar capacitación para el uso de las diferentes plataformas que hasta la fecha se siguen utilizando.

Otro aspecto que las UIESAL cuidaron de manera prioritaria fue el relativo a la prevención de ataques y/o delitos cibernéticos enfrentando a la violencia digital, que obligó a los responsables de las tecnologías de la información y de la comunicación a implementar medidas de seguridad que evitaran, en la medida de lo posible, este tipo de irregularidades que ponen en peligro, la identidad e integridad de los usuarios de este tipo de plataformas, de hecho las plataformas como zoom no dejan de crear nuevos métodos de identificación para que las reuniones se den en un ambiente seguro y con la menor posibilidad de sufrir ataques violentos y vergonzosos a los que los ambientes digitales pueden estar expuestos.

La experiencia descrita llevó a reflexionar sobre la pertinencia o no de las prácticas puestas en marcha por las UIESAL para reconocer las dificultades y logros realizados, se vio que el teletrabajo docente para la mayoría de los trabajadores no fue una tarea sencilla primero, porque humanamente es necesaria la socialización para mantener un estado de salud, en el sentido señalado en el preámbulo de la Constitución de la OMS: “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”,²⁵⁹ de ahí que la ausencia del contacto físico y la interacción presencial en el aula trajeron consigo efectos psicológicos y físicos que será necesario evaluar. Segundo, porque la educación a distancia no proporciona certeza de que quienes deban estar detrás de la pantalla efectivamente estén presentes, detectar la debida atención o en su ausencia, estén haciendo otras cosas, a menos que se establezca la obligación de conectarse con la cámara abierta durante el tiempo que duran las actividades.

Otras dificultades del teletrabajo desde el punto de vista económico fue el generar mayores gastos a los trabajadores que no tenían previstos, como mayor consumo de luz, agua, insumos, especialmente internet y en ocasiones, hasta

²⁵⁹ *cfr.*, preámbulo de la Constitución de la OMS, consultada el 15 de julio y disponible en: <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

invertir en equipos para poder trabajar, solo por mencionar algunos aspectos que fueron surgiendo a lo largo de esta vivencia, nada agradable.

Después de muchos meses de lidiar con la pandemia se vio la necesidad de impulsar una reforma a la LFT para incluir el reconocimiento de esta forma de trabajo que si bien ya se hablaba del trabajo a domicilio, la regulación era muy limitada y de un contenido muy lacónico, solo se refería a labores de carácter manual que se conoce coloquialmente como *trabajo a destajo*. Pero, la nueva forma de trabajar detonada por la pandemia exigía una delimitación legal clara del teletrabajo, aunque no era nuevo para el mundo laboral era poco común. Como muestra de lo anterior en algunas UIESAL ya se habían instaurado desde hacía más de 50 años, tanto el sistema de universidad abierta como el de educación a distancia, en el caso de la UNAM el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED), en el primero básicamente se operaba a través de escasas asesorías presenciales, pero con la pandemia el SUA también tuvo que utilizar las plataformas y las nuevas tecnologías y se incluyó la virtual. En la modalidad de educación a distancia se trabaja desde sus orígenes en el sistema de teletrabajo.

Durante las próximas negociaciones colectivas para la revisión de los CCT celebrados en las UIESAL, el teletrabajo será un tema obligado a tratar por parte de los sindicatos ya que esta modalidad laboral llegó para quedarse abriendo un margen de opciones para efectuarla como el modelo híbrido, es decir, una parte de la actividad laboral se hace en línea y la otra de manera presencial. Poco a poco el trabajo en las UIESAL se irá adaptando a nuevos retos, sobre todo porque el escenario de incertidumbre en términos de salud sobre posibles rebrotes de este virus con mutaciones podría ocurrir o nuevas variantes del virus como sucedió en el segundo trimestre del 2022 (omicrón) u otras enfermedades, como es la llamada “viruela del mono” que empezó a diseminar en varias partes del mundo, al menos la OMS reporta casi 200 casos al mes de mayo del citado año y en México se reportó el primer caso. Por todo lo anterior, el contenido del derecho laboral es dinámico, cambia para dar respuesta a las necesidades del momento coyuntural en que le toca ser vigente, sin embargo, los principios fundamentales del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales tienen un carácter fijo, los cuales han sido y son la

pedra sobre la que se edifica la arquitectura jurídica del derecho del trabajo, individual y colectivo, protegerlos y garantizarlos es deber social de todo ser humano trabajador como parte de su responsabilidad humana e histórica.

3.6. Consideraciones finales

Los artículos 123 y 3º constitucionales están entrelazados por la filosofía política y ética que los amalgama: asegurar el bien común de la nación. Son preceptos con una estructura jurídica compleja y ambos son producto del sacrificio que implicó la revolución mexicana y son de orden público. En la introducción a la investigación se menciona que el sofista Protágoras de Abdera sostenía que el derecho no era por naturaleza sino por decisión de los seres humanos, a lo largo de la investigación y con apoyo del método histórico se ha visto como el contenido de las leyes laborales ha cambiado enfatizando lo que ya sostenía Protágoras, sin embargo, los principios laborales de estabilidad y certidumbre son una brújula y los derechos colectivos laborales son un mínimo de contenido ético propio del derecho al trabajo que deben ser garantizados por el Estado.

El año de 1910 transcurre con una gran efervescencia, es el fin de la dictadura porfiriana, detona la revolución mexicana y la Universidad reabre sus puertas para asegurarse su papel activo en la formación de la reestructurada nación mexicana. El 5 de junio de 1929 se publica la primera Ley Orgánica de la Universidad reconociéndole su autonomía. Cincuenta años más tarde se reforma el artículo 3º constitucional el 9 de junio de 1980 para añadir la fracción VIII (posteriormente reubicada como VII) que contiene el corazón jurídico de las Universidades e Instituciones Superiores Autónomas por Ley para subsanar la laguna legal y definir los alcances de la autonomía universitaria y el régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores de las mencionadas instituciones al señalar que le es aplicable el apartado A del artículo 123 Constitucional.

Con la modificación del 20 de octubre de 1980 a la LFT que incorpora al Título Sexto titulado de Trabajos Especiales con el Capítulo XVII se fijan las reglas aplicables a las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley. Lo anterior resuelve la indefinición laboral y refuerza la Autonomía

Universitaria como un principio que busca asegurar que las Universidades e Instituciones educativas públicas puedan autogobernarse, tener una vida política-jurídica y administrativa interna democrática y puedan seleccionar los criterios pedagógicos que provean a los estudiantes de una educación laica y de calidad con todas las obligaciones y responsabilidades que implica.

CAPÍTULO 4.

OBLIGACIONES COLECTIVAS DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY (UIESAL)

“...devolverle al pueblo un átomo de sus derechos”²⁶⁰
Francisco I. Madero

Una respuesta sobre ¿qué es? el derecho laboral sostiene que “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales”²⁶¹. Metodológicamente este criterio de aproximación al estudio del derecho del trabajo se enfoca en dos elementos que conforman su núcleo duro: las normas jurídicas que regulan, por un lado, las *relaciones laborales* y, por el otro, aquellas que norman los *contratos individuales y colectivos* que las originan. Con base en lo anterior, la LFT en vigor regula dos modalidades de relaciones de trabajo: las relaciones individuales que surgen de un contrato personal de trabajo contempladas en el artículo 20 y las relaciones colectivas de trabajo reguladas en el artículo 386, siendo estas últimas las que nacen de un CCT celebrado por: “a) el sindicato de trabajadores; b) el patrón quien puede ser una persona física, jurídica o moral, que a su vez puede formar parte de un sindicato o no. Estos sujetos de las relaciones colectivas de trabajo celebran un contrato colectivo de trabajo que en su mayoría incluye prestaciones que no tiene el contrato individual”.²⁶²

²⁶⁰ *Plan de San Luis, Madero, op.cit.*, nota 65.

²⁶¹ Dávalos Morales, José, *El Constituyente Laboral*, México, Secretaría de Gobernación-INHERM-UNAM, 2016, p. 52.

²⁶² Cozátl, Rosa, “Derechos de los trabajadores universitarios ante las reformas laborales en materia de pensiones y jubilaciones en México”, en Hernández, Julián (Coord.), México, Profocie, 2015, p. 111.

Con base en lo anterior, las modificaciones que el legislador contempla en la LFT pueden impactar tanto a las relaciones laborales individuales como a las colectivas.

4.1. Novedades del régimen laboral de las UIESAL a partir de 2019

En términos de la clasificación señalada en el apartado anterior en las UIESAL existen relaciones laborales individuales y colectivas, el presente análisis exclusivamente se enfoca en las segundas a la luz de la reforma a la LFT de 2019 sin olvidar que en la práctica ambos tipos de relaciones de trabajo no deben entenderse como autónomas.

Las modificaciones antes referidas tienen como antecedentes las propuestas recogidas a partir de diversos foros de consulta nacionales, así como los compromisos internacionales con los gobiernos involucrados en el T-MEC que condicionaron la firma de este instrumento jurídico internacional hasta que se concretaran las modificaciones laborales en la normativa mexicana, acordes con el Anexo-23 de dicho Tratado.

Identificar el marco normativo nacional que regula las relaciones y las obligaciones colectivas de las UIESAL nos permitirá exhumar el marco conceptual de los sujetos laborales para analizar los alcances de la reforma mencionada.

En primer lugar, las relaciones colectivas de trabajo en las UIESAL deben sujetarse a lo dispuesto por el artículo 3º fracción VII constitucional vigente, que señala:

VII. Las universidades y demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. 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 conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;²⁶³

Y también a lo establecido por la Ley General de Educación Superior recientemente reformada en 2021 y reglamentaria del artículo 3º constitucional antes referido, la cual establece:

Artículo 2. Las universidades e instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía contarán con todas las facultades y garantías institucionales que se establecen en la fracción VII del artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y se regirán por sus respectivas leyes orgánicas, la normatividad que deriva de éstas y, en lo que resulte compatible, por las disposiciones de la presente Ley.²⁶⁴

En atención a los preceptos antes citados las UIESAL se rigen por su normativa interna, es decir, sus Leyes Orgánicas y sus Estatutos, con fundamento en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 constitucional.

Es importante tener presentes las modificaciones publicadas el 24 de febrero de 2017 a los artículos 107 y 123 de la CPEUM en materia de justicia laboral, ya que la reforma a la fracción XX de este último precepto constitucional impactó las relaciones colectivas de las UIESAL al establecer un cambio paradigmático de

²⁶³ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, México, 2021, consultada el 10 de junio del 2022 y disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

²⁶⁴ *Ley General de Educación Superior*, Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión, México, 2021, consultada el 15 de junio del 2022 y disponible en www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

solución de las controversias laborales colectivas con nuevas autoridades que las conocerán y resolverán, una vez desaparecidas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, depositándose en los Poderes Judiciales, tanto de competencia federal como local, conforme a la jurisdicción competencial en materia del trabajo; en consecuencia, serán Tribunales pertenecientes a dichos poderes quienes se encargarán de la resolución de los conflictos colectivos laborales.

Esta reforma constitucional fue el punto de partida para llevar a cabo las modificaciones correspondientes a la LFT que entraron en vigor el 1 de mayo de 2019, ya hemos comentado que entre sus principales objetivos destacan: la delegación de la justicia laboral en un poder distinto al ejecutivo y depositado en el judicial, la creación del CFCyRL el cual constituye una nueva autoridad laboral con facultades claves en la implementación de la innovadora justicia del trabajo particularmente, para tramitación y sustanciación de todos los derechos derivados de las relaciones colectivas laborales, así como la solución de los conflictos colectivos derivados de estas últimas donde están implicados los trabajadores de las UIESAL.

También es aplicable la reforma a la LFT de 20 de octubre de 1980 que estableció en el Título Sexto, sobre *Trabajos Especiales*, el Capítulo XVII dedicado al *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*, señalando lo siguiente:

Artículo 353-J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.²⁶⁵

²⁶⁵ *Ley Federal del Trabajo*, reforma publicada en el DOF el 20 de octubre de 1980, consultada el 22 de mayo del 2022 y disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref14_20oct80_ima.pdf

En cuanto al derecho humano laboral de libertad sindical que da origen a las relaciones colectivas de trabajo, la LFT vigente señala:

Artículo 353-Ñ.- Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presenten sus servicios en cada una de ellas y serán:

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo, o
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores²⁶⁶

De manera precisa, la LFT establece las reglas jurídicas a seguir para la contratación colectiva en las UIESAL, reguladas de la siguiente forma:

Artículo 353-P.- Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas previstas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el mismo tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Artículo 353-Q.- En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.²⁶⁷

Por lo que hace a la figura toral de las relaciones colectivas para los trabajadores, es decir, sus sindicatos, la ley reglamentaria aludida menciona:

²⁶⁶ *Idem.*

²⁶⁷ *Idem.*

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.²⁶⁸

Con las modificaciones de 2019 se incluyó en el artículo 358 de la LFT el derecho de libertad sindical de sus miembros especificando sus alcances, esto es, la libre afiliación y de participación al interior de dichas organizaciones, entendiéndose que incluye como garantías que, nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, y los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género.

El artículo 364 Bis establece, “en el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías ... En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal.”²⁶⁹ Esta última adición tan interesante y su implementación seguramente serán objeto de estudio en un futuro cercano.

La reforma de 2019 incorpora otra obligación para las organizaciones sindicales aludidas en el artículo 365, al decir que los sindicatos deberán registrarse en el CFCRL el cual será clave en todo lo relativo a las obligaciones colectivas derivadas de las relaciones laborales de dicha categoría en las UIESAL, particularmente, los procesos democratizadores y de transparencia que se busca lograr con la reforma en las negociaciones efectuadas por los sindicatos para concretar los CCT. La reforma pretende extinguir la existencia de sindicatos fraudulentos, no representativos de sus agremiados, que estaban acostumbrados a desvirtuar el sentido de la organización al proteger los intereses de los patrones a

²⁶⁸ *Idem.*

²⁶⁹ *Idem.*

espaldas de sus afiliados pactando bajo la figura de los CCTPPP que citamos en el capítulo anterior. El reto para el CFCyRL es monumental por que debe enfrentar y erradicar la inercia corrupta de al menos medio siglo de pseudo-sindicatos o sindicatos blancos o fantasmas que hicieron de su función un negocio nocivo para los intereses de los trabajadores a quienes simulaban representar.

En cuanto al instrumento medular de las relaciones colectivas de trabajo que contiene sus condiciones laborales, es decir, el CCT la ley reformada señala en su numeral 386 que “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o una o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento”.²⁷⁰

En cuanto al derecho colectivo de sindicación, de negociación y contratación colectiva, la reforma laboral de 2019 cambia las reglas del juego para la celebración de los CCT, al prever en el artículo 387 que los patrones tendrán obligación de celebrar con los sindicatos a petición de estos últimos un CCT para “...dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el CFCyRL”²⁷¹ en el que se demuestre que cuenta con el apoyo de por lo menos el treinta por ciento de la base trabajadora (artículo 390 bis de la LFT).

Se resalta la enorme importancia de los sindicatos ya que tienen la responsabilidad de realizar las negociaciones colectivas con los patrones en los centros de trabajo para lograr beneficios en favor de sus agremiados. De igual forma, se precisa que el CCT es un instrumento fundamental en las contrataciones gremiales ya que en ellos se fijan las condiciones laborales colectivas en las UIESAL.

²⁷⁰ *Idem.*

²⁷¹ *Idem.*

En la mayoría de estas últimas desde la reforma de 1980 al artículo 3º Constitucional y al Título de trabajos especiales de la LFT del mismo año, se llevó a cabo la integración formal y, por tanto, el reconocimiento de los sindicatos a los que se había negado el registro y como consecuencia no podían solicitar la celebración de CCT, aunque tenían una representación mayoritaria. Actualmente, algunos de estos sindicatos no han llevado a cabo su legitimación, lo cual es preocupante, ya que, de no hacerlo a más tardar a finales de abril de 2023, o de la prórroga si la llegaran a implementar, corren el riesgo de quedar sin registro y tendrán que empezar por solicitar la constancia de representatividad, aunque la autoridad laboral tendrá que tomar en cuenta el tiempo que se suspendieron las actividades con motivo de la pandemia y, por otro lado, dada la cercanía de la fecha límite, la cantidad de asuntos que tiene que atender el CFCyRL que de alguna manera se puede ver rebasado con el cúmulo de asuntos en trámite. Recordemos que deben legitimarse más de 500 mil CCT y escasamente se han legitimado alrededor de diez mil CCT.

Respecto de los CCT en las UIESAL cabe señalar lo siguiente (artículos 390, 390 Ter fracción IV y, 391 Bis):

1. Los trabajadores deben votar si aprueban el CCT por mayoría simple; el propósito de esta medida es democratizar los sindicatos y propiciar la transparencia de las condiciones de trabajo contenidas en los CCT para extinguir los CCTPPP. El procedimiento electoral para aprobar el CCT se encuentra previsto en el artículo 390 Ter de la LFT²⁷², el voto de los trabajadores será personal, libre, directo y secreto.

En caso de que los trabajadores no aprueben el contenido del CCT el sindicato deberá:

- 1.1. Renegociarlo

- 1.2. Emplazar a huelga, lo cual encuentra su fundamento en el artículo 390 Ter, fracción IV de la LFT, esta medida busca la firma de un CCT o la revisión del mismo cada dos años o la revisión de los tabulados de salario cada año.

²⁷² *Idem.*

2. El artículo 391 Bis de la LFT establece que la Autoridad Registral hará del conocimiento público el contenido de los CCT depositados ante ella y expedirá las copias solicitadas según lo previsto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Al analizar la libertad sindical y la contratación colectiva, se deduce que las UIESAL constituyen centros de trabajo en los que existen sindicatos que antes de la reforma ya venían practicando mecanismos democráticos para la elección de sus directivas, en su mayoría a través de las urnas y los menos, lo hacían a través del voto indirecto, esto es delegaban la votación en sus representantes sindicales a nivel local, lo cual nos parece que no era lo ideal.

De esta manera, dichos sindicatos siempre han pugnado por obtener mejoras en las condiciones de trabajo del personal al que representan, que van desde condiciones no precisamente de carácter económico y, las que si, son las que más interesan a los trabajadores y que han sido conquistas de las permanentes luchas de la clase trabajadora para contar con un salario digno y, por consecuencia, sus expectativas siempre son mejorar en las prestaciones económicas y las de seguridad social.

Además de las reglas anteriormente señaladas, las UIESAL deben ajustarse a las obligaciones contenidas en sus propias normativas internas, en el caso de la UNAM, por ejemplo, se deben observar las reglas contenidas en su Ley Orgánica vigente, que señala:

ARTICULO 2°.- La Universidad Nacional Autónoma de México, tiene derecho para:

I. Organizarse como lo estime mejor, dentro de los lineamientos generales señalados por la presente Ley . . .

ARTICULO 13.- Las relaciones entre la Universidad y su personal de investigación, docente y administrativo se regirán por estatutos especiales que

dictará el Consejo Universitario. En ningún caso los derechos de su personal serán inferiores a los que concede la Ley Federal del Trabajo.²⁷³

En cumplimiento a la normativa interna de la UNAM e incluyendo la de sus tres organizaciones sindicales: 1) la Asociación Académica del Personal de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM) que representa al gremio del personal académico; 2) el Sindicatos de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) que agrupa a los trabajadores administrativos y académicos, 3) el Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la UNAM (SITTAUNAM); cada sindicato deberá apegarse a las obligaciones colectivas derivadas de sus CCT's y de sus Estatutos correspondientes en dichos instrumentos encontramos la siguiente clasificación de sujetos laborales:

4.1.1. Funcionarios universitarios.

De acuerdo con el Convenio único de 30 de octubre de 2012 celebrado entre la UNAM y el STUNAM sobre la contratación, análisis y dictamen del personal de confianza para evitar la invasión de la materia de trabajo que corresponde en exclusividad al personal administrativo de base, los funcionarios también pueden ser considerados trabajadores de confianza de acuerdo a su nivel jerárquico, dicho convenio señala:

Son trabajadores de confianza de acuerdo a su nivel jerárquico, además de aquellas autoridades y funcionarios que se derivan de la Ley Orgánica y demás Legislación Universitaria, ejemplo: Rector, Titular de Dependencia, Coordinador, entre otros, quienes realicen funciones de dirección, control o supervisión de carácter general.

²⁷³ *Ley Orgánica de la UNAM*, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 1945, consultada el 1 de junio del 2022 y disponible en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/158.pdf>

Como funcionarios, se deberá considerar a aquellos que tengan un puesto similar, homólogo o superior a las Jefaturas de Área Administrativas en las diversas entidades académicas o administrativas.

Listado básico:

1. Rector
2. Secretario General UNAM
3. Secretario Administrativo UNAM
4. Secretario de Servicios a la Comunidad UNAM
5. Coordinador de la Reforma Universitaria
6. Abogado General
7. Coordinación de la Investigación Científica
8. Coordinación de Humanidades
9. Coordinación de Difusión Cultural
10. Coordinación de Asesores del Sr. Rector
11. Coordinación de Asesores Staff de Rectoría
12. Secretarías Particulares de Mandos Superiores
13. Coordinadores de Programas Administrativos
14. Directores de Dependencias o Unidades Académicas
15. Secretarios Generales
16. Secretarios Académicos
17. Secretario o Coordinador de Extensión Universitaria
18. Secretario o Coordinador de Estudios de Posgrado
19. Secretarios Técnicos
20. Jefe de las Unidades u Oficinas Jurídicas
21. Coordinador de Programas Académicos Especiales
22. Secretario Administrativo
23. Secretario o Jefe de Unidad Administrativa
24. Director General
25. Director
26. Subdirector
27. Coordinador de Programas Administrativos específicos
28. Tesorero
29. Contralor
30. Auditor Interno
31. Contador General
32. Cajero General
33. Subcontador
34. Gerente General
35. Coordinador Administrativo y Delegado Administrativo

36. Asesor de Rectoría
37. Asesor de Patronato
38. Subauditor²⁷⁴

Luego entonces, se denominan *funcionarios universitarios* a los trabajadores que ostentan una plaza de confianza y desempeñan labores de dirección, control o supervisión en la Universidad.

Los funcionarios de la UNAM integran dos categorías: a) funcionarios “puros” que tienen contratación exclusivamente administrativa y b) los funcionarios que tienen nombramiento académico, pero reciben una compensación por desempeñar funciones académico-administrativas.

En 2015, los funcionarios académicos y administrativos sumaban 5,960 personas, de las cuales el 44.8% eran mujeres y el 55.2% eran hombres. ... Respecto a los cargos de funcionarios administrativo, algunos de los puestos feminizados son: supervisora de escuelas incorporadas, jefe de división; en cambio, los puestos con mayor presencia de hombres son: superintendente de obras, jefe de unidad, asesor, jefe de proyectistas, entre otros.

El nombramiento de director o directora de las entidades académicas en el periodo 2005- 2015 ha sido otorgado en su mayoría a hombres. Esta diferencia se vuelve más notoria al hacer un análisis por subsistemas, principalmente en la Coordinación de Investigación Científica. En 2005, en esta coordinación la distribución por género era de 27 hombres y una mujer ocupando la dirección de las entidades, para 2015 la brecha disminuyó a 24 hombres y 6 mujeres. Esto indica un comportamiento favorable para la igualdad de género pero no

²⁷⁴ Convenio único de 30 de octubre de 2012, celebrado entre la UNAM y el STUNAM; consultado el 1 de mayo de 2022 y disponible en: stunam.org.mx/42convenio/convenio.pdf

deja de expresar una asimetría importante que indica la poca presencia de mujeres en puestos de liderazgo.²⁷⁵

De acuerdo con la SCJN estos sujetos laborales están obligados a tolerar ciertas actitudes de la comunidad dado que realizan una función pública, sobre todo cuando se trata de cuestionar un desempeño académico, así argumentaron a la quejosa: “como funcionaria de una universidad pública que presta el servicio de educación superior, la Coordinadora del Posgrado está obligada a tolerar un mayor grado de intromisión en su honor toda vez que realiza una función pública y, por ello, se ha expuesto voluntariamente a un escrutinio más exigente de parte de la ciudadanía.”²⁷⁶

4.1.2. Personas trabajadoras de confianza

La LFT prevé la figura de los trabajadores de confianza y en atención a la naturaleza de este tipo de relaciones laborales los define señalando:

Artículo 9o.- La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

²⁷⁵ UNAM, #Tendencias de género, *Funcionariado Universitario*; consultado el 30 de mayo de 2022 y disponible en:

[tendencias.cieg.unam.mx/brecha_autoridades.html#:~:text=El%20funcionariado%20de%20la%20UNAM%20que%20realiza%20actividades,pero%20reciben%20una%20compensaci3B3n%20por%20desempe3B3nar%20funciones%20acad3B3mico-administrativas](https://tendencias.cieg.unam.mx/brecha_autoridades.html#:~:text=El%20funcionariado%20de%20la%20UNAM%20que%20realiza%20actividades,pero%20reciben%20una%20compensaci%C3%B3n%20por%20desempe%C3%B1ar%20funciones%20acad%C3%A9mico-administrativas)

²⁷⁶ SCJN, Comunicado de Prensa, Número 020/2014, Funcionarios Universitarios, obligados a tolerar un mayor grado de intromisión en su honor: Suprema Corte, 7 de febrero de 2014; consultado el 1 de mayo de 2022 y disponible en: www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=2788

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.²⁷⁷

Los trabajadores de confianza en su calidad de representantes del patrón no tienen la misma estabilidad laboral que disfrutaban los trabajadores de base, primero, porque tiene que haber la natural confianza del empleador a poder contar con personas que le representen y, segundo, ante la pérdida de confianza o bien la falta de vinculación en los quehaceres propios de la naturaleza de las funciones -no nombramiento-, el patrón tiene en términos de ley, la facultad para poder prescindir de ellos mediante las indemnizaciones correspondientes.

Tratándose del personal de confianza el artículo 49 de la LFT señala que, podrán reclamar las indemnizaciones que correspondan siempre que la razón, causa o motivo sea justificada.

La definición de estos sujetos de la relación laboral también la encontramos en el CCT del STUNAM vigente del 2020-2022,²⁷⁸ al señalar:

CLÁUSULA No. 9

Clasificación de los trabajadores administrativos

El personal administrativo al servicio de la Institución se divide como sigue:

1. Trabajadores de confianza.
2. Trabajadores de base.
3. Trabajadores temporales.

²⁷⁷ *Ley Federal del Trabajo, op. cit.*, nota 262.

²⁷⁸ *Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2024*, UNAM-STUNAM, México, 2022, pp.

21 y 23, disponible en:

http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam_2022_2024.pdf

TRABAJADORES DE CONFIANZA:

Son todos aquellos que realicen funciones de Dirección, Inspección, Vigilancia y Fiscalización de carácter general no tabulados, así como los relacionados con trabajos personales o confidenciales de las autoridades, funcionarios universitarios y de sus representantes. Ningún trabajador de confianza podrá inmiscuirse en los asuntos oficiales del Sindicato.

La Universidad se compromete a no crear ninguna plaza de confianza que no haya sido sometida previamente al dictamen técnico de la Dirección General de Personal, turnándose copia de dicho dictamen a la Comisión Mixta Permanente de Tabuladores para su consideración.

Se dejarán sin efecto todas las contrataciones efectuadas al margen de este procedimiento. En todo caso, del análisis casuístico que efectúe la Comisión Mixta Permanente de Regularización se determinará la naturaleza del personal de confianza, la que resolverá, considerando las funciones que desarrollen los trabajadores, siguiendo los criterios que se establecen en el Artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo y en las Cláusulas Transitorias: Décimo Novena, Vigésima, Vigésimo Primera, y demás relativas del presente Contrato.

Por lo que se refiere a los trabajadores que en opinión del STUNAM realizan funciones de base y que han sido contratados como de confianza, la UNAM y el STUNAM convienen en concluir en 90 días contados a partir de la firma del presente Contrato, los trabajos de la Comisión Mixta Transitoria a la que se refiere la Cláusula Transitoria Vigésimo Primera de este Contrato Colectivo de Trabajo.²⁷⁹

4.1.3. Trabajo administrativo.

El Capítulo XVII de la LFT vigente define al trabajador administrativo de la siguiente forma:

²⁷⁹ *Idem.*

Artículo 353-K.- ... Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades e instituciones.²⁸⁰

Por su parte, el CCT del STUNAM vigente 2022-2024, además de los trabajadores de confianza ya citados, contempla a los siguientes:²⁸¹

TRABAJADORES DE BASE:

Son todos aquellos que ocupan definitivamente una plaza tabulada conforme a las normas de este Contrato.

TRABAJADORES TEMPORALES:

a) Los contratados por obra determinada. Son aquellos que se contraten cuando así lo exija la naturaleza del trabajo para realizar obra específica, previamente señalada, debiéndose acreditar tal situación al Sindicato. Si por causas no imputables a la Institución, la obra no se hubiera concluido, podrá convenirse con el Sindicato la prórroga necesaria para concluir la obra. Si no fuese convenida prórroga alguna y el trabajador continúa laborando o si al término de ella igualmente sigue prestando sus servicios, automáticamente adquirirá la base;

b) Los contratados por tiempo determinado:

b.1) Cuando la naturaleza del trabajo así lo exija debiéndose acreditar tal situación al Sindicato, no pudiendo exceder este tipo de Contrato de siete meses de duración. Si al vencimiento de este plazo el trabajador sigue laborando, automáticamente adquirirá la base;

b.2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador.

c) Los trabajadores por obra y tiempo determinado, mientras se encuentren en el desempeño de la obra contratada o de su contrato temporal, percibirán las prestaciones que establece el presente Contrato que sean acordes con la

²⁸⁰ *Idem.*

²⁸¹ *Ibidem*, cláusulas 9, y 10.

naturaleza de su Contrato Individual, y disfrutarán de salarios idénticos a los trabajadores de la misma categoría.

De una somera lectura a las disposiciones antes mencionadas se desprende que para la UNAM, los trabajadores administrativos pueden ser: de confianza, de base y temporales, todos ellos realizan funciones adjetivas, de apoyo a las sustantivas, entre otras, las relativas a la administración.

4.1.4. Personal académico

La LFT vigente define al trabajador académico diciendo:

Artículo 353-K. Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas.²⁸²

Por su parte, el CCT de la AAPAUNAM define a los sujetos de la relación laboral como sigue:²⁸³

Cláusula No. 3

DEFINICIÓN DE TRABAJADOR ACADÉMICO

Son trabajadores académicos, en términos del Estatuto del Personal Académico: Los técnicos académicos, los ayudantes de profesor o investigador y los profesores e investigadores que desempeñan cualquiera de las actividades sustantivas de la UNAM, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; para organizar y realizar

²⁸² *Ley Federal de Trabajo, op. cit.*, nota 262.

²⁸³ CCT AAPAUNAM 2021-2023, México, UNAM-DGPe, 2021, consultado el 1 de junio del 2022 y disponible en: www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam-2021_2023.pdf

investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la educación y la cultura; para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y de servicios técnicos correspondientes a las anteriores, así como para participar en la dirección y administración, en su caso, de las actividades mencionadas.

Cláusula No. 4

CARÁCTER DEL TRABAJADOR ACADÉMICO

Serán considerados trabajadores académicos y gozarán como tales de todos los derechos previstos en la Constitución, la Ley, y en este Contrato, las personas que se mencionan en la Cláusula 3 del mismo.

Cláusula No. 5

TRABAJADOR ACADÉMICO ADMINISTRATIVO

Cuando un trabajador académico desempeñe simultáneamente funciones de carácter administrativo, este aspecto de su relación laboral se regulará por las normas aplicables correspondientes, en ningún caso, las prestaciones y los derechos del trabajador académico situado en este supuesto, serán inferiores a los establecidos en este Contrato y en la Legislación Laboral.

Al trabajador académico que se encuentre en el supuesto anterior, le serán respetados todos los derechos y prestaciones que le corresponden y a que alude este Contrato. La antigüedad académica se sujetará a las normas aplicables correspondientes, sin que se suspenda el pago de la compensación de antigüedad académica por el desempeño del puesto administrativo.

Los trabajadores que pasen o hayan pasado a ocupar una plaza de naturaleza académica, dejando de ocupar una plaza de distinta naturaleza y no hagan uso del derecho a la gratificación por renuncia, pensión o jubilación, mantendrán su antigüedad laboral en la UNAM, para efectos del pago de la compensación de antigüedad prevista en la Cláusula 46 de este Contrato

independientemente de la fecha del inicio de actividades en la UNAM, así como para el cálculo de prestaciones por jubilación, y de la gratificación por antigüedad, con motivo de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, renuncia voluntaria, vencimiento del término de la obra objeto de la contratación o muerte del trabajador académico, en los términos de la cláusula 33 del presente contrato.

Si se suspende la actividad académica con motivo del desempeño de una función administrativa, al término de ésta, el trabajador académico se reintegrará a su dependencia, en su misma categoría y nivel y demás condiciones originales de trabajo, sin perjuicio de las que hayan sido mejoradas en la categoría y nivel que corresponda.

En el caso previsto en el párrafo anterior, los trabajadores académicos contratados por obra o tiempo determinado podrán reintegrarse a su dependencia, solo durante la vigencia de su Contrato y en los términos y condiciones de éste, salvo en los que hayan sido mejorados.

La UNAM y la AAPAUNAM convienen en que cuando un trabajador acredite que realiza labores académicas teniendo reconocida una categoría administrativa, podrán solicitar su incorporación al personal académico ante los órganos competentes conforme a los procedimientos previstos en el Estatuto del Personal Académico. Finalmente, los trabajadores académicos realizan las actividades sustantivas de la UNAM: docencia, investigación y extensión de la cultura, bajo el principio de libertad de cátedra y cumpliendo con la responsabilidad encomendada de moldear la obra de la educación nacional.

4.1.4.1. Profesores e Investigadores

El artículo 9 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM señala que los profesores e investigadores pueden ser: ordinarios, visitantes, extraordinarios y eméritos.

En cuanto a los primeros el Artículo 10 señala: “Son profesores e investigadores ordinarios aquellos que tienen a su cargo los servicios normales de

la enseñanza y la investigación en la Universidad. Los profesores pueden ser de asignatura o de carrera.”²⁸⁴

Al respecto el Estatuto General de la UNAM prevé:

Artículo 78.- Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas que impartan; podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualquiera de las siguientes categorías: A o B.

Artículo 79.- Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B y C.

Artículo 80.- Son profesores, investigadores y técnicos visitantes los que con tal carácter desempeñan funciones académicas específicas por un tiempo determinado, las cuales podrán ser remuneradas por la Universidad.

Artículo 81.- Son profesores o investigadores extraordinarios los provenientes de otras universidades del país o del extranjero, que, de conformidad con el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, hayan realizado una eminente labor docente o de investigación en la UNAM o en colaboración con ella.

Artículo 82.- Son profesores o investigadores eméritos, aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios, con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional. El personal emérito será designado de acuerdo

²⁸⁴ *cfr.*, *Estatuto del Personal Académico de la UNAM*, Oficina de la abogada general, México, consultado el 10 de febrero del 2022 y disponible en abogadogeneral.unam.mx/PDFS/COMPENDIO/171.PDF

con el procedimiento que señalen el Estatuto del Personal Académico y el Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario.²⁸⁵

Con base en lo anterior, los nombramientos de profesores e investigadores en la UNAM son de distintos tipos, cada uno sujeto a diferentes requisitos que deben ser cubiertos y que se contienen en el Estatuto del Personal Académico.

4.1.4.2. Otras categorías académicas

Existen otros nombramientos académicos previstos en el Estatuto del Personal Académico de la UNAM como son:

Los técnicos académicos regulados en el artículo 6, en el cual se señala “son aquellos especialistas que coadyuvan en aspectos relacionados con la investigación en la docencia universitaria... “Para ser técnico académico se requiere poseer diploma o grado en la especialidad, o una demostrada capacidad en la misma”.²⁸⁶

Los ayudantes de profesor o de investigador, de acuerdo al artículo 7 del EPA son aquellos que colaboran en una dependencia universitaria en las tareas de profesores o investigadores.

Igual que con las categorías ya antes mencionadas, será el EPA el instrumento en donde se señalen los requisitos que deberán cumplirse para ostentar ambos nombramientos, así como sus derechos y obligaciones.

4.1.4.3. Tipos de contratación

El 1º de junio de 2012 se implementó un nuevo modelo para la contratación individual de los trabajadores administrativos de confianza en la UNAM. En el mes de marzo de 2016, se formalizó la invitación para el personal de confianza de los niveles a 1 a 14, con la finalidad de celebrar su contratación individual, brindándole

²⁸⁵ *Estatuto General de la UNAM*, México, UNAM, consultado el 15 de junio del 2022 y disponible en:

abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc_id=1

²⁸⁶ EPA, *op. cit.*, nota 317.

mayor certeza y seguridad jurídica en su relación laboral con esta máxima Casa de Estudios.

El 1 marzo de 2017 se dio de alta el Nuevo Modelo de Contratación para Prestación de Servicios con IVA (antes Contratación de Servicios Profesionales por Honorarios), con la obligación de presentar el CFDI y el de Asimilación de Salarios, con una contratación no mayor a 6 meses, ni abarcar dos ejercicios fiscales, interrumpiéndose al menos por 15 días, con la finalidad de evitar eventuales reclamos de antigüedad por parte del prestador. El dictamen se realizaba de manera física en los documentos.

La mencionada Dirección, también implementó el *Sistema de Certificación Electrónica de Contratos de Prestación de Servicios*, entrando en operación a partir del 21 de enero de 2019 (*Circular DGPE/008/2019*) por lo que en esa fecha se dejan de ingresar físicamente los contratos y se envían de manera digital (Memorias Cierre Gestión 2015-2019).

4.1.4.4. Promoción y permanencia

De acuerdo a la normativa constitucional y legal laboral multicitada, las disposiciones que regulan la promoción y permanencia del personal académico y administrativo en la UNAM antes referidos se rigen por la normativa interna universitaria, al respecto el Estatuto General de la UNAM señala:

Artículo 83.- El ingreso y promoción de los miembros del personal académico deberá ajustarse a los procedimientos que señale el Estatuto del Personal Académico, el cual también consignará sus derechos y obligaciones.²⁸⁷

A su vez el CCT de la AAPAUNAM señala:

CLÁUSULA No. 15 DERECHO AL CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA PROMOCIÓN

²⁸⁷ *Idem.*

Todo trabajador académico tiene derecho al Concurso de Oposición para promoción en los términos del Estatuto del Personal Académico. Este derecho es correlativo a la obligación de la UNAM de abrirlo en los términos del Estatuto del Personal Académico.

CLÁUSULA No. 16

REQUISITO PARA INGRESO, DEFINITIVIDAD Y/O PROMOCIÓN

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán exigirse mayores requisitos que los estipulados en la legislación aplicable para el ingreso, definitividad y/o promoción a las diversas categorías y niveles que puede tener el personal académico, o las equivalencias o similitudes que establezca los órganos competentes integrados de acuerdo con la Legislación Universitaria, los que no podrán ser superiores a los establecidos por la misma.

Los concursos de oposición que se realicen en contravención a lo dispuesto en la presente cláusula serán nulos.²⁸⁸

De los instrumentos antes mencionados se desprende que los procedimientos de promoción o permanencia a que tienen derecho los trabajadores académicos de la UNAM deben realizarse a través de los Concursos de Oposición Abiertos (COA) para ingreso o bien Concursos de Oposición Cerrados, para promoción y definitividad; el procedimiento de los mismos se establece en la normativa ya citada. En este sentido, la reforma laboral de 2019 es relevante, por ejemplo, en caso del sindicato de la AAPAUNAM por las obligaciones que impone al sindicato para acreditar la legitimación y representación de sus agremiados y poder negociar para resolver los problemas ocasionados por la falta de aperturas de los COA para los profesores con nombramientos de académicos interinos cuyas contrataciones por ser por tiempo determinado los deja en estado de incertidumbre laboral si no logran que la autoridad universitaria les aperture el COA correspondiente antes de concluir sus contrataciones. Este último es solo un ejemplo de como los derechos

²⁸⁸ CCT AAPAUNAM, *op. cit.*, nota 316.

académicos de los trabajadores académicos no son una tarea sencilla para ser resueltos por parte de las organizaciones sindicales ya que son aspectos que la normativa no permite incluir en las condiciones colectivas de trabajo previstas en el CCT por tratarse de aspectos reservados a las UIESAL, situación que la base trabajadora en la mayoría de los caoss desconoce y los lleva a pensar que los sindicatos no hacen por ellos. Es necesario que el personal académico en las UIESAL, cuente con una capacitación que le permita conocer hasta donde llegan sus derechos laborales y que en ocasiones chocan con los aspectos académicos.

4.1.4.5. Trabajo a distancia

El 11 de enero del 2021 se publicó en el DOF el Decreto por el cual se reforma la LFT en materia de trabajo a distancia regulándose como a continuación se transcribe:

Artículo 311.-*Trabajo a domicilio* es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.²⁸⁹

Y se adiciona el:

CAPÍTULO XII BIS

Teletrabajo

Artículo 330-A.-El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que

²⁸⁹ *Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo*, México, DOF 2021, consultado el 16 de junio del 2021 y disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gs.c.tab=0

no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más de cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B.-Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar.

Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

- I. I.Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;
- II. II.Naturaleza y características del trabajo;
- III. III.Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;
- IV. IV.El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

- V. V.La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;
- VI. VI.Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales, y
- VII. VII.Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada una de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad. Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley.²⁹⁰

Se resalta que el teletrabajo no es nuevo en las UIESAL particularmente en la UNAM, la Coordinación de Universidad Abierta, Innovación Educativa y Educación a Distancia (CUAIEED) se ha encargado de crear e implementar modelos y metodologías de enseñanza-aprendizaje en ambientes educativos multimodales y programas de estudio mediados por tecnología permitiendo la modalidad de la educación a distancia desde 1972, es decir, que están cumpliendo medio siglo usando la modalidad de teletrabajo por parte del personal académico.

Sin embargo, la coyuntura de la pandemia de COVID-19 que irrumpió en el mundo en 2020 obligó a extender exponencialmente las actividades laborales que lo permitieron en las UIESAL migrar al teletrabajo de manera inmediata para darle continuidad a las obligaciones laborales. Aunado a ello la permanencia “temporal”

²⁹⁰ *Idem.*

de la emergencia sanitaria hizo necesaria la reforma laboral para que se regulara las condiciones de trabajo bajo las cuales operaría esta modalidad de trabajo que ya no se desvaneció.

Entre las medidas que estarán en la agenda de las organizaciones sindicales universitarias estará adecuar los CCT a esta modalidad de trabajo y buscar mejores reglas operativas en beneficio de sus afiliados. Valga un reconocimiento a la CUAIEED en su 50 aniversario, por su extraordinaria labor la cual permitió que la UNAM siguiera operando con la alta calidad que la caracteriza.

El Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, fue aprobado por el Comité Consultivo de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, el 14 de junio de 2022, en su segunda Sesión Ordinaria.²⁹¹ Esta NOM 037 fue publicada el 2 de octubre de 2022 en el D.O.F. y entró en vigor el 2 de diciembre del citado año.

La NOM 037 tiene como propósito, entre otros, que de la fuerza laboral activa calculada por el INEGI mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se garanticen condiciones de seguridad y salud a los trabajadores.²⁹²

4.1.4.6. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo a partir de la nueva normalidad

El estudio de los factores de riesgo psicosocial laboral resulta un tema interdisciplinario y complejo vinculado al análisis de las grandes transformaciones producidas a lo largo de la historia en los procesos de trabajo a la luz de sus

²⁹¹ SEGOB, DOF 15/07/2022, Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo; consultada el 20 de julio de 2022 y disponible en: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5658278&fecha=15/07/2022#gsc.tab=0

²⁹² INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Mayo 2022; consultada el 30 de julio de 2022 y disponible en: www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim1.pdf

contextos, como el profundo impacto que reciben de la globalización, la modernización y la introducción de nuevas tecnologías, además, hoy en día se relaciona con una mala organización y gestión del trabajo, lo que ha llevado a que cada vez más personas trabajadoras en todo el mundo se vean sometidas a mayores niveles de estrés, provocando resultados negativos psicológicos, físicos y sociales que afectan su salud. La OMS ha calificado al estrés como la enfermedad del siglo XXI considerado el factor de riesgo psicosocial más globalizado y se ha incrementado en el contexto de la llamada “nueva normalidad” a raíz de la pandemia en 2020 que golpeó de una manera inusitada al mundo del trabajo, cambiando de manera radical muchos de los aspectos de la vida cotidiana incluyendo las relaciones y las condiciones de trabajo.

Derivado de un análisis documental que estudió los factores de riesgo psicosociales laborales junto con su impacto en el ámbito del trabajo y con el propósito de garantizar la salud y seguridad social en estos espacios que permita a las personas trabajadoras tener condiciones dignas que eviten o minimicen de manera importante los factores de riesgos psicosocial especialmente el estrés considerado el principal detonante de estos y que además se vincula a nuevos factores de riesgo psicosocial generados en el contexto de la pandemia se hace útil conocer sus resultados. Lo anterior sirve como referente para abordar la efectividad de las acciones que se han llevado a cabo para la prevención y mitigación de estos riesgos psicosociales laborales mediante el cumplimiento de la NOM 035 que regula los riesgos psicosociales laborales y tiene entre sus fines brindar un entorno organizacional favorable y libre de violencia, para ello es necesario analizar dicha NOM señalando sus conveniencias e inconveniencias y la efectividad de su aplicación especialmente en el entorno de la pandemia del coronavirus.

Un punto de suma importancia es el relacionado con la perspectiva de género, a pesar de los esfuerzos realizados para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres y eliminar en lo posible cualquier acto de discriminación, hasta la fecha no se han obtenido los resultados esperados. Existen factores de riesgo psicosocial como el acoso laboral que, aunados a otros como el acoso sexual que cabe decir que no están señalados como tales en la NOM-035 pero incrementan el

grado de estrés al que las mujeres trabajadoras siempre se han visto más expuestas y ahora en mayor grado con motivo de la pandemia haciendo más precaria su situación laboral.

La seguridad y la salud en el trabajo son reconocidas como parte medular de la seguridad social y como un derecho de la clase trabajadora siendo uno de los aspectos laborales más importantes dentro del derecho del trabajo que hace más de cien años se ha venido transformando y en su evolución ha ido adaptándose a los cambios y a la modernización de los procesos de trabajo; su regulación la encontramos en diversos instrumentos de carácter internacional en los que encontramos como común denominador el derecho de las personas trabajadoras a la protección de la vida y la salud, así como la prevención contra cualquier riesgo que les pueda afectar, cumpliendo así lo que establece la definición emitida por la OIT y la OMS sobre salud ocupacional: “es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y *la adaptación del trabajo a la gente y la gente a sus puestos de trabajo*”²⁹³ proceso de adaptación que tiene que contemplar los constantes cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos a fin de prevenir cualquier riesgo a la salud.

Al ir evolucionando la seguridad social logró un reconocimiento como derecho de la clase trabajadora y en el plano internacional se le dio la categoría de derecho humano laboral, teniendo entre sus principales objetivos brindar protección a la salud y la vida de las personas trabajadoras encargándose de atender los riesgos de trabajo que pudieran afectar su salud.

²⁹³ PAHO, *La Salud de los Trabajadores: Recursos – Preguntas Frecuentes*, Panamerican Association Health Organization, p. 3; consultado el 2 de junio de 2020 y disponible en:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

En el marco jurídico específico sobre seguridad social a nivel internacional se contemplan los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo, así como la regulación de los riesgos de trabajo con el objetivo de que las personas trabajadoras gocen del derecho a la seguridad social, a fin de laborar en un ambiente seguro y saludable, para brindar un bienestar integral siendo de especial importancia la prevención y atención de los accidentes y las enfermedades del trabajo, lo cual debería ser igual en cada país pero en los hechos no es así.

Francesco Chirico, sostiene que “durante el último siglo, muchos países del mundo han establecido leyes para la prevención de riesgos de seguridad y la salud en el trabajo. Generalmente estas medidas tomaron en cuenta solo los factores de riesgo tradicionales (químicos, físicos o biológicos).”²⁹⁴ Sobre el tema no se ha hecho suficiente conciencia para atender los ya mencionados riesgos psicosociales laborales, que desde hace algún tiempo y sobre todo en la actualidad afectan la salud laboral de manera impactante en todo el mundo.²⁹⁵ Sin embargo, “algunas legislaciones sobre seguridad y salud en el trabajo han incorporado el llamado “cuarto grupo” integrado por los factores de riesgo psicosocial, aunque con menor frecuencia.”²⁹⁶ Francesco Chirico junto con otros colegas estudiaron las legislaciones de 132 países incluidos en la base de datos de la ONU y entre sus conclusiones destacan: “marcadas diferencias en el marco legislativo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo entre países... Estas desigualdades en la legislación podrían tener efectos adversos en la salud ocupacional global y la salud en general...la situación actual no es aceptable, especialmente en un contexto de globalización y mano de obra migratoria, por lo que se necesitan mejoras

²⁹⁴ Chirico, Francesco, *et al*, *Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis 2019*, trad. de Patricia Alatorre Yáñez, consultado el 11 de junio de 2021 y disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6678173/>

²⁹⁵ Vico Pastor, David, *Filosofía para desconfiados*, México, Planeta, 2019, p. 54.

²⁹⁶ Chirico, Francesco, *ob.cit.*, nota 294

legislativas”.²⁹⁷ Ojalá lo anterior fuera una exageración pero la necesidad de tomar cartas en el asunto y dejar de seguir negando las condiciones bajo las cuales se están reproduciendo los ambientes de trabajo preocupa al saber que “...el siglo XXI ya está catalogado como el siglo de la enfermedad mental. La ansiedad, la depresión, las crisis de pánico, los trastornos del sueño, los brotes de violencia incontrolados, la bipolaridad, etc., son algunas de las caras de este vivir, sin vivir, en el que la mayoría de las personas estamos obligadas a permanecer”.²⁹⁸

La crisis sanitaria de COVID-19 puso al descubierto la ya de por sí deficiente cobertura del derecho a la seguridad social para las personas trabajadoras, ya que paradójicamente a pesar de ser uno de los derechos laborales más antiguos, actualmente reconocido a nivel mundial como un derecho humano, es de los menos atendidos por ello es una prioridad el diálogo social y la cooperación internacional para que representantes de gobierno, empleadores, trabajadores y sindicatos, sumen esfuerzos y se comprometan a diseñar políticas públicas más estrictas que obliguen a su cumplimiento, con especial énfasis en los riesgos psicosociales, debido a que son mucho más difíciles no solo de detectar sino de evaluar y gestionar, porque en su mayoría no se perciben de forma sencilla a nivel físico y mucho menos a nivel mental y en ocasiones su afección va mucho más allá del ámbito laboral, convirtiéndose en un problema de salud pública y cuando se producen afectan la salud de las personas trabajadoras, su desempeño laboral, causando pérdidas económicas en ambos lados y los afectados mas importantes son sus familias, de ahí que es un tema prioritario de la agenda pública.

En 2019 la ONU señala que en el caso de América Latina “solo el 29% cuenta con plena cobertura de seguridad social, según el informe denominado Protección

²⁹⁷ Vico Pastor, David, ob.cit., nota 295.

²⁹⁸ OMS, Transtornos Mentales, 8 de junio de 2022; consultado el 3 de enero de 2023 y disponible en: www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders

social universal para la dignidad humana, la justicia social y el desarrollo sostenible de la OIT.”²⁹⁹

En los países subdesarrollados la situación se agrava debido al trabajo informal generalizado, los porcentajes de cobertura son menores y, de acuerdo a datos proporcionados por la Asociación Panamericana de la Salud, solo de 10 a 15% de los trabajadores tienen acceso a los servicios básicos de salud; menciona:

la cobertura de la seguridad social es específicamente inadecuada para el creciente número de personas que desempeñan formas atípicas de empleo que, en 2017 ascendían a aproximadamente 1400 millones. Se estima en 17 millones el incremento anual de personas en esta situación. Esta situación se debe al hecho de que las disposiciones legales excluyen a muchos de estos trabajadores del derecho a prestaciones de seguridad social, o a que los empleos de corta duración, los bajos ingresos o las escasas horas de trabajo proporcionan un acceso limitado, o nulo a este derecho.³⁰⁰

Lo cual se ve agravado por la pandemia del COVID-19; por ejemplo, en el caso de la aplicación de inmunizaciones: “el mundo alcanzó el primer millón de personas vacunadas con al menos una dosis a finales de diciembre de 2020 y pocos días después la cifra ya superaba los 20 millones. Una de cada 100 personas ya había recibido al menos un pinchazo en febrero de 2021...pero existía una gran diferencia entre continentes”.³⁰¹ Situación que debe ser una de las preocupaciones prioritarias en todos los órdenes de gobierno y un desafío que obliga a establecer estrategias

²⁹⁹ ONU, *Dos tercios de la población mundial no tiene seguridad adecuada*, Naciones Unidas, Noticias, 2019; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/03/1453401>

³⁰⁰ *Idem.*

³⁰¹ RTVE, La vacuna en el mundo: más del 27% de la población mundial tiene al menos una dosis; consultado el 6 de julio de 2021 y disponible en: <https://www.rtve.es/noticias/20210728/vacuna-coronavirus-mundo/2073422.shtml>

que aseguren políticas y programas incluyentes que preserven la salud integral de los trabajadores, lo que significa, sin duda tener que destinar más presupuesto a la seguridad y salud laboral lo que necesariamente deberá incluir la atención de los riesgos psicosociales incrementados durante la pandemia, la cual hasta el día de hoy sigue presente y desde su inicio ha llevado a grados de estrés, ansiedad y depresión, nunca antes vividos a raíz del confinamiento y el cierre de actividades, al dejar activas solo las esenciales, situación que ha puesto a los trabajadores en peligro de sufrir estos riesgos y afectar su salud física y mental.

La OIT, al respecto, define al estrés como la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades desarrollados en el individuo para hacerles frente.³⁰² El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización interna del mismo, el diseño estructural y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de este o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

A lo largo de la historia las condiciones laborales han supuesto una amenaza a la salud ya que potencialmente pueden ocasionar accidentes y enfermedades de todo tipo. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos y ambientales, [...] pero en la actualidad ha crecido la atención en los riesgos psicosociales [...] ya que estos se han incrementado exponencialmente debido a la expansión del mercado y a la globalización.³⁰³

³⁰² OIT, *Estrés Laboral. Un reto colectivo*, 2016; consultado el 22 de julio de 2021 y disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

³⁰³ Moreno Jiménez, Bernardo, *Medicina y Seguridad del Trabajo. Factores y riesgos laborales psicosociales; conceptualización, historia y cambios actuales*,

Bernardo Moreno Jiménez expone una visión extrema al señalar: “el trabajo humano tiene elementos paradójicos: puede llevar a las personas a la excelencia o puede hacerle un daño inmenso a su salud, tanto física como psicológica y mental.”³⁰⁴ Dentro del ámbito laboral, se ha detectado que un mismo proceso y carga de trabajo, puede provocar efectos adversos a una persona y no causarlos o hacerlo de manera mínima a otra, dependiendo de una serie de circunstancias diversas que pueden ser laborales, familiares y/o sociales.

Los riesgos psicosociales laborales empiezan a mencionarse en la década de los setentas a raíz del incremento en los niveles de estrés y fueron catalogados como situaciones laborales que podían incidir de manera negativa en la salud física, mental o social de los trabajadores, haciéndose más visibles y con un considerable aumento en los años ochenta.

En 1984 la OIT definió los factores de riesgo psicosocial como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de la organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden -en función de las percepciones y la experiencia- tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”.³⁰⁵

Hablar de riesgo psicosocial significa “cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien a la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo, de las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo”.³⁰⁶

2011, p. 4; consultado el 13 de junio de 2021 y disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

³⁰⁴ *Ibidem*, p. 5.

³⁰⁵ OIT, *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*, 2016, *op.cit.*, nota 335.

³⁰⁶ UGT, *Factores Psicosociales*, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2012; consultado: el 12 de junio de 2021 y disponible en:

Esta conceptualización hace que no sea posible “establecer un catálogo cerrado y enunciativo de los riesgos profesionales de origen psicosocial sin caer en obvias exclusiones, por tanto es necesario que sumados a los que están establecidos se vayan incorporando progresivamente otros que conforme a los avances científicos y el progreso social permita su calificación como *psicosociales*”³⁰⁷ y lo más importante, entender este problema como una obligación colectiva porque su fuente e impacto es social.

La clasificación de los riesgos de trabajo teórica y legalmente son de dos tipos: por un lado, los accidentes y, por el otro, las enfermedades a que están expuestas las personas trabajadoras en ejercicio o con motivo de su trabajo, provocados por factores que suelen clasificarse comúnmente en biológicos, químicos, físicos, ergonómicos y psicosociales.

La LFT en su artículo 473, señala que “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo de su trabajo...” haciendo hincapié en que dicha disposición no refiere expresamente a los riesgos psicosociales, pero si, en el artículo 475 señala que “el patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos de trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.”, con lo cual quedan contemplados, aunque no explícitamente, los riesgos psicosociales (NOM-035).

Los factores de riesgo psicosocial laboral pueden ir más allá de los límites del entorno laboral y alcanzar otros aspectos, como el familiar, el social y el económico, generando un alto grado de insatisfacción y por consiguiente un bajo rendimiento por parte de las personas trabajadoras y poca o nula productividad laboral, lo que ocasiona grandes pérdidas económicas a los empleadores, principalmente por el ausentismo laboral. Para algunos especialistas, los aspectos externos al ambiente laboral no deben ser considerados dentro de los riesgos

https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Fichas_Observatorio%2001.pdf

³⁰⁷ *Idem.*

psicosociales lo que no es compartido por todos, ya que hay quienes sostienen que sí inciden en el trabajo.

Tratándose del concepto de los factores de riesgo psicosocial, el Comité Mixto OIT/OMS, los definió como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo.”

La agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo señala que los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales, lo cual ahora se ha vivido en carne propia con las condiciones y efectos detonados por la pandemia.

En cuanto a la clasificación de los factores de riesgo psicosocial la OIT ha adoptado la siguiente:

- *Factores del entorno y del puesto de trabajo*, entendiéndose como: la carga de trabajo excesiva; jornadas largas y horarios irregulares o extensos de trabajo; mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica; ritmo de trabajo elevado; falta de claridad en las funciones;
- *Factores organizativos*, supervisión y estilos de dirección inadecuados; estructura organizativa deficiente y ausencia de trabajo en equipo; falta de apoyo social; clima y cultura organizativa; ausencia de cultura de prevención de riesgos; salario insuficiente y valoración inadecuada de puestos de trabajo; discriminación;
- *Relaciones de Trabajo*, incluyen acoso sexual; acoso laboral o mobbing; violencia laboral;
- *Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional*, comprenden: inseguridad sobre el futuro de la empresa; dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera;

➤ *Carga total de trabajo*, entendiéndose como: doble jornada: interacción de demandas familiares y laborales; descanso insuficiente.”³⁰⁸

Por otro lado, la OIT ha considerado como modalidades de los *riesgos psicosociales* los siguientes:

- 1) “El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, cuando se trabaja rápido y de forma irregular y no se permite la expresión de opiniones;
- 2) La falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo, cuando no se tiene una autonomía para realizar tareas o de aplicar habilidades y conocimientos o cuando no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares o bien no se puede decidir cuándo hacer un descanso;
- 3) La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, es decir, trabajo aislado y sin apoyo, con tareas mal definidas y sin información adecuada;
- 4) Las escasas compensaciones del trabajo, cuando hay un cambio de puesto o servicio en contra de la voluntad, se da un trato injusto o violento, o no se reconoce el trabajo o el salario es muy bajo, y
- 5) Doble jornada o doble presencia, esto es, incompatibilidad entre el trabajo doméstico y familiar y el trabajo remunerado.”³⁰⁹

Se observa que son situaciones que aplican en su gran mayoría a todos los ambientes laborales por ello, es muy importante su diagnóstico y prevención y asumirlo como una obligación colectiva para que trabajando en equipo se logren reconocer y sanar las enfermedades psicosociales.

³⁰⁸ OIT, *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales, una mirada de género*; consultado el 7 de julio de 2021 y disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

³⁰⁹ *Idem.*

Las constantes transformaciones en el mundo del trabajo provocadas por la inclusión de nuevas tecnologías, como ha sucedido a lo largo de la historia y en especial desde la primera revolución industrial surgida en Europa, han causado diversos efectos en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, ya que por un lado, facilitan los procesos de trabajo haciéndolos más sencillos en su desarrollo, pero, por otro, las nuevas tecnologías automatizan los procesos de trabajo y por lo general tienden a requerir menos trabajadores y para su manejo requieren de trabajadores más calificados que cuenten con las competencias que dicha tecnología demanda, por lo que, muchos trabajadores al no tenerlas quedarán sin empleo y consecuentemente sin seguridad social y expuestos a los citados factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta que el desempleo está clasificado como tal. Es vital reconocer y ser sensibles ante el derecho humano al trabajo, pero también no podemos evitar la necesidad de incorporar sabiamente las tecnologías en los centros de trabajo para que no impliquen despidos a los trabajadores, ya que muchos de los procesos tecnológicos han venido a sustituir al trabajo humano generando crisis social y una mayor pobreza.

Las personas trabajadoras pasan más tiempo de su vida en su lugar de trabajo, por ello, resulta vital que las condiciones en que laboran, garanticen que no corren ningún peligro para su vida o su salud física, mental o psicosocial, o bien si existen, se minimicen y de ser el caso se corrijan, y en este sentido, la seguridad social juega un papel muy importante en el tema de los factores de riesgo psicosocial, ahora íntimamente ligados con la gestión de la pandemia del coronavirus, que ha venido golpeando al mundo entero sobre todo durante el año 2020, haciendo tambalear como nunca se había visto, a las economías más fuertes del planeta, causando una gran devastación laboral y una de las peores crisis económicas a nivel mundial, provocando el cierre de cientos de centros de trabajo o modificando en detrimento de los trabajadores, las condiciones laborales tanto a nivel individual como colectivo.

Según datos de la OIT “en 2020 se perdió el 8.8 % de las horas de trabajo a nivel mundial con respecto al cuarto trimestre de 2019, equivalente a 255 millones de empleos a tiempo completo... La pérdida de horas de trabajo en 2020 fue

aproximadamente cuatro veces mayor que la registrada durante la crisis financiera mundial de 2009.”³¹⁰ Y según la OIT, había proyectado que habría un pérdida importante de empleos; este organismo señaló que aunque hubo un crecimiento económico de alrededor del 6 %, registrado en 2021 este fue insuficiente para recuperar el mercado laboral de América Latina y el Caribe, que dos años después de iniciada la crisis registra una situación de alta desocupación y la perspectiva de un aumento de la informalidad. Y según la OIT, había proyectado que habría un pérdida importante de empleos; este organismo señaló que aunque hubo un crecimiento económico de alrededor del 6 %, registrado en 2021 este fue insuficiente para recuperar el mercado laboral de América Latina y el Caribe, que dos años después de iniciada la crisis registra una situación de alta desocupación y la perspectiva de un aumento de la informalidad.

Además de estos daños al empleo y a la economía, la pandemia también ha tenido efectos en extremo nocivos para la salud de la población en general, y las personas trabajadoras no son la excepción, generándoles nuevos riesgos laborales psicosociales que han requerido de acciones que en muchos casos han sido poco o mal planeadas en cuanto a su gestión debido a la rápida propagación del virus y a su alto grado de incidencia, causando muchos casos de eventos traumáticos.

En la actualidad se han hecho esfuerzos por establecer una clasificación de los riesgos psicosociales, pero ante las constantes transformaciones en el mundo laboral, habrá que adoptar un criterio flexible que permita incorporar en dicha clasificación aquellos que van surgiendo, en especial a raíz de la pandemia, con la que se han incrementado y exacerbado, ya que desde su inicio se modificó de una manera inusitada la forma en la que las personas trabajadoras venían laborando, teniendo que ajustarse a nuevas modalidades de trabajo nunca antes imaginadas,

³¹⁰ OIT, Observatorio de la OIT: *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima Edición, Estimaciones actualizadas y análisis*, 2021, p. 1; consultado el 7 de julio de 2021 y disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

como lo es el caso del “home office” que llegó para normalizarse en una gran cantidad de centros de trabajo.

4.1.4.7. Norma Oficial Mexicana, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo; su identificación, análisis y prevención NOM-035-STPS-2018 (NOM 035)

A pesar de que los factores de riesgo psicosocial laboral se empezaron a regular internacionalmente desde 1984, en México su regulación se establece hasta 2018 como parte de los compromisos que se adoptaron durante la firma del T-MEC consistentes en el establecimiento de condiciones aceptables en materia de seguridad y salud en el trabajo y a tener espacios laborales libres de violencia; en tal virtud y en atención a este compromiso dentro del marco de la reforma laboral en noviembre de 2018 se publica en el DOF la Norma Oficial Mexicana 035,³¹¹ entrando en vigencia en noviembre de 2019 e iniciando su aplicación obligatoria en noviembre de 2020. Debido a su corto periodo de vigencia aún es temprano para medir su grado de efectividad y valorar sus resultados, aunado a que el confinamiento y las medidas que en su momento se impusieron debido a la pandemia al igual que otros procesos, retrasaron su implementación en su totalidad en los centros de trabajo.

Un somero análisis de la NOM 035 permite señalar que contiene un lenguaje muy técnico y complejo, por ello, el propio legislador previendo esta situación permite al patrón la opción de contratar una unidad de verificación que esté acreditada y aprobada en los términos de la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y su Reglamento que podrán apoyar en el cumplimiento de la NOM 035, debiendo emitir un dictamen con el contenido que la misma señala, sin que ello signifique que la Secretaría del Trabajo renuncie a esta facultad.

³¹¹ *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, DOF 23 de octubre de 2018; consultado el 5 de junio de 2021 y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Al respecto, Sonia María Duarte Castillo y Miguel Ángel Vega Campos, académicos de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, realizaron un compendio de revisión del estado del arte en torno a la NOM-035-STPS-2018, con el que pretenden inferir sobre la efectividad de dicha norma para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales laborales favorables en México. En dicho estudio consideraron 19 artículos publicados en revistas arbitradas y publicadas durante el periodo 2018-2020 para detectar qué se ha dicho, escrito o investigado acerca de la NOM-035, a fin de fijar una postura acerca de la efectividad de dicha norma en organizaciones laborales públicas y privadas.

El estudio anterior resulta de lo más completo y actual, los autores citan diversos significados de los factores de riesgo psicosocial, comenzando por la definición de la OIT y concluyen que se refieren a cualquier situación o acontecimiento que se presenta en el entorno social en que se desenvuelven los trabajadores de una organización, ya sea al interior o exterior de la misma y que pueden influir de manera directa o indirecta en problemas graves relacionados con su salud, ya sea física, emocional o mental, lo que a su vez, tiene un impacto negativo para la productividad en la organización en la que se desempeñe. Del análisis realizado por Duarte y Vega, algunas conclusiones relevantes de los expertos contenidos en el texto referido son:

- ✓ Juana Patlán con su documento *Claroscuros de la NOM-035-STPS-2018* concluye que, “La norma [...] presenta incongruencias e inconsistencias además de debilidades teóricas y metodológicas para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los FRP, lo que llevará a la necesidad de plantear a futuro mejoras en esta norma oficial mexicana”.
- ✓ Cazares S.C. en su documento *La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018* señala que, la norma podría considerarse por parte de los empresarios como una medida regulatoria que desaliente la inversión, incluso para reducir costos promovería una política laboral triangulada favorecedora de contratos como el *outsourcing*, lo cual, de forma contradictoria, llevaría a un escenario más desfavorable al trabajador.

✓ En su documento *La NOM 035 ¿Una nueva visión de la responsabilidad social empresarial?*, Guajardo L., S.C. señala que lo ideal sería que la NOM 035 tuviera un mayor alcance y rigurosidad de tal modo que permita sancionar las malas prácticas en las organizaciones, lo cual definitivamente perjudica la salud de sus trabajadores y como beneficio el autor destaca que la norma de alguna manera advierte a las empresas que deben abstenerse a toda costa de ejecutar prácticas que afecten directa o indirectamente el entorno organizacional favorable o provocar actos de violencia laboral.

✓ Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I., autores del documento *Utilidad de los métodos mixtos para el diagnóstico de la violencia laboral (mobbing) en México* confirmaron la presencia de violencia laboral, con niveles, características y manifestaciones claras y concluyen que, la organización se debe apoyar en la NOM 035, en virtud de que esta resalta la necesidad de realizar evaluaciones específicas en caso de que se identifiquen niveles “muy altos” en cualquiera de los factores de riesgo psicosocial.

✓ Monroy R., P. F., y Chiatchoua, C. (2019), estudian los *Factores que inciden en el nivel de bienestar en una empresa de productos farmacéuticos*, en el cual los autores consideran necesaria la capacitación a corto plazo sobre la mencionada norma, sobre todo en los grupos gerenciales y de recursos humanos, a fin de poder entenderla y detectar áreas de oportunidad para mejorar el bienestar en todos los colaboradores.

✓ Martínez-Mejía, E., Villa G., F. I., y Martínez-Guerrero, J. I. (2020), en su documento *Prevalence of Burnout Syndrome in Mexican Employees in Mexico City*, proporcionan datos relevantes del *Burnout* en México, sobre los puntajes, los niveles de gravedad, la prevalencia, algunas características sociodemográficas y laborales relevantes, de tal forma que señalan que el *Burnout* significa un problema de salud pública laboral.

✓ Ruíz V., N. V., y Gallegos T., R. M. (2020) en su documento *Mapa de riesgos en salud y seguridad en el trabajo en una empresa de manufactura de la ciudad de Querétaro, México*, concluyen que el mapa de riesgos resulta una

herramienta útil en las empresas que otorga la posibilidad de desarrollar un proceso de mejora continua a la vez que evidencia la importancia de continuar la investigación sobre situaciones que enfrentan las organizaciones de tipo micro y medianas, posibilitando implementar acciones educativas para la prevención de riesgos laborales.

✓ Juárez-García, A., y Flores-Jiménez, C. A. (2020) exponen que los procesos psicosociales en el trabajo incluyen factores del contexto organizacional, disposiciones psicológicas individuales, aspectos extralaborales, efectos psicológicos e indicadores de salud mental y, sobre la NOM-035 los autores del estudio exponen que la emisión de dicha norma representa un avance para México en la legislación y normativa sobre los factores psicosociales en el trabajo.

✓ Patlán P., J. (2020) en su investigación *Efecto de la violencia en el trabajo en los trastornos psicossomáticos y la calidad de vida en el trabajo*, se enfocó en identificar el efecto que tiene la violencia en el trabajo en los trastornos psicossomáticos y la calidad de vida en el trabajo y por lo que se refiere a la NOM 035, la autora solamente se apoyó en esta para soportar la parte introductoria de su documento.

✓ Saldaña O., C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., Ibarra R., G. M., y Anaya V., A. (2019) con el documento *Liderazgo, factores de riesgo psicossocial y estrés en la Dirección de Tránsito y Movilidad en Zapotitlán el Grande (Jalisco)*, sugieren realizar una intervención en la población con la finalidad de brindar apoyo psicológico, emocional y consejería para evitar el estrés y disminuir los factores de riesgo presentes en el trabajo.

✓ Luna-Chávez, E. A., Anaya-Velasco, A., y Ramírez-Lira, E. (2019) con el documento *Diagnóstico de las percepciones de los factores de riesgo psicossociales en el trabajo del personal de una industria manufacturera*, se apoyan en la NOM-035 para sustentar su marco teórico conceptual y señalan que para tener un mejor control en la prevención de los factores psicossociales, las políticas deben esforzarse por involucrar a las organizaciones en las buenas prácticas, utilizando para su diagnóstico instrumentos precisos,

contextualizados y establecer estándares para la óptima salud ocupacional, por medio de legislaciones o acciones de intervención.³¹²

Las principales conclusiones de los especialistas que se pueden inferir del compendio de revisión del estado del arte realizado por Duarte y Vega son:

- La NOM 035 resulta positiva porque sienta precedentes para que la problemática relacionada con el estrés pueda ser enfrentada por las organizaciones en México.
- Contiene ambigüedades en la redacción que requerirán se aclaren con precisión
- Presenta incongruencias e inconsistencias, así como debilidades teóricas y metodológicas para la identificación, análisis, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosocial, lo que lleva a plantear su mejora a futuro.
- El periodo de la revisión del estado del arte es limitado lo que hace necesario esperar otros resultados de más estudios, a fin de que lo encontrado en esta investigación tenga mayor consistencia.

El 23 de noviembre de 2020 entró en operación la segunda etapa de la NOM-035 haciendo obligatorio su cumplimiento, su principal objetivo es establecer las condiciones para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Sin embargo, los estudios previamente señalados permiten calcular que la NOM 035 deberá ser objeto de modificaciones ya que sus deficiencias permiten vislumbrar dificultades en su aplicación que hacen suponer su poca efectividad. Habrá que añadir que su obligatoriedad inició en plena pandemia aun cuando desde finales de 2019 ya se encontraba en vigencia, por lo que será necesario revalorar los desafíos a resolver para su implementación bajo el contexto de la crisis sanitaria, lo cual no será una tarea sencilla.

³¹² Duarte Castillo, S. M. y Vega Campos, M. A., *Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México*, 2021, pp. 59 y ss.; consultado el 9 de julio de 2021 y disponible en: <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/101/151>

Es relevante hacer mención de la Recomendación General 037/2019 de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la cual propone lograr una cultura de respeto a los derechos humanos a partir de la construcción de políticas públicas y reformas legislativas que impactan a las empresas públicas y privadas que vulneran los derechos, entre otros, de integridad y seguridad personal, el trabajo digno, contrataciones y salarios, jornadas, despidos. De igual forma, busca potenciar el trinomio: ganancia económica-riesgo empresarial-observancia de derechos humanos, en un nuevo modelo de actividad productiva empresarial que beneficie a la misma, al Estado y a la sociedad. Todo ello con la exigencia a los diferentes niveles de gobierno, al Congreso de la Unión y Congresos locales, para que visibilicen, vigilen y sancionen a las empresas violadoras de derechos humanos.³¹³

La pandemia no solo exacerbó los riesgos psicosociales sino es un detonante de otros, particularmente aquellos cuyos síntomas se manifiestan bajo las condiciones del teletrabajo como el haberse contagiado por el virus dejando secuelas; la pérdida de uno o varios seres queridos causada por la enfermedad mundial; el miedo a quedarse sin trabajo o bien regresar a las actividades en “la nueva normalidad” bajo un ambiente laboral distinto; la obligada medida de prevención oficial bajo un periodo de tiempo largo e incierto que sigue siendo el aislamiento social; las repercusiones generadas por el cierre de fronteras, centros de trabajo, escuelas, lugares de recreación, son solo algunos de sus escenarios.

A mediados de 2021, casi a 16 meses del confinamiento parecía que todo iba bien, al fin se había logrado la desaceleración en la propagación del virus lo que provocó que a nivel mundial comenzaran a relajarse de manera importante las medidas sanitarias impuestas al inicio del confinamiento pero no se contaba con que surgirían nuevas variantes de la enfermedad, precisamente en la etapa donde casi todos los sectores planeaban el retorno hacia las actividades en lo que ahora

³¹³ CNDH, Recomendación General No. 37; consultada el 1 de abril de 2023 y disponible en:

https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_037.pdf

se denomina “la nueva normalidad”, manteniendo la nueva modalidad del teletrabajo donde es posible o bien en forma híbrida. Ante esta nueva ola, los gobiernos deben establecer mecanismos que eviten nuevamente un confinamiento general, sobre todo atendiendo a los daños psicosociales y a la economía, lo que plausiblemente propiciaría se pongan en peligro miles de empleos, generando un ambiente más estresante para los trabajadores y lo más preocupante ante el potencial riesgo de que pierdan su empleo.

Para algunos países la pandemia vino a cambiar de manera radical el entorno laboral al trasladar al hogar dichas actividades, sin embargo, el teletrabajo es una figura que comenzó su puesta en marcha en los años setenta en los Estados Unidos con motivo de la crisis del petróleo, pero en el resto del mundo actualmente era relativamente poco practicada y por lo tanto escasamente regulada. A raíz de la pandemia los países, incluyendo México que aunque tenía alguna experiencia práctica con la modalidad del teletrabajo, se vieron en la necesidad de legislar al vapor, dejando de lado algunos aspectos que en su momento habrá que modificar o corregir ya que esta modalidad lejos de desaparecer se normalizó.

La rápida propagación del virus obligó a poner en práctica una serie de medidas sanitarias entre ellas el confinamiento que a su vez impuso la necesidad de las tecnologías para evitar el paro de actividades dando inicio a la era laboral digital donde las herramientas tecnológicas de la información y de la comunicación son la pieza central y permitieron hacer extensiva la modalidad del teletrabajo de manera generalizada en todos los ámbitos de la actividad laboral y económica en donde fuera viable su implementación, tanto a nivel privado como público, como una alternativa con la que, por un lado, se protegía la salud e incluso la vida, y por el otro, se daba continuidad a los procesos de trabajo, aunque no en todos los casos propició la productividad.

El teletrabajo provocó que muchas personas trabajadoras vieran incrementadas sus horas de trabajo al no tener un horario para la desconexión y en ambientes anti ergonómicos que dañaban la salud. La reacción en México ante esta modalidad de acuerdo con la encuesta regional 2020 de IAE Business School, “es el país de América Latina en el que el teletrabajo y la dinámica de trabajar en casa

(*home office*) ha tenido mayor aceptación y donde las expectativas de continuar esta modalidad son más altas”.³¹⁴ Así el 11 de enero de 2021, se publica en el DOF el Decreto que contiene: “Artículo Único.- Se reforma el artículo 311; y se adiciona el Capítulo XII Bis con los artículos 330-A, 330-B, 330-C, 330-D, 330-E, 330-F, 330-G, 330-H, 330-I, 330-J, 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente por un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.”³¹⁵

Aunque las encuestas señalan que al 84% de los trabajadores están cómodos con el teletrabajo por las ventajas ganadas como no tener que desplazarse en una Ciudad de México caótica en términos de circulación en vías públicas, no tener que sufrir las inclemencias meteorológicas y poder convivir más con la familia, etc., se debe tener en cuenta que también existen una serie de inconvenientes que afectan la salud como son: dolores de espalda, cuello o articulaciones debido a espacios anti ergonómicos. Además es importante reconocer los riesgos psicosociales laborales, al respecto, algunos especialistas señalan que el teletrabajo aumenta la falta de control en los horarios así como sentimientos de aislamiento, soledad, estrés y ansiedad que se intensifican con una falta de competencias digitales en cierto tipo de trabajadores más acostumbrados a la presencialidad.³¹⁶

³¹⁴ Hernández Armenta, Mauricio, “México se apuntala como el país de AL que más apoya la dinámica de trabajar en casa”, *Revista Forbes*, México, 2020; consultado el 8 de junio de 2021 y disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mexico-se-apuntala-como-el-pais-de-al-que-mas-apoya-la-dinamica-de-trabajar-en-casa/>

³¹⁵ DOF, 11 de enero de 2021; consultado el 30 de junio de 2021 y disponible en: dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11%2F01%2F2021#gsc.tab=0

³¹⁶ Méndez, Isabel, “Los ‘peligros’ del teletrabajo: cómo afrontar los posibles efectos negativos en la salud”, *Diario Sur*, España, 2021; consultado el 29 de junio de 2021

Por otro lado, se piensa que a los trabajadores de la tercera edad les cuesta amoldarse a este nuevo contexto laboral digital y que las mujeres plausiblemente acumulan mayores cargas ya que a sus obligaciones laborales se les pueden sumar las domésticas.³¹⁷ Lo anterior, sin considerar que están expuestas a la violencia doméstica, por lo que, el regreso a la “nueva normalidad”, debe considerar prever políticas que protejan y ofrezcan condiciones laborales donde puedan recuperar y/o mantener su salud física, social y mental, calcular un retorno en ambientes laborales seguros y saludables.

Con el propósito de prever condiciones favorables para los trabajadores es útil tomar en cuenta los factores contenidos en la NOM-035 concretamente en su numeral 7.2, que son:

1) Cargas de trabajo; 2) Control sobre el trabajo; 3) Jornadas que exceden de lo establecido en la ley; 4) Interferencias en la relación trabajo-familia; 5) Liderazgo negativo; 6) Relaciones negativas, y 7) Violencia laboral. Asimismo, deberán realizar la evaluación del entorno organizacional favorable en términos del numeral 7.3 que comprende: a) El sentido de pertenencia de las personas trabajadoras a la empresa; b) La formación para la adecuada realización de tareas encomendadas; c) La definición precisa de responsabilidades; d) La participación proactiva y comunicación entre las personas trabajadoras; e) La distribución adecuada de las cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo y f) La evaluación y el reconocimiento del desempeño. En el numeral 7.4 que refiere básicamente a la aplicación de los cuestionarios para la identificación, análisis y evaluación de los riesgos psicosociales, mediante 72 ítems.³¹⁸

y disponible en: www.diariosur.es/sociedad/salud/teletrabajo-efectos-salud-recomendaciones-20210122194055-nt.html

³¹⁷ *Idem.*

³¹⁸ Op. cit., nota 311.

La sociedad y los trabajadores prioritariamente, tendrán que reflexionar y repositionar una necesidad vital imposible de ser cubierta por la tecnología: la socialización, tomar conciencia de su papel protagónico en la salud personal y pública es una responsabilidad y un deber social. En el proceso de revalorar lo humano, las personas deben impedir perder la sensibilidad que caracteriza al ser humano y evitar entrar en una robot/humanidad con los costos sociales que ello implique, y lo más importante, enseñar a las siguientes generaciones de que la salud también es una responsabilidad personal, que aprendan a hacerse cargo de autoobservarse para procurarse esta parte esencial de la vida y exigir que existan las condiciones familiares e institucionales para garantizar este ineludible derecho humano y deber social: la salud.

4.1.4.8. Factores de riesgo psicosocial con motivo del trabajo; perspectiva de género.

Aunque a la fecha se han tenido avances en materia de igualdad y equidad de género, falta mucho por hacer. La OIT informa que, “en culturas predominantemente masculinas, [...] las mujeres que sobresalen, sufren estigma y discriminación, esto no tiene que ver con su capacidad de liderazgo o competencia sino con la cultura sexista y machista a la que son sometidas en los procesos educativos, ya sea en la escuela, en la familia, en la iglesia o en el trabajo.”³¹⁹

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos elaboró un documento denominado “Retos de implementación de la NOM-035 en el contexto de la pandemia”, señala que en este contexto “una situación a considerar es la creciente desigualdad entre géneros [...] al reconocer que las mujeres soportan una carga desproporcionada en las responsabilidades de cuidado. Ante el cierre de escuelas o sistemas de atención continúan siendo las mujeres, como resultado de

³¹⁹ *Retos de la implementación de la NOM-035 en el contexto de la pandemia*, CNDH, p. 12; consultado el 16 de junio de 2021 y disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Retos_NOM035_Pandemia.pdf

estereotipos que tienen que ver con la división sexual del trabajo o “roles de género”, quienes compaginan la atención de responsabilidades domésticas con sus actividades laborales.”³²⁰

Con las medidas de distanciamiento social y confinamiento se ha obligado a las personas a permanecer en sus hogares y en ocasiones a trabajar desde ahí. “Lo que implica el confinamiento de familias enteras en espacios reducidos y situaciones de estrés económico. [...] pues se vincula con el riesgo de violencia doméstica al que se exponen particularmente mujeres, niñas y niños, una problemática adicional que se vincula con retos de aplicación de la NOM-035 en esta nueva realidad.”³²¹

Las personas empleadoras y las encargadas de la implementación de la NOM-035 deben mantener una visión más integral con perspectiva de género, con principal atención en los factores de riesgo que se han desencadenado con la pandemia de COVID-19 y las nuevas formas de trabajo, la interacción actual entre las condiciones de vida y el trabajo, desatender las situaciones de vulnerabilidad y desigualdad, así como la discriminación de género.³²²

Durante el Conversatorio virtual “Derechos humanos de las mujeres; retos ante el COVID 19”³²³ Nadine Gasman presidenta de Inmujeres comentó que México regresa paulatinamente a la “nueva normalidad” y señaló que es necesario reconocer que son las mujeres quienes han sido las más afectadas durante la pandemia y quienes tendrán más desafíos para la recuperación post COVID-19. Por su parte la Secretaria de Gobernación, Olga Sánchez Cordero señaló: “las mujeres en esta pandemia han sido mucho más propensas a perder su empleo durante la

³²⁰ *Idem.*

³²¹ *Idem.*

³²² *Ibidem*, pp. 13 y 14.

³²³ INMUJERES, *Conversatorio Retos ante el Covid-19*, publicado por Inmujeres, 2020; consultado el 7 de julio de 2021 y disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Retos_NOM035_Pandemia.pdf

misma o a recibir salarios menores, incluso a tener que trabajar sin salario alguno. El tema económico las ha afectado de forma verdaderamente fuerte”.³²⁴

En su participación en dicho foro, Michelle Bachelet aseguró que, “la crisis por COVID-19 es la más compleja en décadas con impactos severos en lo económico y social [...] resaltó que la pandemia representa un alto riesgo para la mujeres y las niñas debido a la discriminación y desigualdades preexistentes [...]”.³²⁵ Alicia Barcena puntualizó que “el impacto social de la pandemia tiene rostro de mujer” [...] Hay que romper con los patrones culturales patriarcales, discriminatorios, violentos y con el predominio de la cultura de privilegio para avanzar hacia la cultura de los derechos y la igualdad... [dijo que,] alrededor de 110 millones de mujeres en América Latina y el Caribe se encontraría en situación de pobreza y que 54% de las mujeres se ocupan en empleos precarios con bajos salarios, sin protección social ni seguridad de permanecer en sus trabajos, debido a que se ubican principalmente en la informalidad... [propuso establecer] un ingreso básico de emergencia por seis meses equivalente a una línea de pobreza, incrementar la participación laboral de las mujeres en sectores estratégicos de recuperación económica, apoyar a las mujeres de las micro, pequeñas y medianas empresas, financiar servicios integrales contra la violencia de género, proteger a las migrantes e invertir en la economía del cuidado ...”³²⁶

Se resalta que este conversatorio se llevó a cabo en junio de 2020, cuando se creía que la pandemia iba hacia abajo, pero es el mes de julio de 2021 y la declaratoria de pandemia no se había levantado lo que implicaba identificar una situación distinta, en la que se generaron más impactos que los que en ese momento se comentaban, por lo que, es necesario que además de las medidas ya implementadas en esta materia, deben dictarse políticas más viables para su observancia, tomando en cuenta que históricamente las mujeres siempre han sido más vulnerables en el ámbito laboral resultando urgente que el tema de la equidad de género sea prioritaria y atenderse por

³²⁴ *Idem.*

³²⁵ *Idem.*

³²⁶ *Idem.*

todos los sectores laborales, haciendo todo lo que esté al alcance para que las mujeres tengan un entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación.

La pandemia ha permitido corroborar que falta mucho por hacer en el tema de la seguridad y la salud en el trabajo, un gran número de personas trabajadoras laboran en la informalidad y no cuentan con servicios básicos de seguridad social además de que no perciben un salario digno, lo que obliga a establecer políticas que incentiven la creación de más empleo formal, así como destinar un mayor presupuesto a la seguridad social y reducir los altos índices de marginación y pobreza. Deben identificarse y solucionarse los nuevos riesgos psicosociales, asociados a la pandemia y el teletrabajo y revisar aspectos como el número de horas de trabajo necesarias sin desconexión, el volumen de trabajo, la violencia laboral, como enfrentar el miedo a diferentes situaciones como el posible contagio con el virus, quedar sin empleo, disminución de los ingresos y no poder cubrir sus compromisos esenciales, el aislamiento social con sus implicaciones como la angustia y depresión, la sobrecarga en las labores domésticas y de cuidado, entre otros. Las condiciones anteriores, en un trabajo formal deben identificarse según la NOM-035 para establecer medidas de intervención adecuadas, lo que no será sencillo por lo complejo de su contenido, cuyo costo será alto al empleador, además de que incumplirla genera multas desde 4 mil 224 pesos a 422 mil 450 pesos, pudiendo ser por cada trabajador y por cada acción que no se cumpla, lo cual es excesivo, aunado a que la verificación solo tendrá vigencia por dos años; en tal sentido hay que dar seguimiento para saber si se retoma este modelo o se harán ajustes y modificaciones. Algo importante que cuidar, es el manejo de los datos personales que llegan a manos de personas ajenas al centro laboral, como son los Centros de Certificación previstos por la propia norma.

Tomando en consideración las imprecisiones, inconsistencias y ambigüedades que arrojan los estudios realizados a la NOM-035, se considera que la misma debe ser revisada y modificada, particularmente, porque su lenguaje es demasiado técnico y lo hace difícil de comprender y complicado para aplicarse en ambientes laborales formales; y si de empleo informal se trata, la misma resulta de imposible aplicación.

4.2. Estudio de campo sobre las obligaciones colectivas en diversas UIESAL

Las UIESAL son consideradas sujetos obligados para mantener actualizada y poner a disposición del público toda la información sobre su estructura orgánica, facultades de sus diferentes unidades administrativas, metas y objetivos de acuerdo a sus programas operativos, directorio de sus servidores públicos y su remuneración mensual, domicilio y dirección electrónica de la unidad de enlace para recibir las solicitudes de información, servicios y trámites que ofrecen así como requisitos y formatos para la realización de los mismos, presupuesto que tienen asignado e informes de su ejecución, concesiones, autorizaciones y permisos otorgados, contrataciones celebradas entre otras, tal como está previsto en la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP), publicada en el DOF el 9 de mayo de 2016 que, a la letra señala:

Artículo 1. La presente Ley es de orden público y tiene por objeto proveer lo necesario en el ámbito federal, para garantizar el derecho de acceso a la Información Pública en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos federales o realice actos de autoridad, en los términos previstos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Artículo 3. Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados en el ámbito federal, a que se refiere la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y esta Ley, es pública, accesible a cualquier persona y sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada de forma temporal por razones de interés público y seguridad nacional o bien, como confidencial. Los particulares tendrán acceso a la misma en los términos que estas leyes señalan. El derecho

humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información.

...³²⁷

Se precisa que sólo las Universidades e Instituciones de Educación Superior, que cumplen con los elementos para ser consideradas universidades con autonomía legal, tendrán las facultades que la Constitución Federal establece en la fracción VII del artículo 3º vigente:

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. 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 conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;³²⁸

³²⁷ *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, artículos 1º y 3; Cámara de Diputados, consultada el 1 de marzo de 2022 y disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTAIP_200521.pdf

³²⁸ *CPEUM*, Artículo 3º fracción VII, consultada el 20 de junio del 2021 y disponible en <https://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polint/universi/vreforma.htm>

Este precepto normativo contiene las bases de la educación pública en México a nivel superior y en ese sentido, se señala que una primera característica de las UIESAL es su carácter de públicas.

Una segunda característica no menos importante es que, la aplicación de las leyes laborales corresponde a las autoridades estatales y, en su caso, a las autoridades federales, con fundamento en la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 constitucional y 527 de la LFT.

La tercera nota es su calidad de autónomas, es decir tienen la facultad y responsabilidad de gobernarse a sí mismas en todos sus aspectos, lo que llevarán a cabo con estricto apego a la normatividad educativa prevista en la Constitución Federal; en La Ley General de Educación Superior -que abrogó la Ley para la Coordinación de la Educación Superior- La Ley Federal del Trabajo y sus CCT respecto de sus relaciones laborales, entre otras.

De la citada normatividad derivan las obligaciones individuales y colectivas que las UIESAL deben cumplir, sin embargo, se analizan a continuación únicamente las obligaciones colectivas a saber: la libertad sindical, la representación, la legitimación gremial, la negociación, la contratación colectiva y las acciones básicas que las UIESAL están realizando para cumplirlas a partir de la reforma laboral de 2019. Para el análisis se han tomado como muestra seis de las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL) como de las más representativas en México.

4. 2.1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

La historia de la educación pública superior mexicana se construye a la par del proyecto social e institucional llamado México, se trata de dos símbolos vivos que siguen construyéndose: el Estado mexicano con 200 años de vida y la Universidad de la Nación con poco más de 111 años. El primer antecedente en el continente americano de influencia occidental es autorizado por la corona española en 1551 al crear mediante cédula real la primera Universidad de México. En este sentido, se sabe que la UNAM tiene otras herencias cosmogónicas y pedagógicas significativas como sus raíces indígenas las cuales también van a nutrir a este noble bastión

educativo, sin embargo, el diseño jurídico y administrativo de la UNAM viene de la tradición europea, en el sentido que Rolando Tamayo y Salmorán la llama una epopeya medieval entendiéndola como “..asociaciones corporativas de maestros y estudiantes dotadas de estatutos propios, sello, estructura administrativa autónoma, currículum fijo y procedimientos para la obtención de grado...La universidad es la institución a través de la cual se recoge y se transmite la cultura de “Occidente” en el sentido medieval de la expresión (recogiendo la herencia griega, latina y árabe).”³²⁹

Bajo este contexto, José Dávalos Morales señala que, los antecedentes de la universidad pública en México se remontan al siglo XVI, cuando nace una de las raíces institucionales de la Universidad Nacional Autónoma de México, es decir, la Real y Pontificia Universidad de México (RPUM), “dentro de sus muros se impartieron las primeras cátedras en este lado del mundo, tras su solemne inauguración el 25 de enero de 1553.”³³⁰ Tras su solemne inauguración por el virrey, la Iglesia y la sociedad novohispana. Por supuesto, se incluía la clase de Leyes.

En este sentido, “la RPUM no era nacional ni era autónoma sino una institución dependiente de la corona española y del clero cristiano. En el largo periodo que duró la colonia española e incluso unos años después de lograda la independencia la Universidad fue casa de la cultura, pero su modelo educativo agotó sus capacidades educativas por que reclamaba sincronizarlo con los cambios emergentes de la realidad histórica vigente”.³³¹ Bajo este ánimo, Justo Sierra Méndez impulsa en un año particularmente complejo para la nación mexicana, la publicación de la Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México (UNM)

³²⁹ Tamayo y Salmorán, Rolando, *La universidad epopeya medieval*, UNAM, México, 2005, p. p. 1 y 2.

³³⁰ Dávalos Morales, José, *El Trabajo en las Universidades Públicas*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, p. 258, consultado el 3 de febrero de 2022, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/15.pdf>

³³¹ *Idem.*

expedida el 26 de mayo de 1910 y a partir de ese momento la UNM cobra un notable esplendor dejando marcada su huella y su papel activo y protagónico en el desarrollo educativo, cultural y científico nacional del primer tercio del siglo XX.

José Dávalos Morales de manera metafórica señala que, a pesar de su madurez no había alcanzado la mayoría de edad y no era dueña de sí misma, pero gracias al reclamo de sus estudiantes exigiendo a las autoridades nacionales el reconocimiento de su soberanía para asumir la responsabilidad de su autogobierno, el 22 de julio de 1929 se publica la Ley Orgánica que la convierte en la Universidad Nacional Autónoma de México, un año decisivo para esta emblemática Institución.

Es vital recordar que la autonomía universitaria no es una responsabilidad obtenida a iniciativa del Estado ni resultado de una actitud pasiva, sino un derecho resultado de acciones organizadas y propuestas estudiantiles. Al respecto, Vicente Quirarte señala que la lucha por la autonomía universitaria daba por concluido un ciclo, el fin de la revolución mexicana que terminaba con el lenguaje de las armas e iniciaba uno nuevo con la petición de autonomía a través del lenguaje de las letras, se trata de un momento heroico en el que los jóvenes salieron a las calles para pronunciarse en favor de la autonomía, “a defender sus ideas y la *palabra* se convirtió en un arma de combate fundamental.”³³²

Por su parte, Hugo Casanova Cardiel ofrece un dato significativo para la historia de la educación pública superior en México, al decir que “el 28 de mayo de 1929 la marcha de estudiantes que pasó frente al actual Museo UNAM y frente a Palacio Nacional, aglutinó a 15,000 personas y tomando en cuenta que la población estudiantil de la Universidad en esos momentos no rebasaba la suma de 9,000, es posible deducir que a los jóvenes de la Universidad se sumaron miembros de otras Instituciones de educación superior.”³³³ Lo anterior, podría interpretarse como un

³³² Quirarte, Vicente, *100 años de vida en la UNAM*, consultado el 19 de julio de 2022 y disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=gYA_2oLxals&t=794s

³³³ Casanova Cardiel, Hugo, *La lucha por la autonomía universitaria*, consultada el 19 de julio de 2022 y disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=biKzUIPba4w>

movimiento estudiantil solidario con visión de proyecto nacional que más tarde replicaría la autonomía haciéndola extensiva a otras UIESAL, reiterando como herramienta fundamental para gestionar las exigencias, a la palabra y el diálogo social.

A 90 años de distancia entre la decisiva Ley Orgánica de la UNAM de 1929 y la reforma a la LFT de 2019 es destacable que comparten la intención de fijar mecanismos para propiciar una cultura democrática, para ello reconocen la necesidad de asignar la responsabilidad de su autogestión, la Ley Orgánica a la UNAM para formar individuos útiles y libres, y la LFT protegiendo los derechos individuales y colectivos del trabajo para incentivar una cultura democrática en los trabajadores; con autonomía y libertad sindical tanto al personal como a las organizaciones sindicales; ambas disposiciones se proponen formar individuos e instituciones participativas, responsables de los problemas y derechos nacionales, para ello cabe recordar lo señalado en los considerandos de la Ley Orgánica de la UNAM de 1929:

- 1.- Que es un propósito de los gobiernos revolucionarios la creación de instituciones democráticas funcionales que debidamente solidarizadas con los principios y los ideales nacionales y asumiendo responsabilidad ante el pueblo, queden investidas de atribuciones suficientes para el descargo de la función social que le corresponde;
- 2.- Que el postulado democrático demanda en grado siempre creciente la delegación de funciones, la división de atribuciones y responsabilidades, la socialización de las instituciones y la participación efectiva de los miembros o integrantes de la colectividad en la dirección de la misma;
- 3.- Que ha sido un ideal de los mismos gobiernos revolucionarios y de las clases universitarias mexicanas la autonomía de la Universidad Nacional;
- 4.- Que es necesario capacitar a la Universidad Nacional de México, dentro del ideal democrático revolucionario, para cumplir los fines de impartir una educación superior, de contribuir al progreso de México en la conservación y desarrollo de la cultura mexicana participando en el estudio de los problemas que afectan a nuestro país, así como el de acercarse al pueblo por el

cumplimiento eficaz de sus funciones generales y mediante la obra de extensión educativa; ...

8.- Que es indispensable que, aunque autónoma, la Universidad siga siendo una Universidad Nacional y por ende una institución de Estado, en el sentido de que ha de responder a los ideales del Estado y contribuir dentro de su propia naturaleza al perfeccionamiento y logro de los mismos; ...³³⁴

Con estas intenciones, la Ley Orgánica de la UNAM de 1929 señalaba:

Artículo 2º.- La Universidad Nacional de México es una corporación pública, autónoma, con plena personalidad jurídica y sin más limitaciones que la señalada por la Constitución General de la República.

Artículo 3º. La autonomía de la Universidad no tendrá más limitaciones que las expresamente establecidas por esta Ley.³³⁵

“Si bien en el ámbito académico la autonomía universitaria se manifestó a plenitud, en el espacio administrativo y particularmente en el de las relaciones laborales prevalecía la confusión e incertidumbre, pues las autoridades del trabajo se consideraban incompetentes para conocer de las controversias que surgían entre la universidad y sus servidores.”³³⁶ Es a partir de 1929, cuando la Máxima Casa de Estudios obtiene su autonomía, que la posiciona como una de las primeras UIESAL.

Tomando en cuenta las tres organizaciones gremiales que hay en la UNAM: AAPAUNAM, STUNAM y SITTAUNAM y; de acuerdo con el estatus de afiliación

³³⁴ *Ley Orgánica de la Universidad Nacional de México, Autónoma*, publicada el 5 de junio de 1929, consultada el 19 de julio de 2021 y disponible en: <http://abogadogeneral.unam.mx/PDFS/COMPENDIO/34.pdf>

³³⁵ *Ídem*.

³³⁶ Dávalos Morales. José, *op.cit.*, nota 330, p. 259

sindical del personal universitario con corte al 13 de enero de 2022, quincena 01/2022, la población de afiliados que correspondía a cada una es:³³⁷

A. Total de afiliados en todos los sindicatos. 53,438

B. Número de afiliados por sindicato:















AAPAUNAM 27255

STUNAM 25206












SITTAUNAM 132

Con AAPAUNAM y con STUNAM se han celebrado los siguientes CCT:

AAPAUNAM

- [2023 - 2025](#) 
- [2021 - 2023](#) 
- [2019 - 2021](#) 
- [2017 - 2019](#) 
- [2015 - 2017](#) 
- [2013 - 2015](#) 
- [2011 - 2013](#) 
- [2009 - 2011](#) 
- [2007 - 2009](#) 
- [2005 - 2007](#) 
- [2003 - 2005](#) 
- [2001 - 2003](#) 
- [1999 - 2001](#) 
- [1997 - 1999](#)  ³³⁸

STUNAM

- [2020 - 2022](#) 
- [2018 - 2020](#) 
- [2016 - 2018](#) 
- [2014 - 2016](#) 
- [2012 - 2014](#) 
- [2010 - 2012](#) 
- [2008 - 2010](#) 
- [2006 - 2008](#) 
- [2004 - 2006](#) 
- [2002 - 2004](#) 
- [2000 - 2002](#)  ³³⁹

³³⁷ Domínguez Méndez, Marco Antonio, *Tesis doctoral, 2.13. Estadística de afiliación sindical*, Posgrado de Derecho, UNAM, México, 2022, p. 121.

³³⁸ CCT AAPAUNAM, UNAM, Página DGP, consultada el 5 de marzo de 2022 y disponible en: www.personal.unam.mx/laborales/cctAapaunam.jsp

³³⁹ CCT STUNAM, UNAM, Página DGP, consultada el 5 de marzo de 2022 y disponible en: www.personal.unam.mx/laborales/cctStunam.jsp

Los instrumentos jurídicos anteriores son resultado de una larga, compleja, perseverante y voluntariosa negociación bilateral, que han permitido, entre otros objetivos relevantes generar las condiciones necesarias para propiciar la estabilidad laboral en la Máxima Casa de Estudios, ejemplo de ello es que, desde hace más de 34 años no ha estallado una huelga en la UNAM, hecho que refleja la pertinencia de las metodologías y políticas laborales aplicadas que han incidido en la solución satisfactoria para ambas partes involucradas en las problemáticas generales y laborales que surgen en su vida interna, y desde el punto de vista sindical, esto es resultado del pertinente diálogo institucional y del respeto a prácticas democráticas, como el voto universal, secreto y directo de sus agremiados.

Los trabajadores afiliados a la AAPAUNAM y al STUNAM han tenido en sus manos el manejo de sus organizaciones gremiales, eligen a sus dirigentes a través de las votaciones universales, secretas, directas y en urnas; metodología que hoy a partir de la reforma a la LFT de 2019 ya es una obligación para los sindicatos en general. En la UNAM este ejercicio democrático sindical ha sido una realidad permanente e incluso sus prácticas van más allá de lo que señala la nueva ley laboral federal, ya que se aplica el derecho a la proporcionalidad para las planillas que obtengan el 20% de la votación que deberán ocupar posiciones dentro de los órganos de dirección de la organización sindical. Además, las instancias sindicales y la administración de la UNAM, en las dependencias deben aplicar los ordenamientos laborales y los CCT pactados.

Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano, confirma lo antes dicho y expresa con toda firmeza:

Conozco la normatividad laboral, sobre todo, lo que aplica a los casos concretos de mayor presencia en las relaciones cotidianas en la UNAM como patrón. En ese sentido, citamos: a) El Estatuto del Personal Académico (EPA) vigente; b) El Contrato Colectivo de Trabajo; c) la Ley Federal del Trabajo que detalla el artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política Federal; d) Convenios entre las partes (sindicato y patrón) de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo; e) los instrumentos jurídicos internacionales (tratados) dada la importancia y relevancia que se les ha dado a partir del 2011 en materia de

derechos humanos, al principio “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” y, todo lo vinculado con la OIT, sin menoscabo de los efectos laborales en materia de acuerdos comerciales regionales (el T-MEC); f) Los criterios (tesis, tesis aisladas y jurisprudencia) del Poder Judicial Federal, sin menoscabo de la facultad estatutaria (El Estatuto General de la UNAM) bajo los principios de su Ley Orgánica y, de la interpretación de la Oficina de “Abogado General” de la UNAM; en materia de Seguridad Social se tiene el marco jurídico del ISSSTE y PENSIONISSSTE y sus reglas conexas según el marco de reglamentos o disposiciones de carácter general (manuales, directrices, acuerdos, circulares, etc.) inherentes.

La reforma laboral de 2019 impacta las relaciones colectivas en esta Institución, en los siguientes aspectos: A. “Mayor libertad y democracia sindical” que redundarán en beneficio de los trabajadores, impactando mayor respeto en sus condiciones generales de trabajo; B. Se configuró en general, el rescate de la “libertad de decidir” su pertenencia al sindicato, o a la creación de otro, y por ello, nombrar a sus representantes bajo el añejo principio del voto personal, libre y secreto, así como, a la “participación activa” en la revisión contractual; C. La transformación de la impartición de justicia, con la creación del Centro Federal de Conciliación y Arbitraje, cuyo efecto es financiero, pues se evitarán mayores gastos al trabajador al momento de la impartición de justicia laboral; ello, en el marco de lograr por la vía de la conciliación, bajo los principios de economía procedimental y “reducción de costos financieros”, en la primera y obligatoria instancia paraprocesal, previa a la iniciación ante instancia judicial; D. Transparencia y la rendición de cuentas de los representantes sindicales, implica además el respeto a la autonomía, legitimidad y democracia sindical. E. Se da la prohibición de la discriminación en los centros de trabajo, o de cualquier otro tipo de conductas que menoscaben la dignidad de los trabajadores, que actualiza el concepto de “igualdad de oportunidades” e impone procedimientos y sanciones para el caso de que se configuren estas conductas negativas.

A partir de esta reforma, se puede hablar de una nueva libertad sindical y negociación colectiva en esta Institución. Este primer concepto ha prevalecido no solo en las decisiones colectivas, sino también en las elecciones vía “voto” para nombrar a los representantes tanto del Comité Ejecutivo Central o de las áreas, sustento de la legitimación de los afiliados ante sus instancias representativas; en cuanto a su negociación, es parcial la participación colectiva, pues esta se ha dado en virtud de la legitimación otorgada vía elecciones (el voto); empero, al final de las negociaciones, previo a la firma de la aceptación, se envían vía e mail, las propuestas alcanzadas para su consenso. Sobre la contratación colectiva, no se puede hablar de una nueva forma, ya que, dadas las características de las relaciones de trabajo, hay unilateralidad y discrecionalidad en las contrataciones, pues prácticamente se manejan de manera individualizada, sin considerar la opinión o participación sindical.

Las acciones que se han implementado para cumplir con la reforma en comento son: A. Se están realizando encuestas para la implementación de programas incluyentes en términos de condiciones generales de trabajo relativas al principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres según la ley; así como su proporcionalidad acorde a la actividad realizada en el marco de “iguales para trabajos iguales” (por razón de la docencia) sin diferencias y/o exclusiones por ningún motivo legal (art. 56) y; b. Mantener mediante mesas de diálogo, la prevención a violaciones a la ley en el marco de las obligaciones patronales, incumplidas mediante sus cuadros funcionariales (art. 132) mediante la denuncia directa de tales conductas antilegales y contractuales. Tales obligaciones se han implementado en las pláticas de todas y cada una de las revisiones contractuales y salariales y se han considerado una práctica constante y permanente incluso en el debate acalorado pero respetuoso en las posturas de las partes.

En esta Universidad hay tres Sindicatos: a) El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), exclusivamente para trabajadores administrativos, pero con una sección para académicos; b)

La Asociación Autónoma de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), exclusivamente para trabajadores académicos. Ambos como titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, respectivamente. También está el denominado Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (SITTAUNAM), reconocido por las autoridades laborales y formalizado con la “toma de nota” respectiva. Con la reforma de 2019 y dada la libertad de asociación, se permite al trabajador afiliarse al sindicato de su preferencia, o incluso, la formación de uno nuevo. Este aspecto impactará necesariamente en futuros conflictos intersindicales, al margen del RECUENTO respectivo para mantener o lograr el ejercicio de la titularidad del Contrato Colectivo. Este aspecto se confirma con la situación dada en la Universidad Autónoma Metropolitana, en virtud de lo disímulo de las actividades tanto administrativas como académicas, que han perjudicado o se puede perjudicar a cualquiera de los dos sectores (administrativos y académicos) en el contexto del mecanismo de la “votación mayoritaria”.

Se ha dado solución a los conflictos de dos formas: primera, mediante la amigable composición de forma directa con las instancias funcionariales respecto a conflictos de horario o de asignación de materias y, raramente, la “Modificación de la situación laboral” (condiciones generales de trabajo) sin que llegue a la instancia del nuevo organismo denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales. Lo anterior de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo (Procedimiento sobre la Modificación de Situación Laboral) y; segunda, hay dos categorías de carácter interno: el Procedimiento para Asuntos Laborales y, el de la “investigación administrativa” según el capítulo V del Contrato Colectivo, atento a las cláusulas 22 y 23 respectivamente, y vinculados al capítulo de “las Comisiones Mixtas”. Es importante señalar que estas dos formas de resolución de conflictos se han tornado como un problema toral en el modelo constitucional de derechos humanos. Creemos que es necesario dar prioridad a viejos principios generales del derecho, entre ellos: el respeto a la presunción

de legitimidad, cuya falta de respeto por las autoridades de la UNAM, implica graves perjuicios de violación a la ley y, sobre todo, a la Constitución Política Federal.

En consecuencia, las sanciones impuestas por las Oficinas Jurídicas adolecen de falta de lógica jurídica, pues se le da la razón simple y llanamente al dicho de funcionarios o estudiantes, sin la previa ratificación de la queja por parte de los quejosos, que ha ocasionado que la UNAM, pierda al final ante las instancias jurisdiccionales laborales (las extintas Juntas de Conciliación y Arbitraje y/o judiciales. Es menester modificar la Ley Federal del Trabajo para incorporar el concepto de “Derecho Laboral Disciplinario” por analogía al “Derecho Sancionador Administrativo”, cuya aplicación estricta de la norma, no da amplio margen de acción e interpretación de la norma a los sancionadores.

Respecto al estallamiento de una huelga en esta Institución, la misma se adecuará a lo establecido a la formalidad de los preceptos establecidos de la L.F.T. y solo se emplaza a huelga como medida precautoria en caso de no consensar y aprobar por las partes, la negociación colectiva en los términos en que para ello se instauran. A pesar de las constantes violaciones a la normatividad específica (Contrato Colectivo y Estatuto de Personal Académico) y de aplicación directa, ha sido fundamental la consulta por los mecanismos de “urna” y/o “correos electrónicos” para emitir la aprobación que corresponde o en su defecto, el rechazo a las propuestas ofrecidas por las partes contratantes, tanto a la conducta participativa en las revisiones contractuales y salariales; lo anterior, como medio eficiente que actualmente puede evitar el estallamiento de una huelga.

Hasta el momento, no hemos tenido ninguna dificultad para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma de 2019 establece. Durante esta pandemia por SARS-COV-2, la Institución continuó laborando mediante plataforma y técnica de zoom, e-mails y WhatsApp.

Este sindicato está en proceso de legitimar su Contrato Colectivo de Trabajo vigente. El plazo máximo para realizar este proceso es el primero de

mayo de 2023 y de no cumplir, el sindicato pierde la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. También ya se adecuaron los Estatutos de este Sindicato para estar acordes con la ley Laboral, se hallan autorizados por las autoridades aborales y publicados en la página virtual de la AAPAUNAM. De igual forma, considerando los tiempos de la reforma, se están instrumentando los mecanismos para impulsar la participación de las mujeres en el quehacer sindical; en el Comité Ejecutivo General, hay un 38% de ocupación de carteras por el sexo femenino, es decir, 7 de 18 carteras.

Un área de oportunidad y reto que la pandemia nos deja para el trabajo en la Universidad, aunque es de tiempo, es el problema de la falta de compromiso e identidad institucional, y que la pandemia agravó. Lo que implica, en términos de fortalecimiento institucional que hay mucho quehacer tanto en el plano individual como en el colectivo. Es decir, debemos repensarnos bajo los objetivos de:

I. En el plano de relaciones genéricas: a) Determinar en qué aspectos se debilitaron nuestros esfuerzos de eficacia y eficiencia en el quehacer académico, fundamentalmente el docente. b) Recuperar nuestra capacidad crítica y por ende autocrítica de las experiencias docentes vividas durante la pandemia, que nos permitió descubrir nuevos horizontes positivos y negativos. c) Reconsiderar las ventajas y desventajas que ello ocasionó y que demeritaron nuestras posturas institucionales en un marco de desigualdad económica y financiera, así como tecnológica.

En consecuencia, los retos son la superación de un marco de debilidades que llevaron a la frustración y decepción en algunos casos de la vocación y decepción universitaria, en un entorno de incompreensión y ausente apoyo solidario entre toda la comunidad universitaria (funcionarios, administrativos, estudiantes y académicos)

II. En el plano de relaciones de carácter sanitario y de salubridad: a) Revisar y actualizar los protocolos respectivos para garantizar la certidumbre en el quehacer docente y hacer frente a una futura contingencia y, evitar en la mayor medida de lo posible, el modelo educativo virtual en general, la que dejo

mucho que desear, al margen de si la UNAM siguió con su misión constitucional; b) Coadyuvar con la UNAM en la revisión de las instancias orgánicas de carácter mixto, creadas ex profeso para adecuar sus funciones de manera preventiva a una no deseable contingencia de salubridad, implementando programas alternativos con instancias oficiales como el ISSSTE, para afrontar el reto de mantener la eficacia y eficiencia académica; c) Reforzar los medios tecnológicos para estar preparados ante otra eventual contingencia, que garantice que el quehacer docente, en especial, no vaya en detrimento de la misión educativa y de la calidad de la educación; d) Procurar más acciones equitativas entre los docente para que reciban los estímulos adecuados (económicos y financieros) que subsanen el deterioro que causa en el patrimonio familiar los gastos extras que ocasionaron con la impartición de clase en el domicilio particular, en franca violación a la Ley Federal del Trabajo y a la normatividad universitaria.

Aunque aún es muy temprano para determinar qué aspectos deben reformarse de la actual legislación laboral, creo que, debido a la nueva visión de relaciones entre varones y mujeres, habría que establecer que es menester readecuar lo que ya existía: la no discriminación en las relaciones laborales.

Ello invita a reconsiderar el marco de castigos sancionados por el legislador federal, en el sentido de reconsiderar el modelo de los Derechos Humanos aplicados a la normatividad universitaria, pues es evidente la colisión de derechos humanos, por la incongruencia del orden jurídico universitario con las reformas constitucionales y algunos marcos legales, entre ellos: la ley laboral en cuestión y la Ley General de Responsabilidades Administrativas que mucho trastocan las relaciones entre los académicos y estudiantes fundamentalmente; seguido de las actitudes funcionariales que ejercen facultades extraestatutarias y antilegales.³⁴⁰

³⁴⁰ Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano (Secretaría General de la AAPAUNAM) en entrevista con la autora, junio de 2022.

De lo anteriormente señalado por la Secretaria General de la AAPAUNAM destacan algunos retos: entre ellos está el relativo a que se sienten las bases para que haya una mayor participación de las mujeres en el quehacer sindical, en el entendido de que la reforma nos habla de la equidad y paridad de género, sin que esto necesariamente signifique que forzosamente deba haber el 50% de mujeres y el 50% de hombres y, tomar en cuenta el hecho de si es del interés de quienes tienen derecho a participar el hacerlo o no, respetando en todo momento la libertad sindical; por otro lado detectamos que debería fomentarse de una manera fehaciente el compromiso institucional hacia su personal académico, tomando en cuenta que es uno de sus principales pilares, siempre cuidando que no exista una intromisión de la parte patronal en la vida sindical, desde hace mucho prohibido por la ley.

Otro dato importante que podemos observar en relación con la opinión de la líder sindical de AAPAUNAM es la percepción de falta de atención por parte de las autoridades y funcionarios universitarios respecto del respeto a la contratación colectiva, en especial a la estabilidad que debieran tener los académicos que son contratados como interinos, siendo un gran número de estos los que se encuentran en esta situación. Sobre el particular, no debemos olvidar que si bien puede ser cierta esta percepción, también lo es que las UIESAL en general están sujetas a su normatividad académica en la que se establecen una serie de aspectos académicos que en términos del artículo 3º. Constitucional y la propia LFT, no son negociable, sin embargo son de las situaciones más sentidas por este sector del personal académico, quienes semestre tras semestre no saben si seguirán teniendo contrato.

Por su parte, Carlos Hugo Morales Morales de cara al reciente proceso de legitimación realizado en abril de 2022 en el cual resultó electo como secretario general del STUNAM, manifiesta:

Que a partir de la celebración entre la Universidad Nacional Autónoma de México y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM, de un Contrato Colectivo de Trabajo, se reconoce a la organización sindical como sindicato de Institución constituido legalmente el 27 de marzo de 1977 y registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 21 de octubre de 1980, titular del presente

Contrato, representante del mayor interés profesional de los trabajadores administrativos y son materia de la contratación colectiva las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro, la legislación aplicable en las relaciones laborales entre la Universidad y los trabajadores se rigen por disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, por los Convenios firmados de manera bilateral y las demás Leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores; las que establece este Contrato y las normas vigentes en la Universidad. Los trabajadores disfrutan además de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

El impacto de las medidas legales en la relación laboral colectiva, derivada de la Reformas a la ley federal del trabajo del año 2019, atienden a las modificaciones al artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución Política y que entre otros aspectos se refiere a la transición de la impartición de justicia en materia laboral a cargo de las Juntas de Conciliación a Tribunales de lo laboral que forman parte del Poder Judicial de la federación, así mismo para priorizar la conciliación en la solución de conflictos laborales, se creó un Centro de Conciliación "Autónomo" el cual se encarga de la conciliación previa al proceso jurisdiccional, así como del registro de los sindicatos. Democracia sindical, la cual prioriza el voto personal, libre y secreto en la elección de las directivas sindicales, en este aspecto nuestra organización sindical es pionera en esta práctica sindical, toda vez que desde su misma creación cuenta con toda una serie de mecanismos democráticos que le dan cohesión....

La negociación colectiva es un medio indispensable para dialogar y convenir las condiciones de trabajo y salarios dignos, partiendo de lo pactado bilateralmente en el Contrato Colectivo de Trabajo, dentro de la institución, han sido pilares prioritarios para alcanzar los acuerdos necesarios e indispensables que generan estabilidad en la fuente de empleo y ampliar el espectro de la protección de los derechos humanos laborales por lo que

siempre es un esfuerzo conjunto y no ha sido una nueva etapa a raíz de la reforma laboral del 2019, por lo menos para la institución, pues este principio, este derecho, no es nuevo dentro de las leyes laborales del país, y es de reconocerse que esta práctica no es muy recurrente, y más con la existencia de los contratos de protección patronal y el sindicalismo oficial o corporativo.

La reforma laboral de 2019, que si tuvo inclusión dentro de nuestras normas estatutarias fue la de equidad de género y paridad de género, además de acciones implementadas dentro de la organización sindical, pues las reformas a la Ley en cuanto a las obligaciones de los sindicatos son acciones que la organización sindical ha venido contemplando dentro de sus estatutos desde sus orígenes.

Las acciones en concreto que se tomaron fue la adecuación del Estatuto sindical, si bien las quince fracciones del artículo 371 de la ley laboral ya estaban contenidas dentro del Estatuto, se hicieron algunos agregados y adecuaciones, precisamente en el sentido de agregar algunos datos de identificación en las boletas de elección, la firma autógrafa en la convocatoria de elección de directivas sindicales, la representación proporcional en razón de género.

Y en cuanto a nuevas obligaciones, la reforma planteó la reforma a los estatutos, la legitimación de los contratos, tener la constancia de representatividad, la elección de las directivas deberá ser mediante votación libre personal, directo y secreto, la rendición de cuentas a la asamblea sindical cada seis meses, someter a decisión de los trabajadores el convenio que ponga fin a un conflicto colectivo o bien la firma de un contrato colectivo, por mencionar algunas....

Los conflictos colectivos que se presentan en la Universidad son principalmente de naturaleza económica, pues se busca el mejoramiento o implementación de nuevas condiciones de trabajo.

Así mismo, otro tipo de conflicto colectivo es la aplicación o administración del contrato colectivo de trabajo, a partir de nuevos convenios y la implementación de nuevas tecnologías la relación entre trabajadores y

patrón ha sufrido transformaciones, aspectos que en ocasiones violentan el Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos pactados, los que se tienen en ocasiones que estar revisando y precisando constantemente.

Desde el año de 1988 en donde el STUNAM estalló la huelga por un incremento salarial del 50%, no se ha optado nuevamente por este derecho constitucional y que hasta hoy en día, ha garantizado una estabilidad laboral entre la UNAM-STUNAM, priorizando el dialogo y la naturaleza orgánica de la Universidad. Las huelgas pueden evitarse en todo momento, pues esta debe ser considerada como último recurso en una negociación, pero para ello deben existir entre las partes, la voluntad de resolver los conflictos y aportar los medios necesarios para encontrar beneficios comunes.

La pandemia por COVID-19, propagada en todo el mundo, afectó en sus labores sustantivas a la Universidad Nacional y sin duda a todo el mundo. Ante este problema de salud mundial, la Institución tomó medidas de salud para evitar la propagación y el contagio entre la comunidad universitaria, en el aspecto laboral a través de un convenio se plasmaron las bases el 14 de agosto de 2020 entre la UNAM y STUNAM, entre las cuales se delinear los aspectos para un retorno seguro y continuar brindando los servicios necesarios a su comunidad universitaria.

Como he señalado, nuestra Universidad Nacional, desarrolla muchas tareas de carácter académico y de investigación, misión que no puede suspenderse por lo que continuó desarrollando actividades y labores, para darle formalidad se firmó entre la UNAM y STUNAM, una carta compromiso y condiciones de prestación de servicios por parte de los trabajadores administrativos en el periodo de contingencia.

La pandemia aún no termina, las lecciones y tareas que nos presenta como retos, son las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, como sindicato de institución ya estamos revisando sus implicaciones en el mundo del trabajo y sus posibles regulaciones.

Esta nueva forma de trabajo, necesariamente pasa por un diálogo amplio entre las partes a convenir, donde tomando elementos ya desarrollados por la

Organización Internacional de Trabajo y aspectos naturales del trabajo universitarios desarrollado por el personal administrativo podrán establecer las condiciones necesarias para el desarrollo de este trabajo. Esta nueva figura de trabajo, el teletrabajo, conlleva muchos aspectos, los cuales a partir de la realidad laboral deben ser consideradas.³⁴¹

Sobre la vida interna del STUNAM, Alejandro Avilés Gómez, expresa:

La normatividad laboral que regula a la UNAM es la CPEUM, la LFT y el CCT, principalmente. La reforma laboral de 2019 impactó a las relaciones laborales, un poco en la negociación colectiva, especialmente por lo que hace al sindicato, pues éste debe realizar los preparativos con tiempo suficiente para que las personas trabajadoras puedan participar en la toma de decisiones. No se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta institución, porque en la UNAM existe la libertad sindical, las personas trabajadoras pueden constituir sindicatos sin permiso o autorización previa; además, existen sindicatos independientes; la negociación colectiva es el sello distintivo entre la UNAM y sus sindicatos; en cuanto a la contratación colectiva, únicamente existe y se lleva a cabo en el sector administrativo.

Se han implementado acciones para cumplir con la reforma laboral, para armonizar el Estatuto con las reformas a la LFT en materia de representación proporcional en razón de género, requisitos de la boleta electoral para la elección de dirigentes mediante el voto personal, libre, directo y secreto de las personas trabajadoras y legitimación del CCT, rendición de cuentas, firma de convenios, entre otros aspectos.

Los tipos de conflictos colectivos que comúnmente se presentan en esta Universidad son principalmente, de manera general por revisión salarial y contractual, y de manera particular, la invasión de la materia de trabajo

³⁴¹ Carlos Hugo Morales Morales (Secretario General del STUNAM) en conversación con la autora, agosto de 2022.

reservada para el personal administrativo de base. El diálogo social es la forma para solucionar los mismos.

En la historia de la UNAM comenta, la huelga siempre ha sido una alternativa, sin embargo, tanto la UNAM como el STUNAM son instituciones sólidas que entienden la importancia de alcanzar los acuerdos a través del diálogo social.

Comenta que a la LFT vigente le hace falta regular ámbitos de trabajo en las Universidades, como es el caso de la relación laboral del personal académico, en la cual la regla debe ser que sus nombramientos sean definitivos, y por excepción, los contratos temporales, y no al revés, como sucede actualmente; otro aspecto a regular sería permitir la conformación de sindicatos nacionales que agremien a personas trabajadoras de diversas Universidades.

Sostiene que no han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas derivadas de la implementación de la reforma a la LFT de 2019 porque muchos de los aspectos adicionados en dicha Ley ya estaban considerados en el estatuto sindical, sin embargo, reconoce que no ha sido fácil permear en la cultura de las personas trabajadoras, el hecho de que si el CFCRL solicita presenciar el proceso electoral para elegir la directiva sindical, así debe hacerse, pues lo perciben como una intromisión.

Por otra parte, señala que la pandemia por SARS-COV-2 no afectó a la Institución Universitaria ya que la tecnología le permitió cumplir con la mayoría de sus actividades sustantivas. La mayoría de sus funciones se realizaron de manera virtual y algunas investigaciones se siguieron haciendo presenciales, con los protocolos necesarios. Los retos que esta pandemia nos deja para el trabajo en la Universidad, sin duda es la regulación del teletrabajo, aunque es una forma de laborar que ya se había usado antes de su adición el 11 de enero de 2021 en la LFT, por otro lado, a pesar de que la citada Ley señala que esta

modalidad formará parte del CCT, en los hechos aún no se han establecido las condiciones para ello.³⁴²

Por su parte, Martha Roselia Villavicencio Rivera comentó lo siguiente:

Uno de los aspectos de la reforma laboral de 2019, que si tuvo inclusión dentro de nuestras normas estatutarias fue no solo la de equidad de género, sino el aspecto de paridad, en el proceso de abril de 2022 para Comité Ejecutivo, ya se estableció la paridad de género, lo cual no fue un aspecto complicado, pues desde el inicio de nuestro nacimiento como organización sindical, tenemos prácticas democráticas como la votación, la que establece el voto universal directo y secreto en urnas, lo que para la elección del Comité Ejecutivo se designaron 9 mujeres y 10 hombres que integran el Comité, esta figura se debe llevar también a las delegaciones sindicales y a toda la estructura sindical.

... La pandemia por COVID-19, este problema de salud mundial, no solo afectó a la Universidad Nacional, a México, sino a todo el mundo, nuestra universidad de inmediato tomó medidas primero para evitar contagio y exponer a su comunidad universitaria; el trabajo que desarrolló tanto personal administrativo como el académico fue a través del teletrabajo, un número importante de investigadores continuaron acudiendo a la máxima casa de estudios a continuar con investigaciones que ayudarán a mitigar la pandemia producida por el COVID-19. Nuestra universidad en todo momento continuó con sus actividades, aunque no de forma cabal. Considero que la Institución estuvo a la altura del reto al contribuir en la mitigación de este mal que continúa afectando a la humanidad.

Nuestra Universidad continuó desarrollando sus actividades, para el correcto desarrollo de labores; nuestra organización sindical de manera

³⁴² Alejandro Avilés Gómez (Abogado del STUNAM) en conversación con la autora, mayo de 2022.

bilateral con la administración universitaria central estableció una serie de Convenios los cuales entre los puntos a resaltar; establece, en cuatro convenios las formas seguras de regreso a las labores, el del 14 de agosto. Ese convenio señala el retorno seguro a laboral para el personal administrativo de base, el del 19 de marzo de 2020 es una carta compromiso y condiciones de prestación de servicios por parte de los trabajadores administrativos en el periodo de contingencia por COVID-19. Quiero resaltar nuestra Universidad Nacional, nunca paró, muchos de sus servicios, simplemente encontró a partir de este problema de salud una “nueva normalidad” donde los avances de la nueva tecnología ayudaron en el desarrollo de actividades.

Aunado a lo anterior, un factor que surgió como tema nuevo, es el de las nuevas formas de trabajo, relacionadas con el teletrabajo. Nuestra organización sindical para atender esta problemática, que ya se observa su implementación de manera unilateral, al margen de nuestro Contrato Colectivo a través de su Departamento Jurídico, trabajó en el tema del trabajo a distancia: Teletrabajo, tomando aspectos laborales de carácter internacional, construyeron un anteproyecto que ya es del conocimiento de los sindicalistas. Para atender esta nueva realidad, donde se utiliza la tecnología de la información, la comunicación y será parte de una nueva modalidad de trabajo, considero, que tanto la administración universitaria como nuestra organización sindical debemos argumentar y aportar los elementos suficientes que ayuden al análisis y reglamentación de todos los elementos, técnicos, humanos y laborales. Debemos allegarnos todo lo consignado por la Organización Internacional de Trabajo, donde existe un gran avance en cuanto a la caracterización de las condiciones en que podría desarrollarse el teletrabajo, sea a domicilio o a distancia. Debemos estar claros que este tema tiene muchas aristas que deben ser discutidas y acordadas, por las partes con el objetivo de lograr la implementación de un convenio que regule el trabajo a distancia equilibrando el trabajo presencial. Atendiendo puntualmente la pregunta; la realidad de esta nueva forma laboral, resulta útil en estos momentos de buscar alternativas, el teletrabajo, a través de un análisis que

garantice las aristas de los ejes rectores del trabajo decente y pueda ser enriquecido con lo que como organización sindical le aportemos.³⁴³

Al respecto, Arnoldo Rodríguez Hernández mencionó:

Las acciones implementadas dentro de la organización sindical han sido muy pocas, pues las reformas a la Ley en cuanto a las obligaciones de los sindicatos son acciones que la organización sindical ha venido contemplando dentro de sus estatutos desde sus orígenes.

Las acciones en concreto que se tomaron fue la adecuación del Estatuto sindical que, si bien las quince fracciones del artículo 371 de la ley laboral ya estaban contenidas dentro del Estatuto, se hicieron algunos agregados y adecuaciones, precisamente en el sentido de agregar algunos datos de identificación en las boletas de elección, la firma autógrafa en la convocatoria de elección de directivas sindicales, la representación proporcional en razón de género.

Y en cuanto a nuevas obligaciones, la reforma planteó la reforma a los estatutos, la legitimación de los contratos, tener la constancia de representatividad, la elección de las directivas deberá ser mediante votación libre personal, directo y secreta, la rendición de cuentas a la asamblea sindical cada seis meses, someter a decisión de los trabajadores el convenio que ponga fin a un conflicto colectivo o bien la firma de un contrato colectivo, por mencionar algunas.

Desde el año de 1988 en donde el STUNAM estalló la huelga por un incremento salarial del 50%, no se ha optado nuevamente por este derecho constitucional y que, hasta hoy en día, ha garantizado una estabilidad laboral en la UNAM-STUNAM, priorizando el diálogo y la naturaleza orgánica de la Universidad. Las huelgas pueden evitarse en todo momento, pues esta debe

³⁴³ Martha Roselia Villavicencio Rivera (Secretaria de Conflictos Administrativos en el STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

ser considerada como último recurso en una negociación, pero para ello deben existir entre las partes, la voluntad de resolver los conflictos y aportar los medios necesarios para encontrar beneficios comunes.

Como área de oportunidad y retos de esta pandemia, es regular adecuadamente y de conformidad a los contratos colectivos de trabajo, la prestación del servicio administrativo y académico en la modalidad a distancia, en las áreas que así lo permitan y por la naturaleza de estas.³⁴⁴

En este sentido, Bruno Luna Gómez, señaló:

En mi opinión, varios aspectos de la Reforma Laboral de 2019 guardan similitud con los principios que norman las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y nuestra Organización Sindical. Con la Reforma se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, que tiene como propósito promover la conciliación laboral, el registro de los sindicatos y de los contratos colectivos de trabajo; impone como condición para la Legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo, el que los trabajadores conozcan su contenido antes de ser remitido a las autoridades y se deberá proporcionar a todos los trabajadores una copia del Contrato Colectivo de Trabajo. Es conveniente mencionar que estas disposiciones se han aplicado entre la Administración de la Universidad Nacional y el Sindicato a través de la Comisión Mixta de Conciliación, para el caso del personal administrativo, y la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución para el caso del personal académico. Asimismo, se lleva a cabo la difusión del Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos laborales suscritos bilateralmente, en la perspectiva promover entre todos y cada uno de los trabajadores el conocimiento de las obligaciones y los derechos que contiene este instrumento laboral, a efecto fortalecer la identidad con las funciones sustantivas de la Institución, al tiempo

³⁴⁴ Arnoldo Rodríguez Hernández (Secretario de Finanzas en el STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

que les permita la superación de sus condiciones laborales. En este sentido, la experiencia de las relaciones laborales en la Institución es consistente con la orientación de la Reforma, al establecer como objetivo incrementar el bienestar de los trabajadores, así como la posibilidad de generar empleos calificados con la remuneración correspondiente. Deberá considerarse, en todo momento, el impacto que pudiera generar la introducción de nueva tecnología en los procesos de trabajo.

Lo imperativo es el cumplimiento y aplicación de lo establecido en la Ley Laboral y las disposiciones establecidas en la Legislación Universitaria, particularmente el Estatuto del Personal Académico y el Contrato Colectivo de Trabajo del Personal Académico, para el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México. Si alguna modificación hubiera que hacer a la Ley Laboral, es modificar el artículo 353-Ñ de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de establecer el derecho de los trabajadores universitarios del país a la integración de un Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios.

La pandemia nos brindó la oportunidad de ser empáticos, respetuosos y solidarios entre los integrantes de la comunidad universitaria y las personas que a ella asisten, al aplicar las medidas sanitarias para la prevención del contagio, como el uso de cubrebocas, limpieza general, ventilar los espacios cerrados, evitar la asistencia a eventos sociales sin las medidas preventivas. En lo que refiere al desempeño de las actividades sustantivas de la Institución, a partir del desarrollo de nueva tecnología, específicamente de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el uso de plataformas de comunicación masiva (zoom, entre otras) poder desarrollar actividades a través de las plataformas y aplicaciones tecnológicas. Una vez más, las condiciones sanitarias y de salud derivadas de la pandemia, así como la responsabilidad que el Estado mexicano ha delegado en las instituciones públicas de Educación Media Superior y Superior, así como a los centros públicos de investigación en ciencias, humanidades y artes han impuesto retos no fáciles de superar. Sin embargo, la inteligencia, la madurez, la experiencia acumulada por la Universidad Nacional Autónoma de México sin duda serán

fundamentales para cumplir con las responsabilidades que de ella demanda la sociedad.³⁴⁵

Respecto a lo que falta en la LFT por regular, Gustavo A. Rodríguez Martínez, expresó:

Garantizar la estabilidad de los académicos, generando la obligación de contratar en menor medida profesores de asignatura interinos y generando condiciones para la existencia de plantillas académicas de tiempo completo y medio tiempo definitivo, es un ámbito de trabajo universitario que le hace falta regular a la ley Laboral. Las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja son el conocimiento y práctica de diversas herramientas docentes como la enseñanza a distancia y los mecanismos denominados híbridos que permiten ampliar los alcances de la Institución.³⁴⁶

Por su parte, Alberto Pulido, expone:

La normatividad laboral, buena parte de esta ha sido posible gracias a la lucha sindical que se ha dado en la UNAM de 1929 a la fecha y que se ha desarrollado a través de negociaciones entre la administración de la UNAM y las organizaciones sindicales.

La Reforma laboral de 2019, poco ha impactado, ya que esta en lo fundamental, se dio para darle certeza a los trabajadores sobre el destino de sus sindicatos y la legitimidad de sus contratos colectivos de trabajo y ambos temas en la UNAM desde hace décadas se practica la democracia en elecciones por la votación universal, directa, secreta y en urnas; más en el STUNAM seguimos llevando la delantera pues en este se aplica el derecho a

³⁴⁵ Bruno Luna Gómez (Secretario del Trabajo y Conflictos Académicos en el STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

³⁴⁶ Gustavo A. Rodríguez Martínez (Secretario de Organización Académica del STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

la proporcionalidad para las Planillas minoritarias con el solo hecho de que obtengan el 20% de la votación; por lo que toca a la legitimación del CCT, en los últimos días de octubre de cada dos años se pone a consideración de los afiliados para ver si se acepta o no la revisión de este.

La democracia y la toma de decisiones de los afiliados siempre han estado garantizadas por el propio Estatuto del STUNAM, a través de la secrecía de sus consultas o a mano alzada de ser el caso en las asambleas delegacionales. Es una norma la consulta y votación secreta, universal, directa y en urnas.

Para implementar la reforma laboral, acabamos de llevar adelante una votación para Comité Ejecutivo, con la supervisión de inspectores de la STPS, quienes no encontraron anomalías, por el contrario, el STUNAM fue puesto como ejemplo de democracia por la propia Secretaria del Trabajo; por ende se nos otorgó la toma de nota de la nueva directiva. Estamos llevando a cabo ya la tramitología para que se nos otorgue la legitimidad del CCT.

En esta Universidad existen: Un sindicato de institución que agrupa a académicos y administrativos, el STUNAM. Y una Asociación de asociaciones AAPAUNAM.

Los conflictos más comunes que se presentan en esta Institución son: Colectivos muy contados, parciales e individuales muchos y que han sido resueltos en las dependencias y dado el caso ante funcionarios laborales de la administración central y varios que llegan a la Junta Federal de Conciliación. Por lo regular siempre se ha negociado de manera correcta entre las partes. Las formas de solución al mismo son la negociación y convencimiento.

En la UNAM, de 1972 a la fecha hemos estallado huelgas en octubre-diciembre de 1972-73 (STEUNAM); Junio-Julio de 1977 (STUNAM); 1982 y 1988 (STUNAM).

Gracias a las negociaciones UNAM-STUNAM y al convencimiento entre las partes y por decisión de los trabajadores se ha evitado el estallamiento de huelgas, aunque nunca renunciaremos a hacerlas si no quedara otra opción.

Creemos que hace falta en la ley que se reconozcan a los sindicatos universitarios como tales y no como asociaciones cómo está actualmente; que se reconozcan los derechos de los administrativos y académicos en contratos únicos.

Hemos cumplido con los ordenamientos a cabalidad. Nuestros padrones son revisados y depurados constantemente y son publicados en la página oficial del STUNAM para que estos puedan ser conocidos por los afiliados y por cualquier interesado no miembro del STUNAM

Definitivamente la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Universidad, por ejemplo en la utilización de clases mediante redes sociales y de manera importante en lo laboral. En la Universidad se siguió laborando con educación a distancia, posteriormente híbrida; mantenimiento presencial en supervisión en laboratorios. La UMAM nunca dejó de laborar. Las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad, es crear una cultura de empatía hacia el semejante, hacia la naturaleza y el medio ambiente; debemos ir creando estructuras y normas que pongan en el centro la empatía.³⁴⁷

Al respecto, Pedro Gante Leónides, expresa:

La reforma laboral de 2019, impacta poco en las relaciones colectivas de esta Institución, pues la reforma laboral versa sobre justicia laboral, negociación colectiva -en su procedimiento- y libertad sindical.

En esta institución se respeta la libertad sindical; la negociación colectiva es una práctica poco común; por lo que no son temas nuevos para las partes involucradas en la relación laboral.

Para cumplir con la reforma laboral, principalmente, es la actualización de los Estatutos para empatar las disposiciones legales con la norma estatutaria; si se conoce las nuevas obligaciones, por ejemplo, en la integración de las

³⁴⁷ Alberto Pulido Aranda (Secretario de Prensa y Propaganda del STUNAM) en conversación con la autora, en julio de 2022.

directivas sindicales, elaboración de boleta para erigir dirigentes sindicales, rendición de cuentas y voto personal, libre, directo y secreto, entre otros.

Los conflictos colectivos que comúnmente se presentan, principalmente tienen que ver con los emplazamientos a huelga por revisión de contrato colectivo y salarial. Se resuelven a través del diálogo en mesas de trabajo. se ha privilegiado el diálogo social, el debate, la confrontación de ideas para evitar el estallamiento de una huelga....

La Constitución, si bien garantiza que las Universidades determinen el ingreso, promoción y ascenso de los académicos, también debe garantizar la estabilidad laboral de estos con salario digno.

El estatuto sindical del STUNAM, tiene disposiciones desde hace muchos años que en la actualidad son integrados a la ley federal del trabajo, por lo que no nos ha resultado complicado ajustarnos a las nuevas disposiciones.

Si cumple la organización sindical con la entrega de la información, no sólo la que se encuentra establecida en la Ley Federal del Trabajo, sino también las obligaciones que como sujeto obligado se tienen en materia de transparencia. Claro que se tiene en regla su padrón sindical.

Después de la pandemia por Sars-Cov-2, los retos que nos deja es Implementar, acordar o convenir con el sindicato modalidades de trabajo que permitan que se desarrollen algunas actividades de manera híbrida o a distancia, tomando como base las disposiciones que en materia de teletrabajo dispone la Ley Federal del Trabajo.³⁴⁸

Con relación a la vida del SITTAUNAM solo se tiene la toma de nota, fue constituido el 21 de julio de 2019 y en ella se establece su “lucha por mejorar las condiciones de trabajo del personal académico a través del acceso a la definitividad en sus nombramientos, a un salario justo y a la formación docente, así como a su

³⁴⁸ Pedro Gante Leónides (Secretario de Trabajo Administrativo del STUNAM) en conversación con la autora, en julio de 2022.

defensa ante cualquier desventaja ocasionada por la corrupción e impunidad, todo ello en un marco de la democratización de la UNAM.”³⁴⁹

Algunos sindicalistas agremiados al STUNAM opinan que debe darse la apertura para que existan sindicatos universitarios nacionales, lo cual nos parece que no es necesario, en virtud de que si bien es cierto que este tipo de sindicatos se empezaron a formar en los setentas, como es el caso del Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios (SUNTU) creado en 1979, que más adelante en 1981 decide adoptar el nombre de Federación Sindical Unitaria de Trabajadores Universitarios (FSUNTU) y, en 1995 decide constituir la actual Federación Nacional de Sindicatos Universitarios (FNSU); igualmente podemos mencionar a la a la Confederación Nacional de Trabajadores Universitarios (CONTU), por citar a uno de los sindicatos universitarios más importantes de carácter nacional; también lo es que a pesar de su existencia no se han logrado transformar los aspectos medulares de las relaciones laborales colectivas, en especial las relativas a los incrementos salariales más allá del tope que fija la política económica de gobierno.

Por otro lado y en este punto es necesario apuntar que desde hace algún tiempo se han creado federaciones que si bien no afilian de manera exclusiva a sindicatos universitarios, han hecho estos ejercicios que permiten que se unan sindicatos que en el fondo tienen algunos intereses en común, de esta manera encontramos a la UNT, como sindicato independiente que busca ser un sindicato que no sea afín al gobierno en turno y salir de lo que conocemos como sindicalismo corporativo (aquel que sigue la política de gobierno).

Algunos integrantes del STUNAM coinciden en señalar que las nuevas obligaciones laborales que la LFT impone en materia colectiva realmente no representan una dificultad, por una parte modificaron y adecuaron sus Estatutos para atender las nuevas disposiciones, en especial en cuanto a paridad de género;

³⁴⁹ SITTAUNAM, Facebook, consultado el 2 de junio de 2022 y disponible en: www.facebook.com/SittaunamOficial/

por otro lado señalan que desde su creación y hasta la fecha han sido un sindicato modelo en cuanto a democracia sindical, y que no hoy sino desde antes de la reforma del 2019 ya habían establecido la toma de decisiones mediante el voto personal, libre, secreto y en urnas, especialmente para la elección de sus dirigentes sindicales a nivel del Comité Ejecutivo y de manera local por lo que hace a sus delegados sindicales en cada entidad y dependencia universitaria, lo cual viene a ser reforzado con las disposiciones legales y con la vigilancia de las autoridades laborales, con la finalidad de que el proceso se lleve a cabo apegado a la ley.

De esta manera pudimos percatarnos que en abril de 2022, de manera ejemplar, se llevaron a cabo las elecciones para el Comité Ejecutivo en las que la base trabajadora emitió su voto personal, libre, secreto y directo en urnas y en el que se permitió a las personas trabajadoras tomar la decisión de quienes serían sus representantes. Por otro lado, este sindicato llevó a cabo la revisión integral de su Contrato Colectivo de Trabajo, ya bajo el nuevo esquema establecido en la reforma. Asimismo, durante estos meses realizaron todos los trámites necesarios ante el CFCyRL para llevar a cabo la legitimación del mismo, para cuyo efecto las autoridades universitarias hicieron entrega a todos y cada uno de los trabajadores del CCT pactado a finales de octubre de 2022, con lo que se da cumplimiento a estas obligaciones colectivas por parte de este gremio.

Una situación que merece la atención es que, a pesar de que se tiene un tercer sindicato en la UNAM conformado por personal académico, pocos saben de su existencia, aun aquellos que se dedican a la vida sindical, lo cual nos deja ver que existe mucho desconocimiento de los asuntos de la UNAM, y lo que nos corresponde es hacer más difusión de los temas que deben ser del interés de todos los universitarios.

Otro punto que también consideramos importante es lo que opinan en relación al teletrabajo, respecto de lo cual aunque en su momento presentaron un proyecto, no se pactó compromiso alguno sobre el particular, tal vez más adelante deba retomarse este aspecto y llevar a cabo las adecuaciones pertinentes.

4.2.2. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

El nacimiento de esta Universidad se da a partir de la necesidad que significaba solucionar la saturación en la cobertura de las Universidades de la Ciudad de México que ya se venía observando más o menos desde 1960, por los resultados arrojados en estudios sobre la demanda de educación de nivel medio superior en el país, y particularmente, en el área metropolitana, que ya no se podían cubrir con las instituciones existentes, entonces surge la propuesta para su creación, de ahí su denominación “Universidad Autónoma Metropolitana”.

El 17 de diciembre de 1973 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma Metropolitana, estableciendo en su artículo primero, *“Se crea la Universidad Autónoma Metropolitana, como organismo descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio”*, quedando conformada la estructura de gobierno de la Universidad, en términos de la misma ley de la siguiente manera:

1. La Junta Directiva,
2. El Colegio Académico,
3. El Rector General,
4. El Patronato,
5. Los Consejos Académicos,
6. Los Rectores,
7. Los Consejos Divisionales,
8. Los Directores de División y
9. Los Jefes de Departamento.

La UAM surge a partir de una serie de acontecimientos en el país, la población estaba sensible y se había mostrado el descontento y protestaron masivamente en las demostraciones de protesta que sucedieron en 1968, culminando con la matanza del 2 de octubre en la llamada Plaza de las Tres Culturas de Tlatelolco.

La Universidad Autónoma Metropolitana, como proyecto educativo estatal y que la intención era dar respuesta a la mencionada crisis.

La Ley Orgánica de la UAM entrar en vigor el 1 de enero de 1974, en la cual se le reconoce como un organismo descentralizado del Estado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autónomo, expresamente señalaba:

...que el nacimiento de la UAM consistía en que la principal institución educativa del país, o sea la UNAM, no podía crecer más, debido a que el incremento del número de sus empleados, alumnos y profesores la convertirían, a muy corto plazo, en una entidad, incontrolable; preñada de conflictos nacidos de su gigantismo, era necesario crear instituciones que absorbieran la demanda que agobiaba a la UNAM y al Politécnico.³⁵⁰

Sobre esta declaración acerca de lo que se pensaba de la UNAM, es pertinente señalar que, afortunadamente, no se convirtió en premonitoria, sino que fue todo lo contrario, y de esta manera la UNAM siguió creciendo y a la fecha lo sigue haciendo, y no obstante las dimensiones que ha tomado esta gran Institución, en su conjunto, ha sabido afrontar los retos que esto le ha representado.

Asimismo, como podemos apreciar de lo antes señalado, la UAM adopta una estructura muy parecida a la de la UNAM, lo cual confirma que siempre ha sido un referente para otras UIESAL.

Por su parte, la UAM reconoce estar al servicio de la sociedad y para ello orienta la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura a la solución de problemas que afectan a amplios sectores de la población, de ahí también la diversidad de su oferta educativa.

Dentro de esta Institución, se crea una organización sindical denominada Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), el cual se constituye el 4 de marzo de 1975 y celebra un

³⁵⁰ Flores Migueles, Rocío, *Historia del SITUAM. Surgimiento del Situam y firma de las condiciones generales de trabajo*, SITUAM, p. 10; consultado el 2 de febrero de 2022 y disponible en: <https://biblioteca.xoc.uam.mx/40aniversario/docs/situam.pdf>; también véase: <https://situam.org.mx/breve-historia/>

CCT con las autoridades de la UAM; el texto vigente corresponde al periodo 2022-2024 en cuyas primeras cláusulas, señala:

CLÁUSULA 1.

Las relaciones laborales entre la Universidad Autónoma Metropolitana y sus trabajadores se rigen por el presente Contrato Colectivo de Trabajo; en lo no previsto, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

CLÁUSULA 2.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo se celebra por tiempo indeterminado entre la Universidad Autónoma Metropolitana y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y será de aplicación obligatoria para ambas partes, y para los trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.

Las disposiciones en vigor a la firma de este Contrato Colectivo de Trabajo y los usos y costumbres establecidos, entendiéndose por tales la repetición continuada de una conducta lícita sólo se aplicarán en cuanto favorezcan a los trabajadores³⁵¹

En el capítulo II bajo el título *Obligaciones de la Universidad para con el Sindicato, que corre de la cláusula 215 a 220, respecto de sus obligaciones colectivas, la UAM se obliga, entre otras, a las siguientes:*

- No intervención bajo ninguna circunstancia en la organización y vida interna del sindicato.

³⁵¹ UAM, SITUAM, *Contrato Colectivo de Trabajo 2022-2024*; Consultada el 28 de febrero de 2022 y disponible en: https://transparencia.uam.mx/cct/CCT-UAM_2022-2024.pdf

- Ayuda económica mensual para mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales.
- Practicar los descuentos a los trabajadores miembros del sindicato y a los de nueva afiliación por concepto de cuotas ordinarias y/o extraordinarias.
- Dar facilidades al sindicato para que utilice las instalaciones de la Universidad para la realización de actividades propias de su organización, culturales o deportivas debiendo el Sindicato hacer la solicitud previamente.
- Otorgar al sindicato anualmente una cantidad, en determinadas fechas y montos para: los gastos de administración del sindicato; festejos de aniversario del sindicato; Congreso Sindical; compra de juguetes para los hijos de los trabajadores sindicalizados; festejos del día del niño; festejos para las madres trabajadoras el 10 de mayo; fomento cultural entre los trabajadores; fomento del deporte; mejoramiento de la biblioteca; entrega de 7 ejemplares de cada título que la Universidad edite; proporcionar al sindicato copia autorizada del presupuesto de ingresos y egresos que corresponda a cada ejercicio contable; facilidades para el funcionamiento del fondo para el ahorro y préstamo de los trabajadores; copia del contrato individual de trabajo del personal de base; Información sobre las vacantes y puestos de nueva creación para que sean cubiertas conforme a los procedimientos que establece el CCT; del personal activo, bajas y licencias con goce y sin goce de salario, renunciaciones, jubilaciones y pensiones de los administrativos de base; exceso de personal y reacomodo del mismo considerando horarios, jornada, adscripción y, en su caso, adiestramiento. ³⁵²

Jorge Dorantes Silva, declaró previo al emplazamiento a Huelga de 2019 a la Universidad:

En el tema de violaciones al contrato colectivo hay una nula respuesta por parte de la Institución y simplemente han dado evasivas ...el Comité de Huelga ratificó su emplazamiento por incremento salarial y por violaciones al contrato. Se

³⁵² *Ibidem*, Cláusulas 215 a 220.

presentarán las Propuestas que ha mantenido el Sindicato a la Universidad y que esta asuma su responsabilidad ante la comunidad universitaria por haber negado el avance de las negociaciones.³⁵³

Exactamente, no ha habido avances, el día de ayer tuvimos una reunión en la Secretaría del Trabajo donde esperábamos que la Universidad presentara alguna contrapropuesta para resolver el conflicto de la huelga. No nos cerramos al 20% ... son 58 000 alumnos de la licenciatura, maestría y doctorado ... Tampoco aceptar el 3.35%, ... demandamos que la Universidad se sienta a dialogar y dé señales de querer resolver el conflicto que dé claridad en que puede ofrecer más. Estaremos tocando puertas a dondequiera que tengamos que ir para que escuchen la petición que estamos haciendo y que la universidad tiene todos los elementos para hacer una contrapropuesta.³⁵⁴

Reyes Cervantes, expone:

³⁵³ *cfr. Cárdenas José, Jorge Dorantes Silva en entrevista*, video de 5 de febrero de 2019; consultado el 15 de julio de 2022 y disponible en:

www.bing.com/videos/search?q=José+Dorantes+Silva+y+situam&ru=%2fvideos%2fs%2fsearch%3fq%3dJos%25C3%25A9%2520Dorantes%2520Silva%2520y%2520situam%26%26FORM%3dVDVXX&view=detail&mid=7C4581CA8B911ECAB70E7C4581CA8B911ECAB70E&rvmid=8C5214EC4516DF5D40148C5214EC4516DF5D4014&FORM=VDRVRV

³⁵⁴ *cfr. Dorantes Silva, Jorge, Líder del SITUAM*, video de 17 abril de 2019; consultado el 15 de julio de 2022 y disponible en:

www.bing.com/videos/search?q=José+Dorantes+Silva+y+situam&ru=%2fvideos%2fs%2fsearch%3fq%3dJos%25C3%25A9%2520Dorantes%2520Silva%2520y%2520situam%26%26FORM%3dVDVXX&view=detail&mid=8C5214EC4516DF5D40148C5214EC4516DF5D4014&rvmid=7C4581CA8B911ECAB70E7C4581CA8B911ECAB70E&FORM=VDRVRV

Conozco la normatividad laboral que regula en esta Institución. Hasta esta fecha, la reforma laboral de 2019 no ha impactado, en las relaciones laborales, sin embargo se han otorgado permisos adicionales para que los agremiados del sindicato cumplan con sus obligaciones ante la Ley Federal del Trabajo. Por eso, no hubo necesidad de implementar acciones para cumplir con la reforma laboral por parte de la Institución, las modificaciones necesarias las tiene que realizar el sindicato.

En la Institución no se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva, porque siempre se han respetado estos conceptos. En esta, existen dos sindicatos de Institución. SITUAM 1975 Y SPAUAM 2009.

Comúnmente los tipos de conflictos que se presentan en esta Universidad son de mejora salarial, prestaciones extra legales, nuevas plazas de trabajo, materia de trabajo, condiciones de trabajo. Principalmente la forma de solución a los mismos son la negociación con los representantes sindicales y la firma de acuerdos en los que se establecen los mecanismos de atención o la solución de los temas.

La última vez que estalló la huelga en esta Universidad, fue en el año 2019, no se puede evitar pues resulta imposible cumplir con todas las demandas sindicales y la votación para el estallamiento de la huelga depende de los agremiados al sindicato atendiendo precisamente a la libertad sindical que prevalece en la Universidad, no obstante de eso la Universidad ha privilegiado la atención a los trabajadores considerando lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y acuerdos bilaterales y, con ello, minimizar las posibilidad de una huelga.

Es menester señalar que a la Ley Laboral le hacen falta normas que contemplen mayor flexibilidad laboral para regular las diversas necesidades de la Institución con la nueva realidad, es decir, horarios, jornadas, trabajo en casa, entre otros.

Considero que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución en el aspecto educativo, clases en línea, apoyo a estudiantes con equipo de

cómputo, robustecer la infraestructura informática de la Institución, ajustar planes y programas, modificación del calendario escolar y en el aspecto laboral; demanda de los diferentes sectores de los trabajadores por pago adicional por nuevas funciones y trabajo en casa.

La Institución continuó laborando durante la pandemia, se establecieron clases en línea, los trabajadores académicos y administrativos de acuerdo a sus funciones realizaron trabajo en casa, asistiendo únicamente el personal estrictamente necesario a laborar de manera presencial.

Las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad, es valorar que ciertos puestos y funciones pueden realizar su trabajo en casa o por lo menos de manera híbrida de forma permanente, lo que permitiría un mayor equilibrio entre el trabajo y el hogar, pactar con los sindicatos esquemas de trabajo a distancia o híbridos para regular la nueva realidad, continuar la capacitación del personal académico y administrativo que por sus funciones requieren realizar labores a distancia.³⁵⁵

La huelga que duró 94 días, finalizó cuando el SITUAM aceptó la propuesta salarial de la Universidad (100% de salarios caídos y terminar el paro). Sin que se deje de mencionar que, hasta esa fecha, la huelga sigue siendo el medio de solución de conflictos colectivos más efectivo para esta Institución educativa.

³⁵⁵ Pedro Reyes Cervantes, Director de Recursos Humanos de la UAM, en conversación con la autora, en noviembre de 2022. Véase también: “Acepta sindicato propuesta salarial y termina huelga en la UAM”, *Voces del Periodista*, México, 4 de mayo del 2019, consultado el 15 de julio de 2022 y disponible en: <https://vocesdelperiodista.mx/destacadas/acepta-sindicato-propuesta-salarial-y-termina-huelga-en-la-uam/>

4.2.3. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL).

Esta Institución se fundó oficialmente en 1933 teniendo como base a la Escuela de Jurisprudencia creada en 1824 al interior de las aulas del Real y Tridentino Colegio Seminario de Monterrey siendo la única Universidad de educación superior existente en el noreste de México.

Algunos momentos significativos en la vida de esta Institución son: el 5 de febrero de 1964 nace su *Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León*³⁵⁶ (STUANL); a partir de 1967 se llevó a cabo el proceso para adquirir su autonomía, la cual consigue en noviembre de 1969; en el mes de febrero de 1971, sus trabajadores y la rectoría iniciaron la defensa por la reafirmación de su autonomía a partir de las modificaciones correspondientes a su Ley Universitaria, el resultado fue la promulgación de su cuarta Ley Orgánica, el 6 de junio de 1971, que a la letra decía:

Teniendo como inspiración la legislación de la UNAM, reafirmó la autonomía universitaria y enfatizó una nueva figura de autoridad normativa denominada Junta de Gobierno, a la que correspondió desde entonces designar al rector y a los directores de facultades y escuelas. Integrada por once miembros elegidos por el Consejo Universitario, la Junta de Gobierno definió el equilibrio y la estabilidad política de la Universidad y con ello reestableció el orden institucional.³⁵⁷

La UANL y el STUANL revisan cada año su CCT, el vigente corresponde a 2021,³⁵⁸ como se desprende de los documentos incluidos en el portal de transparencia de dicha Institución:

³⁵⁶ STUANL, Antecedentes; consultado el 3 de febrero de 2022 y disponible en: <http://sindicato.uanl.mx/antecedentes/>

³⁵⁷ UANL, Sitio web, VII. Autonomía Universitaria; consultada el 5 de febrero de 2022 y disponible en: www.uanl.mx/universidad-autonoma-de-nuevo-leon/

³⁵⁸ CCT UANL, consultado el 21 de marzo y disponible en: http://transparencia.uanl.mx/contrato_colectivo/indiceCCT.html

-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2015](#)
-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2016](#)
-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2017](#)
-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2018](#)
-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2019](#)
-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2020](#)
-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2021](#)
-  [Contrato Colectivo de Trabajo 2022](#)

El CCT de 2021 es revisado cada año y regirá para las relaciones laborales individuales y colectivas entre los trabajadores y la Universidad, tal como se desprende de las siguientes cláusulas:

Cláusula 2. El Sindicato de Trabajadores de La Universidad Autónoma de Nuevo León, es la Organización sindical titular y administradora del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con la Universidad Autónoma de Nuevo León, por estar constituido como Sindicato de Institución y representar a los trabajadores y las trabajadoras de las distintas actividades y profesiones, que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 353-J agrupa en académicas y administrativas.

Cláusula 3. Las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores académicos y administrativos se regirán por este Contrato Colectivo de Trabajo, el Apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, La Ley Federal del Trabajo, los Reglamentos que emanen del Contrato Colectivo y los Convenios que celebren la Universidad y el Sindicato.

...

Cláusula 203. De conformidad con el artículo 330-C de la Ley Federal del Trabajo, la modalidad de teletrabajo formará parte de nuestro contrato colectivo de trabajo, por lo que quien conforme a nuestra normatividad aplicable sea contratado bajo esta modalidad, como trabajador sindicalizado contará con todos los derechos y obligaciones que establece el presente

contrato, Reglamento Interior de Trabajo y demás ordenamientos en lo que le sean aplicables, entendiéndose por teletrabajo, una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere para su desarrollo la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. ...³⁵⁹

Vale la pena comentar que este sindicato, es uno de los que ya incorporó lo relativo al teletrabajo como una modalidad de contratación, y lo más importante es que las personas trabajadoras que lo hagan de esta manera estarán cubiertos por su CCT.

Respecto de algunas de las obligaciones colectivas de la UANL, se pueden señalar las previstas en las Cláusulas 10 y 11 del CCT, las cuales señalan:

- Se obliga a descontar del salario de los trabajadores sindicalizados, de manera preferente, las cuotas ordinarias y toda clase de deducciones sindicales.
- Ayudará al Sindicato en los gastos de mantenimiento del edificio de la sede sindical.
- Entregará al representante legal del Sindicato, la documentación que solicite para el cumplimiento de las funciones sindicales y; colocará en lugares visibles tableros de avisos para que el Sindicato pueda difundir a los trabajadores sus acuerdos y propagandas.
- Respetará el derecho de exclusividad que tiene el Sindicato en la contratación del personal administrativo, quien vigilará que sus miembros

³⁵⁹ *Ibidem*, cláusulas 2, 3 y 203.

realicen con eficacia y eficiencia los trabajos para los que fueron contratados.³⁶⁰

Rafael Garza Ibarra, sostiene:

Para el desempeño de nuestras actividades sindicales en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León, debemos estar al tanto del contenido y las reformas de las disposiciones constitucionales en materia laboral, de la LFT y de las obligaciones y derechos estatutarios.

La reforma laboral de 2019 impactó a las relaciones laborales colectivas de la Universidad de manera directa, en la necesidad de adecuar nuestro Estatuto y los reglamentos que de él se derivan, así como regular los procedimientos de consulta directa a los trabajadores para efecto de las revisiones contractuales y los procesos electorales para constituir las directivas sindicales.

No se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta Universidad porque el Estatuto del STUANL ya contemplaba antes de la Reforma Laboral, el voto universal, libre, directo y secreto para la elección de la Directiva Sindical; sin embargo, estamos ajustando la reglamentación para garantizar la participación de los trabajadores en la definición del contenido de nuestro CCT.

Las acciones que se han implementado para cumplir con la reforma laboral han consistido en organizar diversos talleres dirigidos a nuestros órganos de gobierno sindical para difundir la reforma constitucional y la relativa a la LFT de 2019. Las modificaciones a nuestro Estatuto y reglamentos están fundadas en un conocimiento detallado del derecho laboral. En la Universidad Autónoma de Nuevo León solo existe un Sindicato, el STUANL, el cual está integrado por los trabajadores administrativos y docentes.

Por lo general, los conflictos colectivos que se presentan comúnmente están relacionados con la revisión anual del CCT. En la resolución de los conflictos de carácter laboral, nos favorecen mucho las relaciones de cordialidad y

³⁶⁰ *Ibidem*, cláusulas 10 y 11.

respeto que tenemos con las autoridades universitarias, incluyendo el área jurídica y de recursos humanos, con quiénes nos comunicamos con frecuencia. En relación con nuestra vida interna, nos hemos empeñado en generar canales de comunicación muy estrechos con los trabajadores.

Sobre la institución de la huelga, comenta que el emplazamiento a la misma es acordado en el contexto de la revisión del CCT, sin embargo, las respuestas a nuestro pliego de demandas hasta la fecha han contado con la aprobación de los trabajadores, por lo que, no hemos tenido estallamiento de huelga.

Como este Comité Ejecutivo fue electo el 5 de febrero del presente año, al respecto, tuvimos algunas dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019, como el registro del sindicato ante la autoridad laboral federal en la plataforma dispuesta para ello. Sin embargo, pudimos resolver esa contingencia. Actualmente, estamos en los procesos de reforma Estatutaria y de legitimación de nuestro CCT, sabemos que el plazo vence el 1 de mayo del 2023 y las consecuencias de no hacerlo, por lo que, estamos trabajando para cumplir esa obligación en tiempo y forma. Aunque no hemos culminado la reforma al Estatuto, el vigente ya establecía el derecho a votar de manera universal, libre, directa, secreta; y la integración de hombres y mujeres fue debidamente aprobada por la autoridad laboral.

La pandemia por SARS-COV-2 sí afectó a la Institución en el ámbito laboral, de manera repentina tuvimos que emigrar del trabajo presencial al virtual, lo que generó algunas dificultades con la disponibilidad y uso de recursos tecnológicos, además de las contingencias propias debido a las implicaciones laborales no previstas del teletrabajo. Aunque no se cancelaron todas las actividades presenciales, toda la actividad docente y muchas de las funciones administrativas se desarrollaron a distancia. Los retos que nos deja esta pandemia es la necesidad de fortalecer nuestras competencias en el uso de las TIC, además de incorporar a nuestro Estatuto y CCT las disposiciones laborales para garantizar que el trabajo a distancia se desarrolle con eficiencia y sin violaciones al derecho.

Consideramos que la Reforma Laboral cumple satisfactoriamente con una nueva visión de representatividad de las organizaciones sindicales, fundada en el empoderamiento del trabajador para tomar las decisiones más importantes relacionadas con nuestros derechos y el bienestar contenidos en nuestros reglamentos internos y relaciones contractuales con la Universidad.³⁶¹

Con base en lo anterior, la UANL y su STUANL demostraron avances significativos en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos laborales al incorporar mecanismos protectores en sus prácticas internas desde antes de la pandemia y de la publicación de la reforma a la LFT de 2019, como es el caso de votaciones democráticas en sus procesos electorales para la integración de su directiva; resalta que para el momento de la toma de decisiones para enfrentar la pandemia el teletrabajo también era una figura ya usada en la UANL, sin embargo, como atinadamente señala el Secretario General del STUANL, Rafael Garza Ibarra, faltaría incorporar algunos cambios a la Legislación universitaria a fin de evitar menoscabar algún derecho laboral fundamental de sus trabajadores administrativos y académicos ya que como señaló, el STUANL es el único sindicato en la UANL e integra a todos sus trabajadores.

Es de subrayar respecto de esta universidad la buena relación colectiva que existe entre la parte patronal y el sindicato, a priori se podría decir que es importante que aun cuando la LFT establece que la revisión integral debe llevarse a cabo cada dos años y la salarial cada año, en el caso de UANL se lleva a cabo cada año, lo que nos deja ver que el hecho de llevar las revisiones de manera anual permite atender los compromisos pactados sin dilación, lo que se traduce en evitar conflictos y de existir alguno se resuelvan de inmediato por las vías que las partes se han dado y que los lleva a tener una estabilidad en todos los sentidos.

³⁶¹ Rafael Garza Ibarra (Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León) en conversación con la autora, junio de 2022.

4.2.4. Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE)

El CIDE se crea a iniciativa principalmente de tres causas significativas: “la primera, es el proyecto de Trinidad Martínez Tarragó, quien proponía crear un centro especializado en la enseñanza de la economía a nivel posgrado. La segunda, un grupo de asesores presidenciales encabezado por Francisco Javier Alejo y Horacio Flores de la Peña, quienes buscaban la creación de un centro de alto nivel dedicado a la investigación de la economía pública. La tercera, la participación de un grupo de intelectuales sudamericanos que se exiliaron en México por las dictaduras existentes en sus respectivos países”.³⁶²

El Centro se constituye el 25 de noviembre de 1974, como una Asociación Civil constituida conforme a las leyes mexicanas, una entidad de la Administración Pública Paraestatal que opera y desarrolla sus objetivos esenciales mediante los recursos que se le otorgan conforme al Presupuesto de Egresos de la Federación, por lo tanto es, una institución educativa del Estado Mexicano especializada en ciencias sociales y perteneciente al Sistema de Centros Públicos de Investigación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT).

Las actividades sustantivas del CIDE están encaminadas a la investigación científica, formación de recursos humanos a nivel licenciatura, maestría y doctorado y difusión de conocimiento socialmente útil. Actividades que se llevan a cabo en 7 divisiones académicas: Administración Pública, Economía, Estudios Internacionales, Estudios Jurídicos, Estudios Políticos, Historia y Estudios Multidisciplinarios³⁶³

Sobre su autonomía, Arturo David Argente Villarreal, destaca lo siguiente:

La autonomía universitaria se traduce en la libertad de legislar sobre sus propios asuntos, organizarse de la manera más eficiente que convenga a sus

³⁶² CIDE, historia; consultado el 20 de febrero de 2022 y disponible en:

<http://40aniversario.cide.edu/#year-2014!>

³⁶³ Cfr. El CIDE, Gobierno de México, consultado el 5 de marzo de 2022 y disponible en: www.cide.edu/nosotros/que-es-el-cide/

propios intereses, a elaborar su presupuesto, a tener la libertad de elegir, según los procedimientos convenidos, a sus propias autoridades y al rector, a establecer sus planes de estudio y requisitos para poder expedir títulos y certificados.

...

Gran parte de las autonomías que regulan a las universidades en Latinoamérica han nacido de movimientos estudiantiles. Estos reclamos se dieron mayoritariamente entre 1918 y 1929, y nacen de los efectos de la Primera Guerra Mundial, la revolución mexicana y la revolución rusa.

La lucha por la autonomía universitaria no ha sido fácil y superar los problemas que se han presentado durante la época del México moderno ha implicado de un enorme sacrificio para acercar a la universidad a las clases populares y poder permear el proyecto educativo a toda una nación.

Violar la autonomía de una universidad siempre ha sido la misión de los poderes económicos y políticos. Conocer la historia de esta lucha nos permite entender la importancia de defender y consolidar la autonomía de la universidad y de centros de investigación y educación superior como el CIDE.³⁶⁴

En el CIDE existen dos asociaciones gremiales: Sindicato del Personal Académico del CIDE (SIPACIDE) y Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C., (SITCIDE).

❖ El SIPACIDE tiene la titularidad del CCT del Personal Académico del CIDE 2021-2023, con vigencia indefinida, en donde se encuentran sus obligaciones colectivas previstas en las cláusulas 54 a 57, entre las que destacan:

- Efectuar los descuentos quincenales correspondientes a cuotas ordinarias y extraordinarias al personal académico sindicalizado.

³⁶⁴ Argente Villareal, Arturo, *op. cit.*, nota 222.

- Otorgará facilidades para que los miembros del Consejo Directivo del SIPACIDE realicen las funciones propias de su cargo dentro de su horario laboral.
- Proporcionará los espacios, muebles y utensilios para que funcione la oficina del SIPACIDE.
- Aportará al SIPACIDE una aportación mensual para gastos administrativos.

365

❖ El SITCIDE tiene celebrado su CCT con el CIDE, por tiempo indefinido, que será revisado cada dos años, excepto el tabulador de salarios cuya revisión será anual. Respecto a las obligaciones colectivas, estas se encuentran en la Cláusula 99 del contrato en cita, de la cual se desprende, entre otras, las siguientes:³⁶⁶

- Entregará tableros para la difusión sindical.
- Informará a la Comisión Mixta General, las vacantes y puestos de nueva creación para que sean cubiertos conforme a los procedimientos que establece su Contrato Colectivo de Trabajo.
- No intervendrá en ninguna circunstancia, en la organización y vida interna del SITCIDE.
- Notificar al SITCIDE en los casos en que exista exceso de personal en alguna Unidad Administrativa, y convenir con éste el reacomodo de dicho personal.
- Tener por exclusivas de la administración sindical las cláusulas del presente convenio en que figura la intervención del SITCIDE para su aplicación.

³⁶⁵ CCT del Personal Académico del Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., SIPACIDE, 2021-2023; consultado el 6 de marzo de 2022 y disponible en:

sipacide.org/wp-content/uploads/2021/04/CCT-SIPACIDE-2021-2023-firmado.pdf

³⁶⁶ CCT del Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación y Docencia Económicas SITCIDE 2021-2023; consultado el 9 de marzo de 2022 y disponible en:

https://docplayer.es/217041033-Sitcide-p-a-g-i-n-a-1-61.html#show_full_text; también

en: *[/transparencia.cide.edu/files/fracciones/Solicitud_SITCIDE_08-11-2021_Cláusula_99_numeral_VI_CCT.pdf](https://transparencia.cide.edu/files/fracciones/Solicitud_SITCIDE_08-11-2021_Cláusula_99_numeral_VI_CCT.pdf)*

- Aportará al SITCIDE una cantidad para cubrir sus gastos de administración.
- Asignará una cantidad para cubrir los gastos de revisión salarial y de contrato del SITCIDE.
- Y demás obligaciones que el contrato colectivo prevé a cargo del CIDE.

El 12 de septiembre de 2019, el Sindicato del Personal Académico del CIDE (SIPACIDE), el Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación (SITCIDE) y el CIDE, celebraron un Convenio en el que declaran que ambas asociaciones gremiales tienen celebrado un CCT depositado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, aplicable para el personal administrativo y de servicios, el cual incluye cláusulas relacionadas con el personal académico al servicio de la institución, por lo que precisan que el CIDE representa exclusivamente a los trabajadores administrativos y el SIPACIDE a los trabajadores académicos, por lo que las tres partes han definido en el ámbito de su contratación colectiva el clausulado que les corresponde y para ello han modificado las cláusulas correspondientes del contrato colectivo celebrado con SITCIDE y firmado contrato colectivo con SIPACIDE.³⁶⁷

4.2.5. Colegio de México (COLMEX)

La Casa de España en México (1938-1940) fue cuna del Colegio de México y refugio de intelectuales exiliados españoles republicanos. En marzo de 1939, el presidente Lázaro Cárdenas nombró a Alfonso Reyes presidente de La Casa de España y de su patronato, quien la presidió por 20 años; después por Daniel Cosío Villegas como Director (1958-1959) y a la muerte de Reyes, desde enero de 1960 hasta enero de 1963, como segundo presidente. En su presidencia se fundó el Centro de Estudios Internacionales y la revista *Foro Internacional* en 1960.

³⁶⁷ Convenio de modificaciones al Contrato Colectivo celebrado entre el SITCIDE y el CIDE y la propuesta del Contrato Colectivo del SIPACIDE; consultado el 15 de junio de 2022 y disponible en: sipacide.org/wp-content/uploads/2020/09/Convenio-SITCIDE-SIPACIDE-firmado-12-sept-2019.pdf

Silvio Zavala, tercer presidente de El Colegio (1963 a 1966), creó en 1941 el Centro de Estudios Históricos; en 1948, el Centro de Estudios Lingüísticos y Literarios, fundado por el exiliado argentino Raimundo Lida, quien en 1947 ya había iniciado la primera revista especializada de la institución, la *Nueva Revista de Filología Hispánica*. Por su parte, en 1951, Daniel Cosío fundó la revista *Historia Mexicana*.

Víctor L. Urquidí presidió El Colegio (1966 hasta 1985) y en 1964 creó el Centro de Estudios Económicos y Demográficos; fomentó el desarrollo de centros como el de Estudios Sociológicos, el Centro de Estudios de Asia y África, y varios programas de investigación, incluyendo un programa de estudios de género, que hoy se encuentra incorporado al Centro de Estudios Sociológicos como Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer.

Mario Ojeda fue nombrado presidente de El Colegio de México el 20 de septiembre de 1985 y ejerció este cargo hasta el año de 1995. El historiador Andrés Lira también ostentó el cargo de presidente en 1995, y ocupó el cargo hasta septiembre de 2005. Durante su mandato, en 1998, se obtuvo la autonomía institucional; se aprobó el Estatuto Orgánico de El Colegio de México (2002) y se puso en marcha el Consejo Académico (2003).

El historiador “Javier Garcíadiego Dantán fue nombrado Presidente de El Colegio de México desde el 20 de septiembre de 2005 hasta el 19 de septiembre de 2015 ... puso en marcha el Programa de Jubilaciones que ha permitido iniciar el cambio generacional en la planta docente y de investigación...”.³⁶⁸

En este Colegio existe el Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México (SUTCOLMEX), el cual fue creado el 21 de diciembre de 1979 y tiene celebrado el Contrato Colectivo del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México (SUT-COLMEX) 2020-2022, en el cual se establece:

³⁶⁸ Cfr. El Colegio de México, La historia; consultado el 20 de marzo de 2022 y disponible en: <https://www.colmex.mx/historia>

CLÁUSULA 2.

LEGISLACIÓN APLICABLE a las relaciones laborales entre El Colegio y los trabajadores administrativos a su servicio se rigen por las disposiciones del presente Contrato Colectivo de Trabajo, por el apartado “A” del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

En ningún caso, los derechos de los trabajadores serán inferiores a los que concede la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, Leyes que les sean aplicables en su calidad de trabajadores, las que establece este Contrato y las normas vigentes en El Colegio, en lo conducente.

Independientemente de las prestaciones que a su favor se estipulan en este Contrato, los trabajadores disfrutarán de los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.³⁶⁹

Respecto de las obligaciones colectivas, el artículo 68 del SUT-COLMEX establece:³⁷⁰

- La instalación en cada centro de trabajo de tableros para la difusión de la información sindical.
- Otorgar facilidades para cursos de capacitación y actividades sindicales.
- La entrega de una cantidad mensual como apoyo al programa de actividades de capacitación sindical.
- Efectuar los descuentos por cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a los trabajadores miembros del SUT-COLMEX.
- Dar facilidades para actividades sindicales.

³⁶⁹ CCT del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México (SUT-COLMEX) 2020-2022, Cláusula 2; consultado el 10 de marzo de 2022 y disponible en: sutcolmexcom.files.wordpress.com/2020/09/contrato-colectivo-2020-2022.pdf

³⁷⁰ *Ibidem*, Cláusula 68.

- Tener representatividad del Comité Ejecutivo en caso de rescisión de algún integrante de este.
- Entregar al Sindicato una ayuda mensual para gastos de administración; festividades y obsequios para las madres trabajadoras, el día 10 de mayo; día del niño, reyes y cursos de verano; ayuda para el día del trabajador; apoyo al programa de actividades culturales del SUT-COLMEX; mantenimiento y conservación de las instalaciones sindicales; adquisición del equipo deportivo, fomento y práctica de los deportes; mantenimiento semestral a la cancha deportiva; proporcionar las oficinas del SUT-COLMEX y a facilitar las instalaciones del mismo Colegio al Sindicato para la realización de actos públicos mientras no cuente con instalaciones adecuadas; garantizar el servicio de transporte para las Asambleas Sindicales; facilidades para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo; gastos de revisión contractual y salarial; entre muchas más.

Es de anotarse que en la cláusula transitoria primera, sobre la vigencia del SUT-COLMEX, se estipula: que el Contrato Colectivo de Trabajo, se celebra por tiempo indefinido y será revisable en los términos de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, el Contrato será revisado íntegramente cada dos años y en lo que se refiere al salario, cada año.

4.2.6. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)

La Universidad de la Ciudad de México (UCM) se crea el 26 de abril de 2001 por el Gobierno del entonces Distrito Federal. El 16 de diciembre del 2004, la UCM obtuvo la autonomía por medio de la publicación de la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) aprobada por la Asamblea Legislativa del entonces Distrito Federal.

Desde su origen ha sostenido tener como objeto la formación de ciudadanos con capacidad para analizar la realidad de manera crítica, con comprensión multidimensional de los problemas sociales y con conocimientos y herramientas

científicas y humanistas suficientes para plantear soluciones viables, de alto compromiso y pertinencia.

En febrero del 2010 se aprobó el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) y el 7 de mayo del 2010 inició sus trabajos la administración 2010-2014.³⁷¹ La UACM celebró su CCT con el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (SUTUACM), el cual fue instituido en 2005.

El CCT se establece por tiempo indeterminado y será revisado cada dos años y cada año por lo que se refiere al salario. Este documento establece como objetivo principal:

Este CCT se ha revisado y acordado para el efecto de propiciar que las relaciones laborales en la UACM, órgano constitucional autónomo del Distrito Federal, se desarrollen en un clima de justicia, armonía, igualdad, transparencia y legalidad. En su implementación durante el bienio para el cual se ha hecho la revisión de ley (2015-2017), ambas partes se conducirán con una actitud de compromiso, diligencia y lealtad con los principios y propósitos de la Universidad tal como están establecidos en la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Ambas partes reconocen especialmente, aquellos principios de nuestra Ley que establece la vocación de servicio de todos los trabajadores en beneficio de la Comunidad Universitaria que forman los Académicos y los Estudiantes (*Principio de jerarquía* establecido por el **artículo 5 fracción III** de la citada ley); y una cultura democrática y horizontal en su organización interna (*Principios de cooperación y apoyo mutuos* establecido por el artículo **5 fracción I** de la citada Ley)³⁷²

³⁷¹ UACM, Antecedentes históricos; consultado el 2 de abril de 2022 y disponible en: www.uacm.edu.mx/Inicio/Institucion/Antecedentes

³⁷² CCT UACM, consultado el 15 de abril de 2022 y disponible en:

www.uacm.edu.mx/Portals/0/adam/Content/o5r9ezSCBU-Y6RajD0B8Cw/Text/CCT.pdf

En su Cláusula 10 se establece la clasificación de los trabajadores como de base y de confianza y en el el numeral 10.2 enlista los puestos considerados de confianza; pero es de resaltar que en el caso de los académicos el numeral 10.4. establece que: “Todos los profesores-investigadores son trabajadores de base.”³⁷³

Es de llamar nuestra atención que aunque la Cláusula 19 establece el Procedimiento de ingreso de los trabajadores académicos, mismo que dice que se regulará por los órganos académicos, también señala que dicho procedimiento estará bajo la vigilancia del Sindicato, la representación de los profesores y estudiantes, y que el incumplimiento de las disposiciones de carácter administrativo serán impugnables ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la CdMx.

Respecto del cumplimiento de las obligaciones colectivas de la UACM; el *capítulo XII. Apoyo a la Organización Sindical y Derechos Colectivos*, establece, entre otras, las siguientes:

- No intervenir bajo ninguna circunstancia en la organización y la vida interna del Sindicato.
- Garantizar el derecho al trabajador de asistir anualmente a cinco asambleas ordinarias y extraordinarias durante su tiempo laborable.
- Otorgar las facilidades a los afiliados al SUTUACM para participar en actividades sindicales, previa notificación y sin que se afecten las labores de la institución.
- Permitir al Sindicato hacer uso de las instalaciones de la UACM para llevar a cabo sus sesiones, asambleas, reuniones y eventos culturales de capacitación o información sin que estas interfieran con las actividades académicas y culturales programadas anticipadamente por la institución.
- Autorizar que el Sindicato haga uso de los servicios y de la red de que dispone la Universidad y tendrá su página electrónica propia de acuerdo con las políticas y normas institucionales.

³⁷³ *Ibidem*, Cláusula 10.4.

- Aplicar a los trabajadores sindicalizados el descuento por concepto de cuota sindical ordinaria vía nómina y la transferirá a la cuenta bancaria del Sindicato.
- Otorgar el equivalente a ocho licencias de tiempo completo con goce de salario a los trabajadores que designe la Coordinación Ejecutiva del Sindicato, para el desempeño de las funciones sindicales.
- Proporcionar al Sindicato un espacio en todos los inmuebles que ocupe la UACM para el desarrollo de sus actividades y atención de los asuntos de su competencia.
- Apoyar al Sindicato con una aportación anual como ayuda para el pago de la renta del local sindical y equipamiento del inmueble; para la realización de actividades culturales, sociales y deportivas y; actividades de formación sindical.³⁷⁴

Juan Carlos Rito López, exSecretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (SUTUACM 2017-2019) expresa:

Mi encargo como Secretario General del SUTUACM fue de noviembre de 2017 a noviembre de 2019. En nuestro sindicato se realizan elecciones cada dos años en urna voto libre y secreto. El último proceso de elecciones se llevó a cabo en octubre de 2021.

La reforma laboral de 2019, técnicamente beneficia a las relaciones laborales colectivas en esta Institución educativa, al no permitir en papel la contratación del llamado outsourcing pero en la práctica se tienen personas físicas todavía contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales.

Para cumplir con la reforma, en mayo de 2020 se debió ratificar nuestro Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México ya que se corría con el riesgo de quedar sin efecto si no se reformaba y/o actualizaba en esta instancia Laboral

³⁷⁴ *Ibidem*, Cláusulas 84 a 93.

En la UACM, solo existe un (SUTUACM) Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Legitimado en mayo de 2020 ante la JLCACDMX. Se tenía a septiembre 2020 y se corría con el riesgo de quedar sin efecto ante la autoridad laboral, ya se consideraba el voto libre, secreto y en urna el cual fue ratificado y los plazos para presentar las modificaciones fueron atribuciones de la Coordinación Ejecutiva en turno ya que de ellos es la responsabilidad de hacer las adecuaciones y no se llevó a asamblea general para su aprobación lo anterior derivado de la pandemia COVID-19.

La elección de la Coordinación Ejecutiva en turno ya se implementó, de acuerdo con los mecanismos avalados y ratificados en la JLCACDMX sin problema alguno; en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México se tienen seis (6) planteles y dos casas de cultura lo cual conlleva a tener cuidado en la conformación de cada fórmula, dos por plantel, y se respetan las cuotas de género, es algo primordial desde la integración de nuestro sindicato

Los conflictos más comunes por ser una universidad joven, 21 años de su creación y 17 años de alcanzar su autonomía, son los grupos de poder entre académicos y administrativos ya que los pensamientos son casi siempre diferentes y eso ha sido el talón de Aquiles, el no poder ponernos de acuerdo con fines colectivos en beneficio de sus trabajadores y de la propia institución. Es difícil pensar igual y actuar en consecuencia ha sido muy desgastante para el sindicato querer avanzar de manera colectiva.

La Ley prevé la huelga y da el beneficio en cada año de revisión salarial y cada dos años de revisión salarial y contractual; es una forma de presionar a la administración para alcanzar los beneficios colectivos. Claro que puede evitarse pero siempre ha sido necesario llegar al final para lograr logros colectivos.

Considero que más bien la Reforma Laboral ha sido manejada para algunos sindicatos como moneda de cambio dando beneficios a la administración de cada una de ellas. En nuestro caso las contrataciones deben ser mediante la comisión mixta conformada de manera bilateral paritaria

mismo que la administración no tiene interés en cubrir las vacantes por personal de base, en algunas áreas se maneja de manera discrecional coartando a los trabajadores en hacer uso de sus derechos sindicales.

Durante la pandemia por SARS-COV-2, considero que todas las instituciones educativas nos vimos afectados ya que nadie estaba preparado para actuar de forma correcta, en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México no se tiene la plataforma y herramientas para trabajar a distancia, mucho menos desde nuestro hogares, la UACM dejó de operar de manera presencial a partir de marzo de 2020 hasta octubre de 2021 después retomamos el trabajo de manera escalonada y durante este periodo se trabajó a distancia con infraestructura personal me refiero a equipos de cómputo e internet personal. Las áreas de oportunidad que se tienen derivado de la pandemia fue el uso de nuevas tecnologías y manejo de herramientas informáticas las cuales nos han dejado nuevos conocimientos y aplicaciones a nuestros trabajos. Y en el ámbito laboral falta normar el trabajo a distancia y poder tener mayores beneficios y resultados a distancia.³⁷⁵

Cabe señalar que recientemente el SUTUACM, aprobó el convenio de revisión de su CCT para el periodo 2023-2025 y ahora están en el proceso de su legitimación. Al final de la presente investigación se incorpora una Galería de Entrevistas denominada *Symphonia Laboral* (Sinfonía Laboral) en la cual se recuperan completas las citadas en el presente apartado; como **Apéndice III**.

Por otra parte, es importante hacer mención que en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se precisa que, de conformidad con el Acuerdo por el que comenzó operaciones de registro a partir del 18 de noviembre de 2020 en 8 entidades federativas y a nivel nacional el 3 de noviembre de 2021, la Coordinación

³⁷⁵ Juan Carlos Rito López, (exSecretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México) en conversación con la autora, julio de 2022.

General de Registro de Asociaciones ha emitido de esa fecha al 13 de julio de 2022, 30 registros.

Indica que respecto del trámite de registro de asociaciones, se han rechazado diversas solicitudes, por las siguientes principales causas:

- Ya cuentan con registro;
- No correspondían a las Entidades Federativas de la Primera Fase, cuando esta se encontraba vigente.
- Corresponde al Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- No cumplen requisitos del Padrón;
- No se observa voto personal, libre, directo y secreto.
- Sus estatutos no cumplen con la reforma laboral; y,
- Promueve persona sin representación legal.³⁷⁶

También informa que de una búsqueda exhaustiva en los archivos digitales de la Coordinación General de Registro de Asociaciones no se ubicaron ni el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL), como tampoco el Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación (SITCIDE)

Las organizaciones sindicales que se ubicaron, atendiendo al principio de máxima publicidad, fueron: STUNAM, AAPAUNAM, SITUAM, SIPACIDE, SUT-COLMEX y SUTUACM.

De igual forma anota que de una búsqueda exhaustiva en los archivos de ese Centro Federal, únicamente se localizaron dos trámites de revisión de contrato colectivo realizados por el Sindicato único de Trabajadores de El Colegio de México (SUTCOLMEX), que se detallan a continuación:

³⁷⁶ Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Coordinación General de Asuntos Jurídicos, Dirección de Procedimientos Administrativos y Recursos, Oficio de respuesta de respuesta de 13 de julio de 2022, a la solicitud de acceso a la información pública, emitida a través del Sistema de Solicitudes de Acceso a la Información, con fecha 10 de junio de 2022 y registrada con el folio: 332589722000537.

No	Folio	Fecha de trámite
1	CFCRL-REVISION-CONTRATO-20220331-10135-0770	31 de marzo de 2022
2	CFCRL-REVISION-CONTRATO-20220526-18076-1413	26 de mayo de 2022

Ambos trámites fueron desechados, “debido a que no desahogaron los acuerdos de prevención emitidos por esta autoridad, mediante los cuales se requirió diversa información y documentación para su conclusión”.³⁷⁷

Al final de la presente investigación se incorpora una entrevista al C. Director del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y breve descripción fotográfica del citado Centro; como **Apéndice IV**.

4.3. Análisis de Resultados

Una vez descritas las características de la muestra constituida por las seis UIESAL señaladas en el punto anterior, a continuación se presentan los resultados obtenidos en las mismas, respecto al cumplimiento de sus obligaciones colectivas derivadas de la reforma de 2019 y las acciones que están realizando para ello.

1. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

A. **Libertad sindical:** Coexisten tres sindicatos:

*AAPAUNAM (Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México);

*STUNAM (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México); Toma de nota del Comité Ejecutivo de 6 de junio de 2022 dentro del trámite número CFCRL-MODDIRECTIVA-20220512-15921-0549 expedida por la Coordinación General del Registro de Asociaciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; y

*SITTAUNAM (Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la Universidad Nacional Autónoma de México);

³⁷⁷ *Ídem*.

En estos tres sindicatos al menos al 15 de agosto de 2022, no aparecía su registro en las páginas de información pública correspondientes, sin embargo hemos corroborado que el Centro Federal poco a poco ha ido actualizando sus datos.

B. Representación por elección mediante el voto libre, secreto y directo:

*AAPAUNAM: Llevó a cabo su elección de Secretaria General y Comité Ejecutivo General 2019-2023, mediante votación indirecta.

*STUNAM: Llevó a cabo su elección de Secretaria General y Comité Ejecutivo General 2022-2025, mediante voto personal, libre, secreto y en urnas.

*SITTAUNAM: Fue constituido y solo tienen la toma de nota.

C. Contratación: Solo dos Sindicatos han celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con la Patronal:

*AAPAUNAM: CCT 2021-2023; REGISTRO CC – 58/1987- XXII-CDMX, no le fue otorgada la constancia de aceptación ni la legitimación, ya que no alcanzó la votación señalada por la LFT.

*STUNAM: CCT 2022-20224 cuyo convenio de revisión fue aprobado por la base trabajadora y posteriormente fue legitimado, obteniendo la constancia respectiva.

*SITTAUNAM: ---

D. Negociación: Mesas de revisión contractuales y salariales:

*AAPAUNAM: Salarial/anual y contractual/Bienal

*STUNAM: Salarial/anual y contractual/Bienal

*SITTAUNAM: ---

E. Acciones implementadas:

*AAPAUNAM: Realización de encuestas para la implementación de programas incluyentes en términos de las condiciones generales de trabajo relativas al principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres según la ley; así como su proporcionalidad acorde a la actividad realizada en el marco de “iguales para trabajos iguales” (por razón de la docencia) sin diferencias y/o exclusiones por ningún motivo legal (art. 56) y; mantener mediante mesas de diálogo, la prevención a violaciones a la ley en el marco de las obligaciones patronales, incumplidas mediante sus cuadros funcionariales (art. 132) a través de la denuncia directa de tales conductas antilegales y contractuales. Tales obligaciones se han

implementado en las pláticas de todas y cada una de las revisiones contractuales y salariales y se han considerado una práctica constante y permanente incluso en el debate acalorado pero respetuoso en las posturas de las partes.

*STUNAM: Armonizar el Estatuto con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de representación proporcional por razón de género, requisitos de la boleta electoral para la elección de dirigentes, rendición de cuentas, entre otros. Elección de dirigentes y firma de convenios, mediante el voto personal libre directo y secreto de las personas trabajadoras; legitimación del contrato colectivo de trabajo, principalmente

*SITTAUNAM: ---

2. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

A. Libertad sindical: Existe un sindicato:

*SITUAM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana)

B. Representación por elección mediante el voto libre, secreto y directo:

* SITUAM: Llevó a cabo su elección de Secretario General y Comité Ejecutivo General 2022-2024.

C. Contratación: Tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con la Patronal:

***SITUAM:** CCT 2022-2024; con registro en el expediente número: 38/1986-XX-DF, cuyo convenio fue aceptado por los trabajadores y en el mes de noviembre obtuvo su legitimación ante el CFCyRL.

D. Negociación: Mesas de revisión contractuales y salariales:

*SITUAM: Salarial/Anual y contractual/Bienal

E. Acciones implementadas:

*SITUAM: Acciones encaminadas al cumplimiento de la LFT.

3. Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE)

A. Libertad sindical: Coexisten dos sindicatos:

*SPACIDE (Sindicato del Personal Académico del CIDE) Con registro bajo el número de expediente 10/9421.

*SITCIDE (Sindicato de Trabajadores del Centro de Investigación y Docencia Económica) Sin que a la fecha de 15 de agosto de 2022, aparezca su registro en las páginas de información pública correspondientes.

B. Representación por elección mediante el voto libre, secreto y directo:

*SPACIDE: Llevó a cabo su elección de Secretaria General y Comité Ejecutivo General 2020-2022.

*SITCIDE: Llevó a cabo su elección de Secretaria General y Comité Ejecutivo General 2020-2022.

C. Contratación: Ambos Sindicatos tienen celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con la Patronal:

*SPACIDE: CCT 2021-2023; sin que a la fecha de 15 de agosto de 2022, aparezca su registro en las páginas de información pública correspondientes.

*SITCIDE: CCT 2021-2023; sin que a la fecha de 15 de agosto de 2022, aparezca su registro en las páginas de información pública correspondientes.

D. Negociación: Mesas de revisión contractuales y salariales:

*SPACIDE: Salarial/anual y contractual/Bienal

*SITCIDE: Salarial/anual y contractual/Bienal

E. Acciones implementadas:

*SPACIDE: --- Acciones encaminadas al cumplimiento de la LFT.

*SITCIDE: --- Acciones encaminadas al cumplimiento de la LFT.

4. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

A. Libertad sindical: Existe un sindicato:

*STUANL (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León)

B. Representación por elección mediante el voto libre, secreto y directo:

*STUANL: Llevó a cabo su elección de Secretaria General y Comité Ejecutivo General 2022-2025.

C. Contratación: Tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con la Patronal:

*STUANL: CCT 2022-2024; con registro dentro del expediente número 1624/80.

D. Negociación: Mesas de revisión contractuales y salariales:

*STUANL: Salarial y contractual/Anual

E. Acciones implementadas:

*STUANL: Se han organizado diversos talleres dirigidos a los órganos de gobierno sindical para difundir la reforma constitucional del 2019 y la Ley Federal del Trabajo. Las reformas Al Estatuto y Reglamentos están fundados en un conocimiento detallado del derecho laboral. Actualmente, están en los procesos de reforma estatutaria y de legitimación de su contrato colectivo de trabajo; saben que el plazo vence el 1 de mayo del 2023 y las consecuencias de no hacerlo. Se está trabajando para cumplir esa obligación en tiempo y forma.

5. Colegio de México (COLMEX)

A. Libertad sindical: Existen dos sindicatos:

*SUTCOLMEX (Sindicato Único de Trabajadores de el Colegio México.

*SIPRIN (Sindicato Gremial de Profesores-Investigadores del Colegio de México.

B. Representación por elección mediante el voto libre, secreto y directo:

*SUTCOLMEX: Llevó a cabo su elección de Secretaria General y Comité Ejecutivo General 2022-2025.

*SIPRIN: Llevo a cabo la elección de su directiva para el periodo 2021-2023.

C. Contratación: Tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con la Patronal:

*SUTCOLMEX: CCT 2022-2024; Registro número: CC-37/1986-XXII-CDMX (1) 03-III-1986

*SIPRIN: CCT 2023-2025; Se encuentra en proceso de su registro ante el CFCyRL.

D. Negociación: Mesas de revisión contractuales y salariales:

*SUTCOLMEX: Salarial/Anual y contractual/Bienal

*SIPRIN: : Salarial/Anual y contractual/Bienal

E. Acciones implementadas:

*SUTCOLMEX: Este sindicato llevó a cabo por un lado la reforma de sus estatutos, la revisión de su CCT, y la última revisión llevada a cabo fue de carácter salarial y a finales del año 2022 legitimaron el mismo bajo las reglas de la reforma.

*SIPRIN: Llevó a cabo la reforma de sus estatutos, también a principios de este año revisaron su CCT y la administración está por entregarles la impresión para hacer la consulta y están en el proceso de la legitimación.

6. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACDM)

A. Libertad sindical: Existe un sindicato:

*SUTUACM (Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México)

B. Representación por elección mediante el voto libre, secreto y directo:

*SUTUACM: Llevó a cabo su elección de Secretaria General y Comité Ejecutivo General 2021-2023.

C. Contratación: Tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con la Patronal:

*SUTUACM: CCT Legitimado en mayo de 2020, ante la JLCACDMX. Se tenía a septiembre 2020.

D. Negociación: Mesas de revisión contractuales y salariales:

*SUTUACM: Salarial/Anual y contractual/Bienal

E. Acciones implementadas:

*SUTUACM: En mayo de 2020 se ratificó el Contrato Colectivo de Trabajo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México; en marzo de 2023 se firmó el Convenio de revisión salarial y contractual

Podemos concluir que a lo largo de esta investigación, hemos podido detectar que algunas de las UIESAL están en el proceso de cumplir con la reforma, en algunos casos han encontrado algunas dificultades, sobre todo con el personal académico que está contratado por horas, quienes no precisamente viven del salario que les proporcionan sus clases, y son quienes de alguna manera muestran una apatía por los aspectos sindicales y como este tipo de académicos es un grupo muy numeroso, sobretodo en las universidades de gran tamaño, como la UNAM pueden hacer la diferencia a la hora en que se ponga a votación tanto la elección de sus dirigentes como la aprobación de sus contratos colectivos.

Debemos estar conscientes que el cumplimiento de las nuevas obligaciones les corresponde a varios actores, que en este caso son la parte patronal, los sindicatos y los propios trabajadores en donde nos podemos encontrar que si las UIESAL cumplen de manera parcial o incumplen con sus obligaciones colectivas no

hay duda de que están violando los derechos humanos laborales de sus agremiadas y agremiados, en tanto que, si cumplen con las mismas se abona a una justicia laboral y a un respeto de los derechos humanos no solo colectivos sino también individuales, en donde las huelgas no serán la alternativa para la resolución de los conflictos suscitados en su vida interna, optando siempre por la vía de la conciliación.

Para el análisis de resultados se aplicará la teoría de los niveles de racionalidad de Manuel Atienza con el propósito de verificar si en las normas laborales sobre obligaciones colectivas a cargo de las UIESAL producto de la reforma de 2019 se observan dichos niveles y por tanto se tornan eficaces.

Se parte de la idea de que, en este mundo del pensamiento dialéctico desde donde se hace el presente análisis se encuentran los sistemas sociales, mismos que no solo se construyen sobre el mundo material sino sobre un universo simbólico, cuya repetición en el tiempo no solo los sustantiviza, también los objetiviza, y a ello le llamamos *realidad*, objeto de las ciencias sociales.³⁷⁸

Así, en toda ciencia social observaremos que sus variables no son controlables bajo el criterio de necesidad y en muchas ocasiones tampoco son previsibles sus efectos, por lo que, la relación causa-efecto que rige en el principio básico de las ciencias naturales, no es identificable ni medible en los fenómenos sociales, es más, aun cuando se conoce la causa, no se tiene certeza de que el mismo efecto pueda darse, necesariamente, de ocurrir la primera.

Dentro del mundo que se va construyendo a partir del uso social del lenguaje y del razonamiento dialéctico, se encuentra la expresión “derecho” y surge todo un vocabulario que integra el lenguaje jurídico dentro del cual existe la noción de “sistema jurídico”.

³⁷⁸ Kosik Karel, *Dialéctica de concreto*, trad. de Adolfo Sánchez Vázquez, México, Grijalbo, 1976, página 25. Véase también: Sánchez Sandoval, Augusto, “La epistemología en el mundo de lo concreto”, *Revista del Posgrado en derecho de la UNAM*, México, Porrúa, volumen 4, número 6, enero-junio de 2008, p. 1.

Desde la semiótica, José Ramón Capella sostiene que “todo derecho tiene como condición de existencia la de ser formulable en un lenguaje.”³⁷⁹ por su parte, Manuel Atienza, señala que “el derecho es sobre todo argumentación”³⁸⁰ una tesis alejada completamente de una concepción normativista, como la que se tenía en la escuela científica en Francia, cuyos iniciadores Charles Aubry y Frédéric Charles Rau, basaban su ideología³⁸¹, principalmente, en el principio de que el derecho es creado por el legislador y es derecho sólo aquello creado por él.

Al margen de esta última filosofía, el derecho implica una estructura normativa compuesta de distintas clases de reglas, principios y procedimientos discursivos y argumentativos; algunos para producir, interpretar y aplicar el derecho en funciones legislativas y judiciales, y otros, para la enseñanza del mismo. Al respecto, Jaime Cárdenas Gracia, explica:

La argumentación no es tarea sólo de los jueces y de las autoridades administrativas es también tarea de los legisladores, de los dogmáticos, de las partes en los procesos y, en términos gruesos, de la multitud de intérpretes jurídicos que existen en la comunidad humana.³⁸²

Los intérpretes jurídicos también están en las instituciones educativas públicas que enseñan derecho, ejemplos de ello, son los docentes, la producción de los textos en los que se contiene la dogmática jurídica de las diferentes ramas del derecho y los ejercicios prácticos simulados para desarrollar las habilidades necesarias para el ejercicio de la abogacía. No siempre interpretando bajo una lógica dialéctica, en ocasiones, únicamente explicando el derecho bajo una lógica formal, como amoral,

³⁷⁹ *cfr.*, Tamayo y Salmorán, Rolando, *Razonamiento y argumentación jurídica*. México, UNAM, 2003, p. 140.

³⁸⁰ Atienza, Manuel, “El derecho como argumentación”, *Revista Isegoría*, Núm. 21, 1999, p. 38.

³⁸¹ *cfr.*, TARELLO, Giovanni, *Cultura jurídica y política del Derecho*, trad. de Isidro Rosas Alvarado, Fondo de Cultura Económica, México, 1988, pp. 63-108.

³⁸² Cárdenas Gracia, Jaime, *La argumentación como derecho*, 2da ed., México, UNAM-IIJ, 2007, p. XV.

aideológico y ahistórico, considerando que de ello se encarga la sociología jurídica, lo que para algunos juristas es un peligro, tal y como lo expresa Oliver Wendel Holmes:

El peligro al que me estoy refiriendo no reside en la admisión de que los principios que regulan otros fenómenos regulan también el derecho, sino en la noción de que un determinado sistema jurídico –el nuestro, por ejemplo-, puede ser construido, como las matemáticas, a partir de ciertos axiomas generales de conducta. Este es el error natural de las escuelas, pero no le es exclusivo. Yo recuerdo haber oído decir, en una oportunidad, a un Juez eminentísimo, que él jamás dictaba una sentencia sin estar antes absolutamente seguro de haber dado con la solución exacta. Quienes así piensan muchas veces critican la práctica de la disidencia judicial en los tribunales colegiados, como si ella simplemente significara que la mayoría o la minoría se han equivocado en la suma, y que, de haber hecho las cosas con más preocupación y detenimiento, la unanimidad habría sido inevitable.³⁸³

La dogmática jurídica es la semántica del derecho, si quieres saber que significa una expresión jurídica consulta el diccionario especializado para saber su significado: la doctrina. Los juristas intérpretan y ofrecen criterios de aplicación del lenguaje del legislador y los jueces, sus conceptos y teorías se usan para construir argumentos jurídicos invencibles. Argumentar, de acuerdo con Imer Flores es el “aportar razonamientos para apoyar la corrección tanto formal como material de las premisas y de las conclusiones en que se funda la interpretación y, en su caso la integración. Así, mientras la interpretación y la integración proporcionan distintos sentidos o significados, la argumentación provee mecanismos para optar por uno de

³⁸³ Wendel Holmes, Oliver, *La Senda del Derecho*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1975, 15 a 52.

ellos, en principio, el correcto.”³⁸⁴ Se dice que la argumentación jurídica es la confrontación de discursos en el derecho sujetos a reglas jurídicas, la idea de confrontación es clave porque si no hay tesis que se contrapongan no hay para que argumentar jurídicamente ante un juez.³⁸⁵

Manuel Atienza propone cinco niveles de racionalidad desde los cuales puede contemplarse la legislación o un problema social determinado para elaborar la argumentación, a saber:

1. Una racionalidad lingüística. Aspecto comunicativo y presupuesto de los demás niveles, que permite tener claridad y precisión de los vocablos utilizados, tratando de reducir las ambigüedades.
2. Una racionalidad jurídico-formal. Aspecto sistemático, que parte de la noción de un sistema lógico del derecho.
3. Una racionalidad pragmática. La norma existe en la medida que haya una adecuación de la conducta del destinatario a lo prescrito en la norma (eficacia de las normas)
4. Una racionalidad teleológica. El logro de los fines para los que fue creada la norma.
5. Una racionalidad ética.

Cada tipo de racionalidad presupone un proceso, elementos y características argumentativas que justifiquen el dictado de esas normas por parte del legislador (racionalidad legislativa).

Sin olvidar que, señala Atienza, la creación legislativa, así como en la enseñanza del derecho, su aplicación e interpretación, debe estar apegado al *sentido común refinado* (investigador o profesionalista) para no caer en el *autismo en derecho*. Conocer diversas interpretaciones para motivar un pensamiento reflexivo

³⁸⁴ Flores Mendoza, Imer B., “Apuntes para una teoría y práctica del derecho judicial: Algunas reflexiones críticas sobre técnica jurídica”, *Revista Mexicana de Justicia*, No. 7, enero-junio, 2006, p. 19.

³⁸⁵ *cfr.*, Tamayo y Salmorán, Rolando, *Razonamiento y Argumentación Jurídica*, *op. cit.*, nota 409, p. 195-196.

y crítico que nos permita decidir por la más pertinente, en cada circunstancia en concreto.

Estos niveles de racionalidad permitirán realizar un mejor trabajo legislativo, que de por sí es complejo. No debemos olvidar que el origen histórico de la argumentación es la democracia, la necesidad de un ciudadano activo y participativo que contribuya a construir una mejor sociedad.³⁸⁶

Se puede mencionar que, el propósito de visualizar estos niveles de argumentación, facilitará identificar el enfoque epistemológico de la legislación dictada, que evite el uso ideológico al dar solución a los problemas y busque la unidad en los estudios sobre legislación y técnica legislativa pertinente. Todo ello, para minimizar la irracionalidad legislativa, que entre otras cosas provoca el incumplimiento parcial o total de la norma, en este caso, de aquellas que establecen las obligaciones colectivas laborales a cargo de las UIESAL.

En lugar de considerar que es prácticamente imposible satisfacer al mismo tiempo las exigencias que plantean las diversas nociones de racionalidad, se puede pensar que, por lo general, en toda legislación se contiene la combinación de por lo menos dos niveles de racionalidad.

Aguiló Regla esboza al respecto, que la técnica jurídica toma como materia prima las normas jurídicas ya existentes, junto con las necesidades sociales, las peculiaridades del lenguaje jurídico, etcétera, para tratar de conseguir, como resultado, la optimización de la producción de las normas provenientes del legislador. En cambio, la dogmática jurídica, que también toma como materia prima las normas jurídicas ya existentes, trata de conseguir, como resultado, la

³⁸⁶ Cfr., Conde Gaxiola, Napoleón, *Ámbitos argumentativos no judiciales*, consultado el 19 de julio del 2022 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4057/7.pdf>; También Vid. *Facultad de Derecho UNAM, Facebook*, Conferencia Magistral “El futuro de la enseñanza del Derecho, dictada por Manuel Atienza, 12 de octubre de 2022; consultado el 15 de octubre de 22 y disponible en: www.facebook.com/DerechoUNAM

optimización de la interpretación y aplicación del derecho. En consecuencia, la técnica jurídica se dirige a los políticos, miembros del legislativo y de los altos órganos de la administración y la dogmática jurídica a los intérpretes y aplicadores del derecho.³⁸⁷

Las normas jurídicas que fijan las obligaciones colectivas de las UIESAL, derivadas de la reforma laboral de 2019 vienen a cambiar el sistema jurídico nacional del derecho laboral, tanto en lo sustantivo (objetivos) como en lo adjetivo (relaciones laborales).

El propósito de la modificación laboral ha sido precisamente, ajustar las reglas a un procedimiento judicial laboral justo, con todo lo que ello implica, la solución de todos los conflictos con base en los principios fundamentales de la materia del trabajo y en el respeto de los derechos humanos laborales, para lograr un trabajo digno. Recoge, entre otros, los principios de los Convenios 87 y 98 de la OIT, con el objeto de garantizar la libertad de asociación y de negociación colectiva, así como la libertad de Contratación Colectiva.

Analizar a la luz de los niveles de argumentación propuestos por Manuel Atienza, la normatividad sobre las obligaciones colectivas que aplican a las UIESAL y, en consecuencia, su cumplimiento (eficacia), requiere plantear las modificaciones y adiciones a la LFT, respecto de las obligaciones colectivas antes mencionadas; como se describen a continuación:³⁸⁸

MODIFICACIONES Y ADICIONES A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN 2019, RESPECTO DE LAS OBLIGACIONES COLECTIVAS

Artículo 357:

El texto anterior **se modifica casi en su totalidad**, y se **agregan** 2 párrafos nuevos

³⁸⁷ Aguiló Regla, Josep, “Técnica legislativa y documentación automática de legislación”, en Carbonell, Miguel y Pedroza de la Llave Susana Thalía (Coord.), *Elementos de Técnica Legislativa*, Instituto de Investigaciones Jurídicas- UNAM, 2000, pp. 243-272.

³⁸⁸ *Cfr.*, *Ley Federal del Trabajo*, DOF, 1 de mayo del 2019, México, disponible en https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf

Los trabajadores **y los patrones, sin ninguna distinción y** sin autorización previa, **tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.**

Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de injerencia las acciones con medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Artículo 357 Bis.:

Se adiciona como nuevo.

Establece el reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales sin que esté sujeta a restricción alguna a sus garantías, señalando de entre éstas a 6 de ellas.

Artículo 358:

Se modifica de una manera **muy profunda**, destacando lo siguiente:

- Tanto patrones como trabajadores cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de estas.

Fracción I. No se puede obligar a nadie a formar o no parte de un sindicato.

Fracción II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto **personal libre, directo y secreto** de los miembros.

El periodo de duración de las directivas no podrá ser **indefinido**, o de temporalidad tal que obstaculice la participación democrática, ni ser lesivo al derecho de votar y ser votado.

Fracción III. Refiere que las sanciones que impongan los sindicatos a sus miembros deben ser conforme a la ley y sus estatutos.

Fracción IV. Establece la obligación de la directiva de los sindicatos en cuanto a la rendición de cuentas de manera detallada.

Artículo 360:

Adicionan un párrafo al final señalando:

La anterior clasificación tiene carácter enunciativo. Por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma en que ellos decidan.

Artículo 364 Bis:

Se **adiciona como nuevo**. Señala que el registro de los sindicatos deberá observar los principios de autonomía equidad, **democracia**, legalidad, **transparencia**, certeza, gratitud, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Tratándose de **actualización** de la directiva sindical, debe recibir su constancia dentro de los diez días siguientes a la solicitud para no quedar en estado de indefensión.

Artículo 365:

Modifica una gran parte del texto, agregando dos incisos en la fracción II relativas a los requisitos para el registro del sindicato, y establece que será el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en lugar de la STPS o bien de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 365 Bis.:

Modifica el primer párrafo refiriendo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Modifica el segundo párrafo, señalando que **el texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asamblea y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.**

(Ya no será en la STPS o en las Juntas)

Se **modifica** el contenido de los datos que debe llevar el registro, y se agrega la fracción **VIII. Padrón de socios.**

Después de esta fracción **se agrega un párrafo nuevo** que señala cual es la información considerada como confidencial para efectos de la Ley de Transparencia, que obra en el expediente de registro de las asociaciones.

Al final **se agrega un último párrafo nuevo** que establece el derecho a solicitar copias o solicitud de información.

Artículo 368:

Modifica su contenido refiriendo al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 369:

El registro podrá cancelarse:

Adicionan *la Fracción III* que señala los actos por los que se puede demandar la cancelación del registro de un sindicato por incumplir su objeto o finalidad, en específico cuando realiza actos delictivos (extorsión) en contra del patrón.

Artículo 371:

Modifican la Fracción IX:

Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales se lleva a cabo mediante el ejercicio del voto **personal, libre directo y secreto.**

Nota: en el texto anterior permitía dos tipos de votación: indirecta y secreta o directa y secreta.

Asimismo, en dicha fracción, **adicionan** 5 incisos en los que se establece las **normas que deben observar los estatutos sindicales**, entre otros:

- como debe ser la convocatoria de elección;
- como debe publicarse esta y el tiempo de anticipación;
- el lugar donde se celebrará el proceso electoral, así como la documentación y materiales necesarios;
- la integración del padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar que se dará a conocer al menos con 3 días de anticipación;
- procedimiento para identificación de los afiliados
- la documentación, material y boletas de elección, que debe contener los requisitos que allí se establecen en 5 numerales.

Algo de suma importancia es que la ley establece que si se incumple con estos requisitos la elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional.

Adicionan Fracción IX BIS, en la integración de las directivas sindicales se establecerá la **representación proporcional en razón de género.**

Se modifica Fracción X en relación con la duración de la directiva sindical.... en caso de reelección **se decidirá mediante voto personal, libre, directo y secreto** el periodo de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales.

Adicionan *Fracción XIV Bis* procedimiento para llevar a cabo consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del **contenido de contratos colectivos** de trabajo iniciales y de sus **revisiones** ...

Adicionan Artículo 371 Bis.:

Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetos a un sistema de verificación de cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley ... esto es mediante **voto personal, libre, directo y secreto.**

Adicionan Fracción II, la solicitud será realizada por los directivos sindicales o **por lo menos el 30 % de los afiliados al sindicato.**

Adicionan Fracción III, que señala que el Centro Federal podrá verificar la elección y si existen dudas convocará a un recuento mediante votación personal, libre, directa y secreta de los trabajadores.

Modifica Artículo 373:

Respecto a la rendición de cuentas a las asambleas cada 6 meses, Patrimonio Sindical, se **deberá elaborar acta en cada asamblea.**

Adicionan Párrafo II, el acta de la asamblea en la que se rinda cuenta del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes, al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente del registro sindical ...

Adicionan Párrafo III, La información anterior **deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato dejando constancia de su recepción.**

Estas obligaciones **no son dispensables**.

En los párrafos subsecuentes, se señala que, si se comprueba alguna irregularidad, se sancionará a los responsables conforme a sus estatutos y de no preverse sanción, se sancionarán por los órganos sindicales competentes, sin menoscabo de las demás acciones legales que correspondan.

Asimismo, se establece que, si no se entrega al trabajador la información referida, podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión, apercibiendo a los Secretarios General y de finanzas en términos del artículo 731 de la Ley que refiere a las medidas de apremio.

Modifica Artículo 374:

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para

Adicionan Fracción IV, establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados; y

Adicionan Fracción V, establecer y gestionar sociedades **cooperativas y cajas de ahorro** para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.

Modifica Artículo 378 Prohibiciones a los sindicatos.

De 2 fracciones **se incrementa a 8 fracciones** siendo las siguientes:

III.- Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimientos de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;

IV.- Ejercer actos de violencia en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes o en contra de terceros;

V.- Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;

VI.- Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan realizado;

VII.- Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado.

VIII.- Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al Contrato Colectivo de Trabajo.

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.

Adicionan Artículo 386 Bis:

Refiere al apoyo de los trabajadores para garantizar la protección de libertad sindical, a través del voto personal, libre y secreto y de que las autoridades, los sindicatos y los patronos deben coadyuvar para que los procedimientos de consulta se realicen sin afectar las labores.

Modifica Artículo 387:

Para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de

trabajo, el sindicato solicitante **deberá contar previamente con la constancia de representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a que hace referencia el artículo 330.**

Adicionan Párrafo tercero, la constancia de representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis **tendrá una vigencia de 6 meses** a partir de la fecha a que esta sea expedida

Si estallase la huelga, la constancia se podrá prorrogar hasta en tanto dure el conflicto.

Artículo 388:

Adicionan Párrafo III, El voto de los trabajadores serán conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 BIS. El sindicato o sindicatos, que conforme a lo dispuesto en el presente capítulo obtengan la mayoría de los trabajadores, según sea el caso **obtendrán la constancia de representatividad** correspondiente a fin de solicitar la celebración y firma del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en términos del artículo 387.

Modifica Artículo 390:

Depósito del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; el Centro deberá asignarle un buzón electrónico.

Para el registro del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO deberá contar entre otros con la Constancia de Representatividad.

En esta modificación, se **establece un nuevo procedimiento para el registro del Contrato Colectivo de Trabajo** y una vez entregada la documentación solicitada el Centro Federal de Registro dará su resolución dentro de los 30 días siguientes, la cual notificará a las partes.

Adicionan Artículo 390 Bis:

El contenido de este nuevo artículo es extremadamente extenso (26 párrafos entre fracciones e incisos) y en principio refiere a la celebración de un CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO inicial, para cuyo caso establece todo el procedimiento que debe seguirse para que previamente el sindicato solicitante y los que participen en la contienda, se obtenga la constancia de representatividad.

Adicionan Artículo 390 Ter:

El convenio de revisión o modificatorio del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO **deberá** celebrarse ante la autoridad registral, (antes era su ratificación y depósito ante la Junta), y al igual que en el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO inicial, que aquí también lo refiere, marca un procedimiento un tanto complejo.

Modifican Artículo 391 Bis.: que obliga a tener disponible en el sitio de internet de la autoridad registral, el texto íntegro de los contratos colectivos de trabajo.

Adicionan Artículo 399 Ter:

Señala que el convenio de revisión deberá celebrarse ante la autoridad Registral, y una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos.

Adicionan Artículo 400 Bis:

El convenio de revisión del contrato colectivo de trabajo **deberá** someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos en el mismo mediante voto personal libre y secreto.

Las revisiones deberán depositarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual **podrá verificar** que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

Reforma Artículo 424:

Reglamento Interior de Trabajo. **Cualquiera de las partes puede depositar el reglamento ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.**

Nota: El acuse sindical a nuestro proyecto deberá ser **presentado** ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Adicionan Artículo Décimo Primero Transitorio: Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto. Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación Y Registro Laboral.

La legislación laboral referida en el cuadro anterior se justifica con base en la teoría de los cinco niveles de racionalidad expuesta por Manuel Atienza, en donde se observa una argumentación lingüística, sistémica, lógica, pragmática o dialéctica y, teleológica y sobre todo ética, dentro de un proceso de diálogo social motivado por necesidades regulativas laborales actuales.

Así, al observarse los cinco niveles de racionalidad de Manuel Atienza, las disposiciones legales sobre las obligaciones colectivas de las UIESAL, son en consecuencia eficaces porque son parte de esa racionalidad.

Con independencia de que la reforma laboral en general, y concretamente las relacionadas con las obligaciones colectivas, dan cumplimiento a los derechos humanos y fundamentales laborales y van más allá de la aplicación de solo un método de de aplicación del hecho a la norma para que se logre una justicia laboral.

Se requiere la interacción social para construir el vínculo entre la norma y su aplicación en la toma de decisiones ético-judiciales que resuelvan los conflictos, ahora ante la autoridad laboral judicial y, puedan preverlos, evitarlos y solucionarlos con razones axiológicas, deontológicas y teleológicas.

Estos niveles de racionalidad para la creación y aplicación de la legislación laboral en materia de obligaciones colectivas, se tornan necesarios para llevar a la práctica la garantía de la libertad de asociación y representación sindical, la negociación y la contratación colectiva.

De ahí la importancia de este proceso argumentativo-dialógico, presente en las mesas que constituyen la práctica constante de una organización gremial para la celebración del CCT y la revisión contractual y salarial del mismo, regidas por reglas de comportamiento lingüístico y éticos. Diferenciándolo de la simulación (sindicatos blancos) o falacias en este tipo de argumentos y, por tanto, argumentos falsos.

Estamos ante una reforma con una racionalidad legislativa de gran calado, es menester, que se dicten políticas públicas que promuevan el cumplimiento, en este caso, de las obligaciones colectivas a cargo de las UIESAL.

Estas políticas públicas, entendidas como acciones del gobierno para dar respuesta a las diversas demandas de la sociedad, en este caso, para garantizar la reforma a la LFT de 2019, respecto de las obligaciones colectivas.

Resulta importante destacar que en ocasiones se suelen confundir los términos política pública, política gubernamental y política de Estado e incluso se llegan a tomar como sinónimos. Las tres acepciones tienen la misma finalidad, la diferencia se centra en el modo de implementación, en donde la primera se dicta para una problemática en específico, la segunda es implementada por un Gobierno en particular y la tercera se construye con una visión de Estado, es decir, con alcances permanentes asegurando su eficacia independientemente del partido político que ostente el Gobierno en turno,³⁸⁹ por lo que, desde el punto de vista práctico, es importante distinguir las para dictarlas teniendo claro el propósito que se persiga.

Cabe enfatizar que con esta reforma, en el artículo 153-k de la LFT, se dispuso la constitución del Comité Nacional de Concertación y Productividad, con carácter

³⁸⁹*cfr. Vargas, Alejo, Notas sobre el Estado y las políticas públicas*, Editorial Almudena Editores, Bogotá, 1999, p. 30.

de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva³⁹⁰. Este último, entre otras, tiene facultades para elaborar los diagnósticos sobre el desempeño de la autoridad registral en los trámites de registro, acreditación de la representatividad y legitimación sindical, así como promover la negociación colectiva.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de Economía instaló el Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral (CNCPL) el 18 de mayo de 2022, el cual se integra de forma tripartita, conformado por representantes de los sectores empresarial, sindical y gubernamental para analizar los avances y modificaciones que se requieran para la implementación y desarrollo de la reforma laboral de 2019, y cuyas principales tareas, para el tema del presente, son: la conciliación laboral, el registro laboral y la negociación colectiva. También se contempla la participación de la academia.

El CNCPL debe instrumentar un sistema estratégico para conciliar las actuales reglas en materia de justicia laboral, libertad sindical y negociación colectiva, así como un plan de trabajo, ya aprobado, elaborado conforme al principio de diálogo social y productivo, en un marco de consenso y participación democrática tripartita entre los principales actores laborales. Así lo dijo Luisa María Alcalde Lujan, actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para tales efectos se reunirá por los menos cada dos meses.³⁹¹

En este sentido, el gobierno de México debe dar cumplimiento al Convenio 144 de la OIT, en el cual se pide poner en práctica medidas que aseguren consultas

³⁹⁰ *LFT*, artículo 153-K, consultada el 22 de junio del 2022 y disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft/LFT_ref30_01may19.pdf

³⁹¹ *Cfr. Impuestum* noticias; consultado el 13 de junio de 2022 y disponible en: impuestum.com/noticias/2904/Negociación+colectiva+debe+responder+a+trabajadores++

efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores.³⁹²

Se espera que, el trabajo de este Comité abone al dictado de políticas públicas que garanticen el cumplimiento de las obligaciones colectivas, específicamente en las UIESAL.

Por otra parte, se precisa que las NOM son regulaciones técnicas de observancia obligatoria que expiden los Comités Consultivos Nacionales de Normalización (CCNN) presididos por la Secretaría de Estado competente por la materia y autorizada por Ley o por Organismos públicos que tengan la facultad de normalizar. Los CCNN se rigen por los lineamientos aprobados y expedidos por la Comisión Nacional de Normalización.

Dentro de las Dependencias normalizadoras que elaboran NOM en el ámbito de sus atribuciones, se encuentra la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con su Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya organización y reglas de operación se publicaron en el DOF con fechas: 3 de febrero de 2003 y 17 de abril de 2006.

Una situación que no debemos dejar de lado es la aplicación de las Normas Oficiales Mexicanas en la UIESAL, pero en especial me voy a referir a la NOM-035, relativa a los Riesgos Psicosociales, para ver hasta que punto se está cumpliendo en las mismas, ya que esta norma no sólo es para aplicarse en la industria o en las empresas, sino en cualquier centro de trabajo, lo mismo que la NOM-037 relacionada con el Teletrabajo y que también aplica en todos los ámbitos laborales.

³⁹² OIT, Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), consultada el 12 de enero del 2022 y disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

El 15 de junio de 2015, se publicó en el DOF el Acuerdo por el que se establecen la Organización y las Reglas de Operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el trabajo.³⁹³

Se hace mención que el 23 de agosto de 2019 se publicó en el DOF el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social³⁹⁴ y el 1 de julio de 2020 la Ley de Infraestructura de la Calidad³⁹⁵, misma que entró en vigor el 30 de agosto de 2020 y abrogó la Ley Federal sobre Metrología y Normalización y, el 29 de diciembre de 2020, se publica en el DOF el Acuerdo por el que se establecen la organización y las reglas de operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.³⁹⁶

La categoría de NOM en salud laboral está conformada por diversas regulaciones técnicas anteriores a la reforma de 2019 y en las que no se observa acción alguna para el cumplimiento de las obligaciones colectivas, el objetivo de estas es la prevención de enfermedades de trabajo, entre ellas destaca la NOM 035 analizada en el apartado 4.1.4.8. Norma Oficial Mexicana, Factores de Riesgo

³⁹³ SEGOB, DOF, Acuerdo por el que se establecen la Organización y las Reglas de Operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el trabajo; consultado el 25 de mayo y disponible en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/351465/Relgas_de_Operacion_del_CC_NNSST.pdf

³⁹⁴ *Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*, DOF, consultado el 25 de mayo y disponible en: dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019#gsc.tab=0

³⁹⁵ *Ley de Infraestructura de la Calidad*, DOF, consultada el 25 de mayo de 2022 y disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LICaL_010720.pdf

³⁹⁶ Acuerdo por el que se establecen la organización y las reglas de operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el Trabajo, DOF, consultado el 26 de mayo de 2022 y disponible en: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609057&fecha=29/12/2020#gsc.tab=0

Psicosocial en el trabajo; su identificación, análisis y prevención (NOM-035-STPS-2018)

Las Normas Oficiales Mexicanas en materia de Trabajo se dividen en 5 categorías a saber:

- Seguridad. 12 normas que buscan reducir los accidentes de trabajo.
- Salud. 10 normas con las que se pretende prevenir enfermedades de trabajo, considerando contaminantes del ambiente laboral, riesgos psicosociales y ergonómicos.
- Organización. 6 normas para dictar medidas generales para la administración de los recursos materiales, humanos, financieros y salud en el trabajo.
- Específicas. 7 normas enfocadas a los aspectos más críticos y generales de seguridad e higiene en ramas de actividades específicas: agrícola, forestal, ferroviaria, minera y construcción.
- Producto. 9 normas que regulan especificaciones de productos, principalmente dirigidas a fabricantes, comercializadoras, importadores y distribuidores.³⁹⁷

Con independencia de que esta metodología permitirá establecer datos estadísticos confiables sobre el quehacer institucional, mediante la comparación de datos en razón de la temporalidad, espacialidad, sexo, edad, temas recurrentes, entre otros aspectos necesarios para una mejora en la impartición de la justicia laboral.

Un indicador por ejemplo, es el número de sentencias dictadas por el Máximo Tribunal -negando u otorgando la protección federal-, a partir de la reforma de 1 de mayo de 2019, cuyas materias de estudio se refieren a la autonomía sindical;

³⁹⁷ *Cfr.*, STPS, Normas Oficiales Mexicanas, SePreSST, consultada el 24 de mayo de 2022 y disponible en: www.sepresst.com.mx/2019/11/13/normas-oficiales-mexicanas-de-la-stps/

contenido de los CCT; negociación colectiva; mecánica en la legitimación de CCT, prácticas antidemocráticas, etc.; las cuales permitirán visualizar no solo la constitucionalidad de la normatividad legal en la materia, sino también, prevenir las violaciones y asegurar el respeto de los derechos humanos laborales colectivos.³⁹⁸

Otro indicador, es el número de emplazamientos a huelga, al respecto el INEGI expresamente declaró que se incorporó a los trabajos de implementación de la reforma laboral 2019 y retoma los principales momentos que miden el proceso de huelga, que son: emplazamientos a huelga; emplazamientos a huelga solucionados; huelgas estalladas y huelgas solucionadas; para emitir los siguientes datos obtenidos en 2020:

4.3.1. Emplazamientos a huelga

³⁹⁸ SCJN, Segunda Sala, Sentencia de Amparo en Revisión 47/2020, Amparo en Revisión 49/220 y Amparo en Revisión 52/220; sostienen que las disposiciones reclamadas tiene el carácter de heteroaplicativas por lo que su impugnación requiere un acto de aplicación posterior, de igual forma, que el establecimiento de plazos para que las organizaciones sindicales adecuaran sus estatutos a la LFT no vulneraba el principio de progresividad a los derechos de libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva, porque no establecía la manera en que debían ser modificados solo el plazo; consultado el 27 de mayo de 2022 y disponible en: www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/buscadores-juridicos/sentencias-relevantes-en-materia-de-derechos-humanos/1358?field_tema_value=&field_sinopsis_value=&field_numero_de_expediente_value=&page=5

Véase también: SCJN, comunicado de prensa No. 226/2021, de fecha 30 de julio de 2021, *La segunda Sala de la SCJN protege la autonomía y libertad sindical*, en 5 amparos en revisión; consultado el 27 de mayo de 2022 y disponible en: www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6534

La evolución de los emplazamientos a huelga registró una disminución de 46.1% con respecto a 2019, al pasar de 27,008 a 14,561, coincidiendo en nueve meses del periodo de la pandemia generada por la COVID-19.

En 2020 Jalisco y México se mantienen como las entidades federativas con el mayor número de emplazamientos a huelga alcanzando, en conjunto 51.1% del total nacional.

El 71.8% de los emplazamientos a huelga tuvo como demanda principal la firma de contrato colectivo y 13.0% la revisión de este, tendencia similar a la registrada en 2019 con 78.8 y 9.6%, respectivamente.

4.3.2. Emplazamientos a huelga solucionados

Los emplazamientos a huelga solucionados en 2020 registraron una disminución de 48.4% respecto a 2019, al pasar de 17,675 a 9,127 casos.

El 46.3% de los emplazamientos a huelga se solucionó por desistimiento; en 2019 la proporción de casos resueltos por desistimiento fue del 41.5 %.

4.3.3. Huelgas estalladas.

Se observa un descenso en el número de huelgas estalladas con respecto a 2019, al pasar de 76 a 15 casos en 2020.

De las huelgas estalladas, ocho tuvieron como demanda la firma de contrato, seis fueron por incumplimiento de contrato y una por revisión salarial.

Las entidades federativas con el mayor número de huelgas estalladas fueron: Jalisco con ocho casos, Hidalgo y Michoacán con tres cada una y México con una, en tanto en 2019, el mayor número de huelgas estalladas se presentó en Tamaulipas con 38 y Jalisco con 18 casos.

El coeficiente de huelga (huelgas estalladas por cada mil emplazamientos) muestra una tendencia a la baja, pasando de 3.1 en 2014, a 1.0 en 2020,

aunque en 2018 y 2019 registró aumento, ya que alcanzó 1.3 y 2.8, respectivamente.

Las entidades federativas sin huelgas estalladas desde 2014 son: Aguascalientes, Coahuila de Zaragoza, Chiapas, Chihuahua, Guanajuato, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí y Tabasco.

4.3.4. Huelgas solucionadas

El número de huelgas solucionadas disminuyó con respecto al año anterior, al pasar de 67 casos a 8, de las cuales 3 fueron solucionadas por convenio y 3 por desistimiento.

Para las 8 huelgas solucionadas en 2020, 2 de ellas estallaron durante el mismo año y 6 en 2019.

En 2020 se dio solución a 13.3% de las huelgas estalladas durante el mismo año; en el 2019 dicha proporción alcanzó el 61.8 %.³⁹⁹

También puede ser útil para el análisis de resultados tomar en consideración las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, información que permite construir indicadores con perspectiva internacional.⁴⁰⁰

³⁹⁹ INEGI, Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, Nota Técnica, 2020; consultada el 30 de mayo de 2022 y disponible en: www.inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2020_nota_tecnica.pdf

⁴⁰⁰ OIT, *La libertad sindical*, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (versión PDF), este Comité examina las quejas dirigidas tanto para los países que ya ratificaron los Convenios de libertad sindical como para aquéllos que no lo han hecho; consultado el 30 de mayo de 2022 y disponible en:

Las UIESAL son un escenario laboral de gran importancia para el desarrollo humano en todos los sectores productivos de la nación mexicana. Se tienen que establecer los indicadores y valores de referencia que brinden información clara y completa sobre el estado progresivo que guarda el cumplimiento y violaciones de las obligaciones colectivas a la luz de la reforma laboral de 2019.

Los sindicatos, los patronos, las trabajadoras y trabajadores, deben dar cumplimiento a la modificación legal antes referida y, de manera conjunta y coordinada, proponer acciones para ello y/o para la implementación de las reformas legales que vulneren los derechos laborales, en este caso, el derecho humano a la sindicación, negociación, legitimación y contratación colectiva.

La creación de políticas públicas en materia de género y teletrabajo, también conocido como *home office*, son la meta en todo centro de trabajo actual que se precie de cumplir con los estándares nacionales e internacionales para garantizar el ejercicio del trabajo digno.

En ese tenor, es relevante la 110 Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, celebrada del 27 de mayo al 11 de junio de 2022, en donde se abordaron los temas, entre otros, de seguridad y salud y, específicamente, se prioriza la construcción de políticas públicas en la materia.

Una de las más importantes conclusiones sobre el empleo, tomadas en la tercera discusión recurrente, fue el de los principios rectores para la implementación de políticas de empleo coherentes, integrales e integradas en un mundo del trabajo de rápida evolución.

De ahí, que la construcción de las políticas de empleo en todos los Estados Miembros, parta del diseño de *marcos integrales* regidos por los principios y derechos fundamentales en el trabajo; las normas de la OIT; con inclusión del Convenio sobre la política del empleo de 1964 (núm. 122); la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) de 1984 (núm. 169); el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo de 1988

www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm

(núm. 168); el Convenio sobre el servicio del empleo de 1948 (núm. 88); el Convenio sobre las agencias de empleo privadas de 1997 (núm. 181); la Recomendación sobre la relación de trabajo de 2006, (núm. 198), conjuntamente con la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal de 2015 (núm. 204) y; la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia de 2017 (núm. 205); que fueron adoptadas después de la segunda discusión recurrente, que tuvo lugar en 2014 y, que tengan como propósito crear un empleo pleno, productivo, libremente elegido, decente y que contribuya a lograr una recuperación centrada en las personas sobrevivientes de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente. Se agregan en calidad de convenios fundamentales: el 155 (1981), sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y el 187 (2006) sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud de los Trabajadores.

Para la construcción de estos marcos integrales, coherentes e integrados de políticas de empleo, se sugiere considerar los principios siguientes:

- a) Aprovechar plenamente las ventajas que ofrecen los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, que son inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente, a saber: el empleo, la protección social, el diálogo social y, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, al formular enfoques integrados coherentes y coordinados.
- b) El fortalecimiento de los vínculos entre el crecimiento económico inclusivo, el empleo, los ingresos laborales y la productividad.
- c) Promover tanto la calidad como la cantidad del empleo, asegurando a la vez una protección adecuada a los trabajadores y el respeto de sus derechos, incluso garantizándoles un entorno de trabajo seguro y saludable libre de violencia.
- d) Promover una transformación y una diversificación estructurales inclusivas para el trabajo decente.
- e) Aumentar la capacidad de los trabajadores de aprovechar las oportunidades disponibles de trabajo decente, inclusive a través de incentivos para promover

el desarrollo de las competencias, la reconversión profesional y el aprendizaje permanente para mejorar su empleabilidad y su adaptabilidad y asegurar transiciones exitosas y equitativas en el mercado de trabajo y acceso al trabajo decente.

f) Crear y preservar un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas.

g) Fomentar la transición de los trabajadores y de las unidades económicas de la economía informal a la economía formal.

h) Estar basados en un diálogo social sólido y en el tripartismo por lo que respecta a su formulación, puesta en práctica, y seguimiento y evaluación.

i) Tener perspectiva y sensibilidad de género y ser adaptables a la diversidad y a las necesidades de los grupos vulnerables y desfavorecidos.

j) Facilitar una transición justa hacia economías y sociedades más sostenibles desde el punto de vista del medio ambiente e inclusivas de conformidad con las directrices de política para una transición justa a economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos, de la OIT.

k) Aprovechar el pleno potencial del progreso tecnológico y del crecimiento de la productividad para la creación de empleos decentes afrontando a la vez la brecha digital dentro de los países y entre ellos.

l) Ser ágiles y reactivos frente a las crisis, los conflictos geopolíticos y los riesgos emergentes.

m) Crear una base de datos empíricos sólida para apoyar el diálogo social, con inclusión de la negociación colectiva, y la formulación de políticas.⁴⁰¹

De igual forma, estos marcos tienen que llevarse a la práctica a través de políticas nacionales de empleo, integración en Planes Nacionales y en otras

⁴⁰¹ OIT, *Actas, Conferencia Internacional del Trabajo - 110ª reunión, 2022*, 10 de junio de 2022, consultado el 12 de junio de 2022 y disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_848300.pdf

estrategias para un desarrollo más amplio, susceptibles de seguimiento y evaluación basados en pruebas empíricas; que promuevan el diálogo social incluida la negociación colectiva y la cooperación tripartita, reforzando la cooperación con las organizaciones y procesos multilaterales y regionales e instituciones financieras internacionales.

Un gran avance será llevar a la realidad la seguridad y salud laboral a través de políticas públicas diseñadas sobre la fortaleza de los principios rectores para el trabajo digno en todo centro de trabajo tomando en cuenta las condiciones contextuales heredadas y actuales.

Ejemplo de que hay toda la disposición para dictar políticas públicas en materia laboral, es el Programa de Inspección 2022 de la STPS para que, a partir de un nuevo modelo de Inspección Federal del Trabajo con enfoque de mejora continua, se dignifique el trabajo y se cumpla con la nueva normatividad laboral, relacionada, entre otras, con la democracia sindical y acciones de protección a los trabajadores por COVID-19 dado que la pandemia aún continúa. En este modelo se prevén acciones de acompañamiento y ejecución que garanticen la participación de los trabajadores en los procesos de elección interna en sus sindicatos; de igual forma, en auxilio del CFCRL, coordina la asistencia de los inspectores en los centros de trabajo donde se requiera a la autoridad laboral para garantizar la libre negociación colectiva de los trabajadores y como observadores del correcto procedimiento de aprobación de su contenido, esto es, la legitimación de múltiples CCT en todo el territorio nacional.⁴⁰²

La tarea pendiente es la formulación de políticas públicas precisas para verificar el cumplimiento de las obligaciones colectivas en las UIESAL a partir de la implementación total de las reformas a la LFT de 2019 y analizar su eficacia a la luz de los derechos humanos individuales y colectivos del trabajo reconocidos como

⁴⁰² Cfr. STPS, *Programa de Inspección 2022*, Unidad de Trabajo Digno. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; consultado el 15 de junio de 2022 y disponible en:

www.gazhal.com.mx/pdf/trabajo/2022/20220621.pdf

principios y derechos fundamentales laborales en el derecho del trabajo mexicano y en el derecho internacional laboral.

Otro tema de alta importancia es lo relativo al **voto electrónico**. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) acordó el 26 de julio de 2022, por unanimidad, los *Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical*, por medio del sistema SIRVOLAB; Extracto del mismo fue publicado en el DOF el 17 de agosto de 2022 y entró en vigor el 18 de agosto de este mismo año; con el objeto siguiente:

... establecer los criterios que deberá observar el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los empleados y las organizaciones sindicales para atender, verificar y en su caso, organizar los procedimientos de democracia sindical señalados en la Ley Federal del Trabajo antes, durante y después de la celebración de las consultas o votaciones a fin de velar por el cumplimiento de los principios de representatividad de las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.⁴⁰³

Cabe mencionar, que al mes de agosto de 2022 se habían llevado a cabo 2 procesos sindicales mediante el voto electrónico, mediante el Sistema Remoto de Votación Laboral (SIRVOLAB), desarrollado por la STPS. El primero, fue el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) en marzo de 2022, en el cual se tiene un registro de participación de 72,000 trabajadores para la elección de su dirigencia y legitimación de su contrato colectivo; el segundo, fue la Asociación

⁴⁰³ SEGOB, DOF, *Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical, 17 de agosto de 2022; consultado el 24 de agosto de 2022 y disponible en: app.vlex.com/#WW/vid/908787129*

Nacional de Actores (ANDA) en el mes de julio de este mismo año para elegir a su directiva.⁴⁰⁴

En el Acuerdo en mención, se establecen, entre otros: requisitos; principios - legalidad, certeza, lealtad, imparcialidad y eficiencia-; etapas de las consultas; reglas comunes aplicables a estos procedimientos a cargo de los sindicatos y de los que están a cargo del Centro; del voto electrónico; de la verificación de los hechos, de la observación electoral sindical y; de las inconformidades en los procedimientos de democracia sindical.⁴⁰⁵

En la materia, este tipo de ejercicios democráticos electrónicos son novedosos e inéditos, están evidenciando la efectividad, fiabilidad y garantía de este sistema. Es verdad que va a permitir a las organizaciones sindicales numerosas o con filiales en diversos estados del país mayores facilidades para la celebración de actos de democracia sindical. Así que en tanto no cambie esta normatividad, la organización sindical que quiera llevar a cabo sus comicios mediante esta modalidad, debe justificar la necesidad, el tipo de herramienta tecnológica que se utilizará y, la forma de garantizar la secrecía del voto y la fiabilidad de la elección; además de compartir con el CFCRL los Protocolos de auditoría en cada etapa de la implementación; efectividad del sistema para que el trabajador corrobore su voto; la garantía del voto, por una sola vez, de quien detente el derecho para ello; la seguridad y el encriptamiento informático y los mecanismos para verificar resultados. Esto nos parece muy importante, dado el manejo de datos personales que deben estar resguardados conforme a la ley.

⁴⁰⁴ MARTÍNEZ, Ma. Del Pilar, “Refuerzan lineamientos para voto electrónico en procesos sindicales”, *El Economista*, 16 de agosto de 2022; consultado el 23 de agosto de 2022 y disponible en: www.eleconomista.com.mx/empresas/El-Centro-Federal-Laboral-refuerza-lineamientos-para-adoptar-el-voto-electronico-en-procesos-sindicales-20220816-0059.html

⁴⁰⁵ SEGOB, DOF de fecha 17 de agosto de 2022, *Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical*; consultado el 23 de agosto de 2022 y disponible en: centrolaboral.gob.mx/CFCRL/ldemocracia_sindical.pdf

En octubre de 2022, se finalizó con la **tercera y última etapa para la implementación de la reforma laboral de 2019**, a partir de la publicación de la misma en el DOF, como se enuncia a continuación:

- **1º de mayo de 2019.** Decreto Publicado en el D.O.F.
- **2 de mayo de 2019.** Entra en vigor la reforma.
- **45 días después.** La STPS emite lineamientos de operación y convocatoria para la primera sesión del Consejo de Coordinación para la implementación de la reforma.
- **90 días posteriores.** Expedición del Protocolo para la verificación de la consulta a los trabajadores sobre su CCT vigente.
- **180 días más.** El Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del CFCRL.
- **1 año, mayo 2020.** Plazo máximo para adecuar los procedimientos de consulta para la aprobación del contenido del contrato colectivo inicial o de revisión.
- **3 de noviembre de 2021.** El Senado de la República declara el inicio de las funciones de **la segunda etapa** en 14 circuitos: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala y Veracruz.
- **3 años, mayo 2022.** Los Centros de Conciliación Locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán sus actividades.
- **4 años, mayo 2023.** Delegaciones u Oficinas Regionales del CFCRL Iniciarán la tramitación de solicitudes de conciliación. Iniciarán actividades los tribunales Federales.
- **3 de octubre 2022.** Entra en vigor **la tercera etapa** del nuevo modelo de justicia laboral. La JFCA, cierra sus puertas después de 95 años con un pendiente por resolver de 1.5 millones de juicios. Entran en operación 151 Centros de Conciliación con 802 especialistas y 148 Tribunales Laborales con 317 jueces en total. ⁴⁰⁶

⁴⁰⁶ El Sol de México, Tercera etapa de la reforma laboral arranca con 1.5 millones de litigios laborales pendientes, Finanzas, 3 de octubre de 2022; consultado el 11 de octubre de 2022 y disponible en: www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/tercera-etapa-

En esta tercera etapa, que entró en vigor el 3 de octubre de 2022, los Centros de Conciliación y Tribunales, tanto Federal y Locales, comenzarán operaciones en 12 entidades federativas: ⁴⁰⁷

Chihuahua

Ciudad de México

Coahuila

Jalisco

Michoacán

Nayarit

Nuevo León

Sinaloa

Sonora

Tamaulipas

Yucatán

Así, las disposiciones normativas de la reforma laboral de 2019 serán, sin excepción alguna, de aplicación general y obligatoria en todo el territorio nacional; las demandas laborales en materia individual, colectiva o procedimientos especiales serán recibidas, a partir del 3 de octubre, por los tribunales federales y locales; previo a ello, deberá agotarse un procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria - cuyos acuerdos se elevarán a la condición de cosa juzgada- ante el Centro de Conciliación Laboral correspondiente, con excepción de asuntos de discriminación en el empleo y ocupación, designación de beneficiarios por muerte, algunas prestaciones de

de-la-reforma-laboral-arranca-con-1.5-millones-de-litigios-laborales-pendientes-8977276.html

⁴⁰⁷ SEGOB, DOF, *Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical, 17 de agosto de 2022; consultado el 24 de agosto de 2022 y disponible en: app.vlex.com/#WW/vid/908787129*

seguridad social, libertad de asociación, libertad sindical, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, trata laboral y trabajo forzoso.

En este devenir laboral, en fecha reciente las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y Estudios Legislativos, Segunda de la LXV Legislatura de la Cámara de Senadores, consideraron el 27 de septiembre de 2022, aprobar el Proyecto de Decreto por el que se reforman los **artículos 76 y 78 de la Ley Federal de Trabajo en materia de vacaciones**. Que a la letra, establece:

“Único. Se reforman los artículos 76 y 78 para quedar como sigue:

Artículo 76.- Las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrán ser inferiores a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios.

A partir del sexto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Artículo 78.- Las personas trabajadoras, deberán disfrutar en forma continua doce días de vacaciones, por lo menos.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el 1º de enero de 2023, o al día siguiente de su publicación, si esta fuere en el año 2023.

SEGUNDO.- Las modificaciones motivo del presente Decreto serán aplicables a los contratos individuales o colectivos de trabajo vigentes a la fecha de su entrada en vigor, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que resulten más favorables a los derechos de las personas trabajadoras.

Se destaca que México se ha abstenido de ratificar el Convenio 132 de la OIT de 1970⁴⁰⁸ sobre vacaciones pagadas, que establece en su primer numeral, lo siguiente:

Artículo 1

La legislación nacional dará efecto a las disposiciones del presente Convenio en la medida en que esto no se haga por medio de contratos colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, procedimientos legales para la fijación de salarios o de otra manera compatible con la práctica nacional que sea apropiada a las condiciones del país.

Todavía habrá muchos ajustes a la normatividad laboral nacional e internacional, para la pretensión de un derecho humano de alta importancia y trascendencia: trabajo digno, con todo lo que ello implica.

4.4. Consideraciones Finales

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 desde el punto de las obligaciones colectivas, entre otras, se propone erradicar los Contratos Colectivos para la Protección Patronal y fija reglas para la vida democrática sindical asegurándose que las personas trabajadoras participen activamente para legitimar a sus representantes sindicales. En cuanto al derecho colectivo de sindicación, de negociación y contratación colectiva, la reforma laboral de 2019 cambia las reglas del juego para la celebración de los CCT, al prever en el artículo 387 que los patrones tendrán obligación de celebrar con los sindicatos, a petición de estos últimos, un Contrato Colectivo de Trabajo para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro

⁴⁰⁸ OIT, C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1970; consultado el 20 de octubre de 2022 y disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C132

y depósito de los mismos, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en el que se demuestre que cuenta con el apoyo de por lo menos el treinta por ciento de la base trabajadora. En algunos centros de trabajo ya existen sindicatos que antes de la reforma ya venían practicando mecanismos democráticos para la elección de sus directivas, en su mayoría a través de las urnas y los menos, lo hacían a través del voto indirecto, esto es delegaban la votación en sus representantes sindicales a nivel local lo cual no es lo ideal.

En la actualidad algunos países integran en la clasificación de los factores de riesgo de trabajo un “cuarto grupo” integrado por los *psicosociales*, particularmente en lo que va del presente siglo la Organización Mundial de la Salud ha calificado al estrés como la enfermedad de esta centuria y si se añade la pandemia que arrasó el mundo desde 2020 se considera una responsabilidad de autoridades, empleadores, trabajadores, juristas y sociedad en general impulsar extender la cobertura del derecho a la seguridad social incluyendo los factores psicosociales como un tema de la agenda de salud pública que garantice un entorno laboral sano, incluir la perspectiva de género para erradicar la violencia en los centros de trabajo y garantizar que el principio de equidad laboral se vea reflejado también en los puestos directivos y hacer extensivo el derecho de seguridad social a todos los mexicanos, las cifras de la ONU de 2019 son preocupantes al reflejar que solo el 29% de la población está cubierta de esta derecho en América Latina. Y en el caso mexicano la NOM-35-STPS-2018 resulta ineficaz de acuerdo a lo expuesto por los especialistas en el área médica.

CONCLUSIONES

1. La arquitectura jurídica durante el porfirismo implementó acciones crueles e incluso extralegales con la aplicación de la ley fuga, violatorias de derechos humanos que, sumadas a las injusticias laborales cometidas, entre otros, en los crueles acontecimientos ocurridos en las huelgas de Cananea y Río Blanco hicieron eco en los trabajadores nacionales para crear organizaciones sindicales como las surgidas en otros países para proteger a la clase trabajadora frente al Estado y frente a los inversionistas privados, e implementar reglas jurídicas que fijaran condiciones laborales mínimas protectoras de derechos humanos laborales, por lo que dichas organizaciones sindicales en su momento fueron reprimidas y silenciadas.

2. El porfirismo generó condiciones sociales de extrema miseria y descontento que son denunciadas y publicadas por Francisco I. Madero en el *Plan de San Luis* en 1910 dando el grito de la revolución mexicana, la cual da como resultado una nueva Constitución en 1917 con fuertes debates en el aspecto laboral y con una clara conciencia de los diputados constituyentes quienes trabajaron en la construcción de un andamiaje jurídico que por su relevancia ocupó el artículo 123 de la Carta Magna dedicado exclusivamente a regular las condiciones de trabajo mínimas a protegerse, primero en el mundo por su contenido protector de los derechos humanos laborales, entre ellos, el salario mínimo, la jornada laboral, el derecho a la salud en el trabajo, así como principios fundamentales del trabajo como la estabilidad en el empleo y la creación de instancias dedicadas a la impartición de la justicia laboral, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se creó el 22 de septiembre de 1927, aunque fue a partir del 3 de diciembre de 1917 cuando comenzaron a integrarse las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito y territorios Federales. Aunque ya en los años previos existían tribunales de trabajo en distintas entidades federativas.

3. En 1931, la evolución del derecho laboral nacional irrumpe con la primera Ley Federal del Trabajo y en el ámbito internacional México es aceptado como miembro de la Organización Internacional del Trabajo creada en 1919 cuya misión es velar por los derechos humanos laborales de los trabajadores adscritos a las fronteras de sus países miembros, de ahí que México se obliga a cumplir con los Convenios de la OIT que haya firmado y ratificado como son el C087 dedicado a la protección de la libertad sindical y el C098 relativo a la negociación colectiva y el derecho de sindicación, formando parte de los convenios fundamentales que nuestro país ha suscrito, mismos que amplían el margen de protección de los derechos colectivos laborales de los trabajadores en el territorio nacional cuyo cumplimiento se intenta garantizar a través de la reforma laboral a la LFT de 2019, esto es, a poco más del primer siglo de la primicia constitucional de los derechos sociales laborales en la constitución queretana.

4. La ley Federal del Trabajo de 1931 sentó las condiciones más hacia la burocracia sindical en detrimento de la clase trabajadora porque no regulaba claramente los derechos colectivos de trabajo, entre ellos, el sindicalismo, la huelga, la negociación colectiva y su vínculo con el ejercicio laboral democrático y tampoco garantizaba la libertad sindical, por lo que, la negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo en la práctica laboral mexicana encontrará resistencias políticas históricas en perjuicio de los trabajadores. Bajo la estructura legal de la LFT de 1931 la relación entre el sindicalismo y el Estado quedó anclada en el corporativismo, esto es, la injerencia y el control del Estado y los patrones en la vida sindical, vicios que la reforma a la LFT de 2019 se propone resolver.

5. En la reforma de 1980 se da una medular modificación en el tema de este trabajo de investigación, que refiere precisamente al derecho laboral aplicable en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley, la cual se llevó a cabo el 20 de octubre del mencionado año, después de un largo periodo de debates en los diversos ámbitos universitarios, teniendo como resultado la adición en el Título Sexto relativo a Trabajos Especiales, con un Capítulo XVII, sobre

el *Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley*, lo que termina con la laguna jurídica y resuelve la indefinición sobre cómo regular las relaciones de trabajo dentro de estas importantes instituciones públicas.

6. La reforma a la LFT de 2012 añade la obligación a los abogados patronos o asesores legales de las partes para acreditarse con título y cédula profesional de licenciados en derecho o carta de pasante vigente, lo que tiene por objeto profesionalizar el litigio laboral y fortalecer el principio de seguridad jurídica y en el ámbito del derecho individual destaca la adición de diversos preceptos como la figura de la subcontratación, el contrato a prueba y el de capacitación inicial, que implica en muchas ocasiones la disminución de los derechos del trabajador al nulificar la estabilidad en el empleo a diferencia de lo que ocurre en las relaciones laborales por tiempo indeterminado. En el campo del derecho colectivo se modifica lo relativo a la cláusula de exclusividad por separación o cláusula de exclusión.

7. Las prácticas corruptas en materia laboral fueron una constante con motivo del arraigado corporativismo sindical que propició la firma de los Contratos Colectivos de Trabajo para la Protección Patronal, es decir, los acuerdos firmados entre los patrones y los representantes sindicales se llevaban a cabo sin tomar en cuenta y en perjuicio de los trabajadores y su denuncia se hizo extensiva al ámbito internacional ante la OIT en 2015 en el marco de su 104ª Conferencia lo que propició que por primera vez se exigiera un informe a las autoridades mexicanas por posibles violaciones a los derechos colectivos de libertad sindical.

8. La reforma constitucional a los artículos 107 y 123 publicadas en 2017 implementaron un cambio de paradigma procesal al trasladar la solución de los conflictos laborales de las manos de instituciones dependientes del Poder Ejecutivo y las colocó en el espacio de actuación de órganos que forman parte del Poder Judicial, por lo que en el texto constitucional se suprimen las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se crean los Tribunales laborales federales y locales.

9. Se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) encargado de la función conciliatoria federal, el registro de las organizaciones sindicales y todos los procesos administrativos relacionados a estas, incluyendo el registro de los Sindicatos y los CCT, por lo que este nuevo órgano tiene como función vigilar que se cumplan los requisitos para el ejercicio democrático de los derechos colectivos laborales de negociación colectiva y libertad. Se establece que antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente. En el orden local, la función conciliatoria estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales que se instituyan en las entidades federativas.

10. La reforma laboral de 2019 agrega la parte final del artículo 395 de la LFT (en relación a la cláusula de exclusión) misma que señala que la sanción que imponga un sindicato a cualquier trabajador, no afectará su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo, esto en concordancia con la modificación al artículo 391, que expresamente prohíbe que en los CCT se contenga la cláusula de exclusión, con lo cual refuerza el principio de no injerencia por parte del patrón en los asuntos sindicales.

11. Respecto de la modificación al artículo 47 de la LFT realizada en 1980, se dio un giro importante en cuanto a la obligación del patrón de entregar el aviso de rescisión para darle a conocer al trabajador los motivos de la misma, y si no lo hacía *automáticamente* se consideraba como un despido injustificado. Con la reforma laboral de 2019 el patrón continúa con la obligación de entregar dicho aviso de rescisión y de no hacerlo se *presumirá* que la separación no fue justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

En tales circunstancias, ahora, si en realidad hay un despido justificado, el patrón tendrá que acreditar la existencia de la causal que así pruebe la rescisión, por lo que la carga de la prueba deberá consistir en acreditar un hecho negativo. Con esta reforma, pareciera que regresamos al supuesto de ley de 1970 previsto en la parte final del artículo 47 en el sentido de que la falta del aviso de rescisión

por parte del patrón o del tribunal dará origen a un despido injustificado; lo que también ocurre con la reforma de 2019, a diferencia de que con esta última se establece con precisión que la negativa del despido no revierte la carga de la prueba y el ofrecimiento del empleo no exime al patrón de probar su dicho.

12. Se insiste que las prácticas jurídicas y extrajurídicas laborales heredadas contrarias a los derechos humanos del trabajo aún llevarán tiempo para corregirse, las reformas a la LFT establecidas en estos rubros, irán modificando poco a poco las anomalías y malas prácticas a las que muchos sindicatos y empleadores están acostumbrados, no será una tarea sencilla y no se dará de manera automática, sobre todo se requiere del empuje de los trabajadores, generar una cultura jurídica laboral que los seduzca a participar en este cambio de paradigma, sin ellos la transformación hacia una vida democrática laboral seguirá siendo solo una utopía. Y en esto, se considera que las Universidades a través de sus Facultades y Escuelas de Derecho, tienen la oportunidad para generar las inercias necesarias que requiere este cambio de paradigma. Sin embargo, con los resultados que se han ido dando en un buen número de centros de trabajo, pudiera pensarse que la reforma ha comenzado a dar sus primeros frutos, ya que se ha podido ver la fuerza de los trabajadores desconociendo a sus dirigencias y sus contratos colectivos de trabajo.

13. Las relaciones laborales colectivas nacen del Contrato Colectivo de Trabajo previamente negociado por la organización sindical que la Ley Federal del Trabajo reconoce, es uno de los aspectos que la reforma de 2019 reguló con cuidado para incorporar reglas que aseguraran la legitimación de los sindicatos registrados ante la nueva autoridad laboral el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, encargada de vigilar los procesos sindicales democráticos, particularmente en lo que hace a la negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo, en donde se fijan las condiciones de trabajo colectivas, incluyendo las relativas a la seguridad social, del análisis realizado en más de 30 universidades autónomas por Ley como

muestra, es posible afirmar que la estructura jurídica nacional en materia de seguridad social es particularmente compleja al no existir una uniformidad.

14. El impacto laboral de la pandemia enfrentó a las Universidades e Instituciones Autónomas por Ley a desafíos inimaginables y el recurso para no detener las labores fue la modalidad del teletrabajo con todos sus desafíos, sin embargo, se hizo necesaria la regulación especial que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero del 2021 a la Ley Federal del Trabajo con la adición del capítulo XII Bis “Teletrabajo”, tema que estará en la agenda de los sindicatos en las próximas negociaciones de sus Contratos Colectivos de Trabajo y que en algunos casos ya se hizo realidad como el CCT de la UANL.

15. El estudio de campo en las 6 Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley a saber: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE), el Colegio de México (COLMEX), la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) han aportado datos valiosos para evaluar la implementación de la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019 en torno a los derechos colectivos de trabajo como son el sindicalismo, la negociación colectiva y el derecho de huelga además de los aportes invaluable vertidos en los testimonios de los líderes sindicales tanto en su análisis de la reforma citada como en el impacto laboral acaecido por la pandemia en sus centros de trabajo, sin embargo, debe darse un seguimiento muy puntual para tener los datos más exactos sobre las mismas.

16. El propósito de la modificación laboral de 2019 fue ajustar las reglas sustantivas y adjetivas a un procedimiento judicial laboral justo, con todo lo que ello implica, la solución de todos los conflictos con base en los principios fundamentales de la materia del trabajo y en el respeto de los derechos humanos laborales, para lograr un trabajo digno. Recoge, entre otros, los principios de los Convenios 87 y 98

de la OIT, con el objeto de garantizar la libertad de asociación y de negociación colectiva, así como, la libertad de contratación colectiva.

17. De un análisis a la Reforma laboral de 2019, con base en la teoría de los cinco niveles de racionalidad expuesta por Manuel Atienza: argumentación lingüística, sistémica, lógica, pragmática o dialéctica y, teleológica y sobre todo ética, se observan tres de los cinco niveles, es decir, una argumentación sistémica, pragmática y teleológica, pero con respecto a la lingüística y lógica hay una falta de precisión que menoscaba los derechos laborales humanos. En ese sentido, las disposiciones legales sobre las obligaciones colectivas de las UIESAL, son en consecuencia parcialmente eficaces. Estos cinco niveles de racionalidad que deben estar presentes en la creación y aplicación de la legislación laboral en materia de obligaciones colectivas, se tornan necesarios para llevar a la práctica la garantía de la libertad de asociación, representación sindical, negociación y contratación colectiva; lo que en caso no ocurre y dificultará la implementación eficaz de la reforma. Ejemplo de ello es la figura de la conciliación en casos de acoso sexual.

18. De ahí la importancia de este proceso argumentativo-social, presente en las mesas que constituyen la práctica constante de una organización gremial para la celebración del CCT y la revisión contractual y salarial del mismo, regidas por reglas de comportamiento lingüístico y éticos. Diferenciándolo de la simulación (sindicatos blancos) o falacias en este tipo de argumentos y, por tanto, argumentos falsos.

19. Una tarea pendiente es la formulación de políticas públicas precisas para verificar el cumplimiento de las obligaciones colectivas en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley a partir de la implementación total de las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2019 y analizar su eficacia a la luz de los derechos humanos individuales y colectivos del trabajo reconocidos como principios y derechos fundamentales laborales en el derecho del trabajo mexicano y en el derecho internacional laboral. Otro tema de alta importancia es lo relativo al voto electrónico. El Centro Federal de Conciliación y

Registro Laboral (CFCRL) acordó el 26 de julio de 2022, por unanimidad, los *Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical*. Se ha comenzado con la tercera y última etapa para la implementación de la reforma laboral de 2019 (se refiere solo a las 10 entidades que estaban pendientes, incluyendo a la CDMX), con lo que la implementación de la reforma laboral quedó concluida; siendo que a partir del 3 de octubre del presente año (2022) las demandas laborales en materia individual, colectiva o procedimientos especiales serán recibidas por los tribunales federales y locales; previo a ello, deberá agotarse un procedimiento de conciliación prejudicial obligatoria - cuyos acuerdos se elevarán a la condición de cosa juzgada- ante el Centro de Conciliación Laboral correspondiente, con excepción de asuntos de discriminación en el empleo y ocupación, designación de beneficiarios por muerte, algunas prestaciones de seguridad social, libertad de asociación, libertad sindical, el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, trata laboral y trabajo forzoso.

PROPUESTAS

I. Estamos ante una reforma con una racionalidad legislativa de gran calado, que amerita se dicten políticas públicas específicas que promuevan su cumplimiento, en este caso, una política relativa a las obligaciones colectivas a cargo de las UIESAL, con la que se ponga una especial atención al respeto de los derechos humanos de libertad de sindicación, de negociación colectiva, de contratación colectiva y rendición de cuentas, así como de no injerencia patronal, los que deben vigilarse bajo estándares nacionales e internacionales; y en donde también queden atendidos aspectos de suma importancia, relacionados al trabajo digno y decente, haciendo acopio en este sentido de la Recomendación General 037/2019 que en su momento emitió la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, que precisamente propone una cultura de respeto a los derechos humanos a partir de construir políticas públicas y reformas legislativas, en un constante seguimiento y supervisión para que estos derechos no sean violentados.

II. Para llevar a cabo la implementación de este tipo de políticas, debemos considerar que no empezaremos de cero, sino que podemos tomar como punto de partida que ya existe el Comité Nacional de Concertación y Productividad Laboral (CNCPL), instalado desde el 18 de mayo de 2022, conformado por representantes de los sectores empresarial, sindical y gubernamental, así como de instituciones educativas a nivel medio superior y superior, y en esta parte, es donde tenemos la posibilidad de ser protagonistas de esta gran reforma, al abrirse una ventana de oportunidad en la que la UNAM como parte de este órgano colegiado, puede aportar mucho, sobre todo a través de sus Facultades y Escuelas de Derecho, en especial de la Facultad de Derecho de la UNAM, la que podría impulsar diversos programas y desde distintos escenarios se logre llevar a buen puerto y con los mejores resultados la reforma laboral de 2019, especialmente en el ámbito colectivo. No debemos pasar por alto que en nuestra Facultad, desde antes de la reforma y durante el proceso de su implementación, se han llevado a cabo una serie

de análisis, conversatorios, mesas redondas, cursos de actualización, asimismo se han escrito un buen número de libros y artículos, se han elaborado propuestas y realizado múltiples actividades, alrededor de lo que ha sido y lo que se espera de esta reforma, y en tal sentido no podemos desaprovechar lo que tenemos avanzado, sino que debemos hacer acopio de todo lo aportado para seguir contribuyendo en el seguimiento y cumplimiento de dicha reforma.

III. A partir de lo anterior, nos parece que sería conveniente constituir un órgano colegiado liderado por la Facultad de Derecho de la UNAM, que se conforme con integrantes de cada una de las UIESAL, con el objetivo de ir generando propuestas a partir de las experiencias que cada institución educativa vaya compartiendo, cuya retroalimentación nos genere un conocimiento homogéneo y uniforme que sea aplicable a estas, lo que permitirá no solo cumplir con la reforma sino, al tener un integrante de cada una de las UIESAL, este será el conducto encargado de difundir entre sus comunidades las buenas prácticas generadas durante la implementación de la reforma y de esta manera ir constituyendo las propuestas que ayuden a mejorar, modificar o eliminar aquellos aspectos que sean susceptibles de ello.

IV. Otro de los aspectos que se deben considerar como resultado de la retroalimentación generada dentro del órgano colegiado que se propone conformar es el tema de la capacitación, que resulta tan necesaria en el ámbito de las UIESAL, ya que nos hemos percatado que a pesar de que han pasado más de cinco años desde la reforma constitucional que da pie a la reforma laboral en 2019, es triste que a la fecha existe un gran desconocimiento por parte de los actores que deben cumplir y aprovecharse de esta reforma, especialmente de las personas trabajadoras y de los patrones o bien de sus representantes. De ahí nuestra propuesta para que como institución educativa seamos quienes a través de nuestros expertos en materia laboral, produzcamos un verdadero cambio y nos convirtamos en los encargados de la formación académica y profesional para quienes se requiere, en especial para los operadores jurídicos en la materia, de esta forma, podemos visualizar el hecho de que nuestros estudiantes tendrían la posibilidad de

prestar su servicio social o bien realizar prácticas profesionales que les permitan obtener su título de licenciatura y ser punta de lanza en dicha capacitación. Promover la teoría y práctica de estos saberes, e incluso, tener la posibilidad de que el servicio social y la titulación por prácticas profesionales las puedan realizar en los diferentes ámbitos y organismos administrativos y judiciales relacionados con el derecho colectivo, de esta manera se propone buscar la celebración de convenios de colaboración que permitan a los estudiosos del derecho en esta rama, tener una formación no solo teórica sino también práctica.

V. Recordemos que a partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, se tuvo la necesidad de adecuar los planes de estudio en las materias de Derecho del Trabajo, a fin de que se incluyeran todos estos cambios, sin embargo, habría que reflexionar sobre la posibilidad de considerar una asignatura exclusiva sobre Derecho Colectivo, en el que previo al curso de Derecho Individual, que es también de suma importancia se logre una mayor profesionalización en esta área del Derecho Laboral, ya que esta materia requiere de un mayor número de horas para su aprendizaje.

VI. Es indispensable la existencia de un programa permanente de capacitación, en el que se oriente a todos los involucrados en esta gran reforma, principalmente a los trabajadores, sindicatos y patrones. En el caso, habrá que crear talleres, diplomados, cursos, prácticas, visitas guiadas, mesas redondas, debates y demás actividades necesarias para despertar el interés y brindar los conocimientos sobre el tema. Es una gran oportunidad para las UIESAL, en especial para la UNAM, para que a través de sus facultades y escuelas de derecho se implementen dichas actividades, teniendo como constante no solo una carga curricular teórica sino también práctica. Por lo que hace a todos los trabajadores y ante la evidente apatía para conocer la legislación laboral universitaria y sobre los aspectos colectivos, se implementen talleres y cursos con incentivos curriculares, de forma permanente.

VII. En las UIESAL se sigue un objetivo relacionado con la educación, cuyos propósitos son la docencia, la investigación y la difusión de la cultura, no son

instituciones donde se genere una actividad económica de la cual hubiera devenido, como presión externa, la modificación de la LFT en los términos en que se llevó a cabo, no obstante, nos condujo al mismo escenario de cumplimiento en los aspectos colectivos que a las empresas, de ahí que debería observarse esta condición en los procedimientos de democracia sindical, tales como la elección de los dirigentes sindicales, revisiones de sus contratos colectivos así como de los salarios; sobre todo, respecto a que por la naturaleza de los trabajadores que laboran en ellas, en especial el personal académico quienes, a diferencia del personal administrativo, no asisten diariamente sino solo en los horarios que imparten clase, y se tiene que considerar que si el día que no les toca asistir a dar clase, se lleva a cabo un proceso democrático, no podrán hacer ejercer sus derechos colectivos. También se tiene que considerar que, a partir del significado de libertad sindical, hay un buen número de trabajadores académicos que deciden no afiliarse a ningún tipo de sindicato, no obstante, que les apliquen los beneficios del CCT.

VIII. Se considera que existen una buena cantidad de disposiciones que trajeron consigo la reforma de 2019 que hay que revisar, pero por ahora nos referiremos solo a tres que nos parecen de suma importancia y que deben tener una prioridad para su incorporación dentro del texto de la LFT, una es la relativa al voto electrónico relacionado con los procesos democráticos en los que tienen derecho a participar los trabajadores, y consideramos que no solo debe estar contenido en los Lineamientos Generales para los procedimientos de Democracia Sindical sino también en la LFT, voto electrónico que debe llevarse mediante el Sistema Remoto de Votación Laboral (Sirvolab) para llevar a cabo todos aquellos procesos sindicales emitidos por el CFCRL. El otro aspecto que debe considerarse por su relevancia, es que se especifique de una manera clara, que no deje lugar a dudas, lo relativo al porcentaje considerado como mayoría con la cual se puede ganar un proceso democrático, ya que en ninguna parte de la ley se establece que la mayoría deba ser el 50% más 1 de los trabajadores que se encuentran cubiertos por el CCT, lo cual no sucede con la mayoría establecida para obtener la constancia de representatividad que es el 30%, lo que podría considerarse una inequidad al no

señalarse un porcentaje para los casos que no tengan por objeto obtener la constancia de representatividad. En tal sentido, se propone una reforma legal a la LFT, en la que se señale con precisión el porcentaje con el cual se puede ganar un procedimiento colectivo, que puede ser la elección de la directiva sindical, la aprobación del convenio de revisión del CCT o del salario, etc. Por último y derivado de las opiniones que se vertieron por diferentes dirigentes sindicales a lo largo de este trabajo, considerar la posibilidad de plantear que se incorpore en la clasificación de sindicatos de las UIESAL contenida en el artículo 353-Ñ de la LFT a los sindicatos nacionales universitarios, esto en concordancia con la parte final del artículo 360 de dicha Ley que establece que la clasificación allí establecida tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.

IX. Un punto por demás importante, que consideramos debe revisarse con toda precisión es el poco número de CCT que se legitimaron que no llegaron ni a los veinte mil quedando sin legitimar más de ciento veinte mil instrumentos contractuales, por lo que resulta menester encontrar las verdaderas razones de su no legitimación, ya que no podemos prejuzgar a priori, estableciendo que el gran número de CCT que no se legitimó es por ser contratos de protección patronal; en el caso consideramos que se tienen que valorar al menos tres aspectos: el primero si no tuvieron la suficiente información y los elementos que les permitieran llevar a cabo el proceso; segundo si no tuvieron los suficientes recursos sobre todo en el aspecto del manejo de las plataformas y si de plano no cubrieron los requisitos establecidos en la reforma. No debe soslayarse que en los artículos transitorios quedó establecido que los sindicatos tenían un periodo de cuatro años para la legitimación, pero debe tenerse en cuenta que dentro de esos cuatro años se presentó la pandemia, aunado a que el Centro Federal no inicio de manera inmediata sus actividades, por ello nos parece que la ampliación de solo dos meses para concluir con los procesos que se iniciaron hasta antes del 1º de mayo es un plazo exageradamente reducido y debemos estar pendientes de que esto no genere una mayor violación a los derechos laborales tanto individuales como colectivos.

X. Al constitucionalizarse el CFCyRL se da pie a que con el cúmulo de facultades otorgadas a esta autoridad registral se atente contra la libertad sindical, en razón de que esta es quien decide y determina la aprobación de todos los procedimientos colectivos, aun en los casos en que no se señala expresamente en la ley e incluso, se sienta con la capacidad, como ya lo ha hecho de definir criterios fuera de la misma, lo cual debe ser revisado de una manera muy consciente y minuciosa, lo mismo que sucederá con la Nueva Inspección del Trabajo, a la que de igual modo se les asignaron un gran número de atribuciones. En ambos casos debe dotárseles de suficiente presupuesto que les permita tener los elementos necesarios tanto humanos como materiales para que puedan cumplir a cabalidad con dichas atribuciones, de lo contrario la reforma laboral será solo una utopía.

FUENTES DE CONSULTA

a) Bibliografía

- AGUILÓ REGLA, Josep, “Técnica legislativa y documentación automática de legislación”, en Carbonell, Miguel y Pedroza de la Llave Susana Thalía (Coord.), *Elementos de Técnica Legislativa*, Instituto de Investigaciones Jurídicas- UNAM, 2000.
- ALATORRE YAÑEZ, Patricia, “La huelga como un derecho esencial de la clase trabajadora”, *Revista Niuweme*, Posgrado de Derecho-UNAM, Año 8, Número 15.
- ALEGRÍA, Alejandro, *Inegi: gana menos de dos minisalaris 6 de cada 10 trabajadores*, México, 2021; consultado el 5 de junio de 2021 y disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/01/24/economia/ganan-menos-de-dos-minisalaris-seis-de-cada-10-trabajadores/>
- ALEJO, Marino, “Porfiriato (1876-1880 y 1884-1911)”, *Revista Historiando*, 2018; consultada el 13 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.historiando.org/porfiriato>
- ARGENTE VILLAREAL, Arturo, “La autonomía universitaria en México”, Grupo Milenio, Impreso Televisión, columna de Opinión, México, 2021; consultado el 29 de abril de 2022, disponible en: www.milenio.com/opinion/arturo-argente/causa-legal/la-autonomia-universitaria-en-mexico
- ARROYO LÓPEZ, María del Pilar Ester y Cárcamo Solís María de Lourdes, *La evolución histórica e importancia económica del sector textil y del vestido en México*, México, Economía y Sociedad, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, vol. XIV, número 25, enero-junio, 2010, pp. 56 y 57; consultado el 16 de julio y disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/510/51015546004.pdf>
- ARROYO, David y POZUELO, Raúl, *El movimiento obrero*, blog DAVISTREAMS, marzo de 2012; consultado el 15 abril de 2021 y disponible en: <https://www.davidstreams.com/mis-apuntes/el-movimiento-obrero-la-resistencia-ante-los-abusos-del-capitalismo/>
- ATIENZA, Manuel, “El derecho como argumentación”, *Revista Isegoría*, Núm. 21, 1999.

- BARBA, José Bonifacio, *Artículo Tercero Constitucional, Génesis, transformación y axiología*, Revista Mexicana de Investigación Educativa, Vol. 24, Núm. 80, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Departamento de Educación, Aguascalientes, México 2019, p. 298. Consultado el 4 de abril de 2022, disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n80/1405-6666-rmie-24-80-287.pdf>
- BOLÍVAR MEZA BOLÍVAR MEZA, Rosendo, “La organización corporativa de los trabajadores durante el cardenismo” *Revista Estudios Políticos*, Núm. 9, Nueva época, octubre-diciembre, Facultad de Ciencias Políticas, UNAM, México, 1995, p. 119, consultado el 5 de octubre de 2021, disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/59535/52494>
- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso (Coordinador), *Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México, 2007; consultada el 25 de octubre de 2021 y disponible en: <http://ru.iiec.unam.mx/1779/1/ContColecDeProtecEnMex.pdf>
- CARBONELL, Miguel y PEDROZA DE LA LLAVE, Susana Thalía (coord.), *Elementos de Técnica Legislativa*, Instituto de Investigaciones Jurídicas- UNAM, 2000.
- CÁRDENAS GARCÍA, Nicolás y GUERRA MANZO, Enrique, *De revolucionarios a legisladores. El proceso político del Congreso Constituyente de 1916-1917*, Política y cultura, México, 2017 (48), pp. 9-36, consultado en 18 de abril de 2021 y disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422017000200009
- CÁRDENAS GRACIA, Jaime, *La argumentación como derecho*, 2ª edición, México, UNAM-IIJ, 2007, Serie Doctrina Jurídica, Número 210.
- CASANOVA CARDIEL, Hugo, *La lucha por la autonomía universitaria*, consultada el 19 de julio de 2022 y disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=biKzUIPba4w>

- CÁRDENAS GRACIA, Hugo y LOMELÍ VANEGAS, Leonardo, "UNAM, Noventa años de libertades universitarias", ISUE, UNAM, Editorial Siglo veintiuno editores, México 2020.
- CONTRERAS BUSTAMANTE, Raúl, "92 años de la autonomía universitaria" *Corolario*, *Diario Excelsior*, México, 2021; consultado el 10 de agosto de 2021 y disponible en: <https://www.excelsior.com.mx/opinion/raul-contreras-bustamante/92-anos-de-autonomia-universitaria/1463171>
- CONDE GAXIOLA, Napoleón, *et.al.*, *Ámbitos argumentativos no judiciales*, consultado el 19 de julio del 2022 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4057/7.pdf>
- COZÁTL, Roza, "Derechos de los trabajadores universitarios ante las reformas laborales en materia de pensiones y jubilaciones en México", en Hernández, Julián (coord.), México, Profocie, 2015.
- CHIRICO, Francesco et al, *Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis 2019*, trad. de Patricia Alatorre Yáñez, consultado el 11 de junio de 2021 y disponible en: <https://dpi.org/10.3390/ijerph16142470>
- CREELMAN, James, *El presidente Díaz, héroe de las Américas*, México, UNAM, IIH, consultado el 2 de julio del 2022 y disponible en <https://historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/diaz/EDC004.pdf>
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1978.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3ª. ed., México, Porrúa, 1984.
- DÁVALOS MORALES, José, "La estabilidad en el empleo es un derecho", *Diario el Universal*, Opinión, México, 2022, consultado el 11 de febrero de 2022, disponible en: <https://archivo.eluniversal.com.mx/editoriales/16291.html>
- DÁVALOS MORALES, José, "Estabilidad en el trabajo", *Revista Jurídica*, UNAM, Hechos y Derechos, número 52, julio-agosto 2019, México, 2019, consultado el 4 de marzo de 2022, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082/3385>

DÁVALOS MORALES, José, *La democracia sindical*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (S.I.), México, 1993, consultada el 15 de junio de 2021 y disponible en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3082>

DÁVALOS MORALES, José, *El Constituyente Laboral*, México, Secretaría de Gobernación-INHERM-UNAM, 2016.

DÁVALOS MORALES, José, *El Trabajo en las Universidades Públicas*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, p. 258, consultado el 3 de febrero de 2022, disponible en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/15.pdf>

DE BUEN LOZANO, Néstor, “Los contratos colectivos de trabajo de protección”, *Revista Latinoamericana de derecho social*, México número 20, enero-junio de 2015; consultado el 30 de octubre de 2021 y disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000100109

DE LA MADRID HURTADO, Miguel, *Estudios de derecho constitucional*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016.

DOMÍNGUEZ MÉNDEZ, Marco Antonio, Tesis doctoral, 2.13. Estadística de afiliación sindical, *Posgrado de Derecho*, UNAM, México, 2022.

DUARTE CASTILLO, S. M. y VEGA CAMPOS, M. A., *Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México*, 2021, pp. 59 y ss.; consultado el 9 de julio de 2021 y disponible en:

<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/101/151>

ESCALANTE, Rafael AR, *El Congreso obrero de 1880 y el fin del Gran Círculo de Obreros de México*, La Izquierda Diario, Semanario 07-03-21, México, 2021; consultado el 15 de julio de 2021 y disponible en:

<https://www.laizquierdadiario.com/El-Congreso-obrero-de-1880-y-el-fin-del-Gran-Circulo-de-Obreros-de-Mexico>

ESCOBAR TOLEDO, Saúl, *El sindicalismo mexicano: ¿hacia un nuevo pacto social?* Economía, UNAM, México, 2018, pp. 241 y 242; Consultado el 3 de

septiembre de 2021, disponible en: www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v16n46/1665-952X-eunam-16-46-241.pdf

FLORES MENDOZA, Imer Porfirio Díaz (1820-1915): *La Constitución, la dictadura y la reelección*, México, IJ, p. 136; consultado el 17 de febrero de 2021, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4121/9.pdf>

FLORES MENDOZA, Imer B., *Apuntes para una teoría –y práctica- del derecho judicial: Algunas reflexiones críticas sobre técnica jurídica*, Reforma Judicial, Revista Mexicana de Justicia No. 7, enero-junio, 2006.

FLORES MIGUELES, Rocío, *Historia del SITUAM. Surgimiento del Situm y firma de las condiciones generales de trabajo*, SITUAM, p. 10; consultado el 2 de febrero de 2022 y disponible en: <https://biblioteca.xoc.uam.mx/40aniversario/docs/situam.pdf>

FUENTES LÓPEZ, Guadalupe, “Petroleros acusan irregularidades en inscripción de planillas para el líder STPRM”, *Sinembargo*, México, 2021; consultado el 20 de noviembre de 2021 y disponible en: https://www.sinembargo.mx/13-11-2021/4057528?utm_source=related&utm_medium=link&utm_campaign=4057528&utm_term=4067260%20-%20Petroleros+acusar+irregularidades+en+inscripción+de+planillas+para+líder+del+STPRM&utm_content=2

GANTÚS, Fausta, *La inconformidad subversiva: entre el pronunciamiento y el bandidaje. Un acercamiento a los movimientos rebeldes durante el tuxtepecanismo, 1876-1888*, *Estudios de Historia Moderna y Contemporánea de México*, (35) 2008; consultado el 21 de julio de 2021 y disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26202008000100002

GARCÍA, Alejandro, “Apuntes históricos sobre la clase obrera en México”, *Revista.um.es*, Universidad de Murcia, 1982, p. 215; consultado el 21 de febrero de 2021 y disponible en: <https://revistas.um.es/analeshc/article/view/107531>

GARCÍA RAMÍREZ, Sergio, “El sistema penal en el porfiriato”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, México, Núm. 264, julio-diciembre de 2015, p. 170, consultado el 1 de junio del 2022 y disponible en <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/60308/53196>

- GILL, Mario, *Heraclio Bernal, caudillo frustrado*, p. 141, consultado el 8 de julio del 2022 y disponible en <https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/579/470?fbclid=IwAR1QTSegeLksCdbnhfUzpBEnCbVnN7la2AmcSZ7jO0Hgfl9kSHd2EtgEoss>
- GÓMEZ CERDA, José, “100 años de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)”, *Academia Humanista*; consultada el 24 de junio del 2021 y disponible en: <https://academiahumanista.org/2019/04/05/100-anos-de-la-organizacion-internacional-del-trabajo-oit-jose-gomez-cerda/>
- GÓMEZ DE SILVA CANO, Jorge J, *El Porfiriato*, consultado el 18 de agosto de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4452/12.pdf>
- GÓMEZ-GALVARRIATO, Aurora, *Porfiriato. Vida Económica: ¿Qué sabemos de nuevo?*, México, Instituto de Investigaciones Históricas, Históricas Digital, UNAM, 2003, pp.123-125; consultado el 11 de julio de 2021 y disponible en: https://www.historicas.unam.mx/publicaciones/publicadigital/libros/410/410_04_08_PorfiriatoVida.pdf
- GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés, *Los extranjeros en México y los mexicanos en el extranjero, 1821-1970*, México, COLMEX, Tomo 2, 1994, p. 54, consultado el 14 de febrero y disponible en: https://www.jstor.org/stable/j.ctv3dnq7g.4#metadata_info_tab_contents
- GONZÁLEZ NAVARRO, Moisés, “*Las Huelgas Textiles en el Porfiriato*”, *Revista Historia Mexicana*, Vol. 6, No. 2 (Oct. -Dic. 1956), *Colegio de México*, p. 169; consultado el 21 de marzo de 2012 y disponible en: https://www.jstor.org/stable/j.ctv3dnrcv.10?seq=1#metadata_info_tab_contents
- GONZÁLEZ PÉREZ, Luis Raúl y GUADARRAMA LÓPEZ, Enrique, *Autonomía universitaria y universidad pública. El autogobierno universitario*, UNAM-Oficina del Abogado General, México, 2009. pp. 17, 20, 25, 26 y 27; consultado el 14 de abril de 2021 y disponible en: abogadogeneral.unam.mx/PDFS/autonomia.pdf
- GONZÁLEZ PÉREZ, Luis Raúl, “La facultad y la responsabilidad de autogobierno de las universidades autónomas por ley”, *Perfiles Educativos*, IISUE-UNAM, México, vol. XXXII, número especial, 2010, p. 108; consultado el 14 de abril de 2021 y disponible en: <http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la->

[facultad-y-la-responsabilidad-de-autogobierno-de-las-universidades-autonomas-por-ley.pdf](http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la-facultad-y-la-responsabilidad-de-autogobierno-de-las-universidades-autonomas-por-ley.pdf)
<http://www.iisue.unam.mx/perfiles/articulo/2010-e-la-facultad-y-la-responsabilidad-de-autogobierno-de-las-universidades-autonomas-por-ley.pdf>

GRAUE VIECHERS, Enrique, *La autonomía está en permanente evolución y debemos reafirmarla en lo cotidiano*, Colegio Nacional, México, 2021; consultado el 17 de julio de 2021 y disponible en:

<https://colnal.mx/noticias/la-autonomia-esta-en-permanente-evolucion-y-debemos-reafirmarla-en-lo-cotidiano-enrique-graue/>

HABER, Stephen, *La industrialización de México: historiografía y análisis*, México, COLMEX, *Historia Mexicana*, 42(3), 1993, p. 649; consultado el 6 de mayo de 2021 y disponible en:

<https://historiamexicana.colmex.mx/index.php/RHM/article/view/2236>

HERNÁNDEZ, María del Pilar, *Porfirio Díaz reformador constitucional y social*, consultado el 4 de julio del 2022 y disponible en

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4121/8.pdf>

HERNÁNDEZ ARMENTA, Mauricio, “México se apuntala como el país de AL que más apoya la dinámica de trabajar en casa”, *Revista Forbes*, México, 2020; consultado el 8 de junio de 2021 y disponible en:

<https://www.forbes.com.mx/mexico-se-apuntala-como-el-pais-de-al-que-mas-apoya-la-dinamica-de-trabajar-en-casa/>

HERNANDEZ MEJÍA, Salvador, *De los Privilegios y los Cambios. Antecedente Históricos del Artículo 3º Constitucional*, México, Instituto de Investigaciones en Educación de la Universidad Veracruzana, 1994, consultado el 15 de junio de 2021, disponible en:

https://www.uv.mx/cpue/colped/N_2526/publsalv.htm#:~:text=Y%20con%20una%20gran%20masa,a%C3%B1os%20del%20siglo%20XIX%20y

HERNÁNDEZ PADILLA, Salvador, *Inicia la huelga en la fábrica de textiles de Río Blanco*, Veracruz, consultado el 5 de julio del 2022 y disponible en <https://www.cndh.org.mx/noticia/inicia-la-huelga-en-la-fabrica-de-textiles-de-rio-blanco-veracruz>

- HERNÁNDEZ SALOMÓN, Manuel, *El legendario Cajeme. El misterioso líder Guerrero de los Yaquis en el siglo XIX*, Relatos e historias en México; consultado el 15 de julio de 2021 y disponible en: <https://relatosehistorias.mx/nuestras-historias/el-legendario-cajeme>
- HERRERA LEÓN, Fabián, *México y la Organización Internacional del Trabajo: los orígenes de una relación, 1919-1931*. Foro Internacional, Vol. 51 (2 (204), 336-355; consultado el 20 de abril de 2021 y disponible en: www.jstor.org/stable/23035041
- HOLGUÍN BAEZA, Aida María, *Mujeres, rebeldes*, consultado el 22 de julio de 2022 y disponible en: <http://patriciagaleana.net/notas/fraseario-mujeres-rebeldes/>
- KOSIK KAREL, *Dialéctica de concreto*, de Sánchez Vázquez Adolfo (Trad.), México, Grijalbo, 1976, página 25. Véase también: Sánchez Sandoval, Augusto, “*La epistemología en el mundo de lo concreto*”, en Revista del Posgrado en derecho de la UNAM, México, Porrúa, volumen 4, número 6, Enero-Junio de 2008.
- KRAUZE, Enrique y ZERÓN-MEDINA, Fausto, “*El Derrumbe*”, México, Editorial Clío, 1993, Tomo V.
- LACAVEX Berumen, María Aurora y SOSA Y SILVA GARCÍA, Yolanda, *La Reforma Laboral en México*, Instituto de Investigaciones-UNAM, México p. 681; consultada el 3 de octubre de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/41.pdf>
- LARIOS DÍAZ, Enrique, “La reforma constitucional y sus objetivos centrales: precedentes de la reforma laboral”, en JIMÉNEZ MOLES María del Rosario y MERCADO LÓPEZ, Héctor (coord.), *La Reforma Laboral de 2019 a debate*, Tirant lo Blanch, México, 2019.
- LARIOS DÍAZ, Enrique, *et al.*, “Fundación de la Real y Pontificia Universidad de México (RPUM)”, *La Autonomía Universitaria en México*, México, UNAM, 2015.
- LARIOS DÍAZ, Enrique, “Justicia laboral mexicana ¿una reforma viable?”, *Revista de derecho social latinoamericano*, España, Núm. 2, 2016, p. 94, consultada el 11 de febrero de 2021 y disponible en: <http://www.relats.org/documentos/RDSL.2.pdf>

LASTRA LASTRA, José Manuel, *La libertad sindical*, Boletín Mexicano de Derecho Comparado, (S.I.), México, 2000, ISSN 2448-4873; consultada el 15 de junio de 2021 y disponible en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3636/4413>.

LAURELES, Jared, “El 3 de noviembre inicia el Registro Público Nacional de Sindicatos”, *La Jornada*, México, 2021; consultado el 30 de septiembre de 2021 y disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/09/28/politica/iniciara-el-3-de-noviembre-el-registro-publico-nacional-de-sindicatos>

MACÍAS VÁZQUEZ, Ma. Carmen, “*Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. estudio desde el marco jurídico laboral vigente*”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Volumen 16, Mexico, 2013, consultado el 7 de febrero de 2022, disponible en: www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187046701371964X

MACÍAS VÁZQUEZ, María Carmen y PÉREZ CONTRERAS, María Monserrat, *La propiedad agraria durante la época porfiriana*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 2015, p. 390; consultado el 8 de julio de 2021, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4121/22.pdf>

MACÍAS VÁZQUEZ, Ma. Carmen, “*Las nuevas formas de contratación y sus repercusiones en los derechos laborales. estudio desde el marco jurídico laboral vigente*”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, Volumen 16, 2013, consultado el 7 de febrero de 2022, disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187046701371964X>

MARSISKE SHULTE, Renate et al., “*Autonomía is in the air. Historia de dos propuestas de autonomía universitaria en México en los años veinte: 1923 y 1928*”, *La Autonomía Universitaria en México*, UNAM, México, 2015.

MARTÍNEZ, María del Pilar, *trabajadores de Liverpool denuncian que fue la empresa quien organizó la legitimación de contrato colectivo*, *El Economista*, México, 2021; consultado el 15 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Trabajadores-de-Liverpool->

[denuncian-que-fue-la-empresa-quien-organizo-la-legitimacion-de-contrato-colectivo-20211006-0056.html](https://www.economista.com.mx/empresas/denuncian-que-fue-la-empresa-quien-organizo-la-legitimacion-de-contrato-colectivo-20211006-0056.html)

MARTÍNEZ, María del Pilar, “Proceso de votación en STUNAM da triunfo a la Planilla Roja con 67% a favor”, *El Economista*, México 2022, consultado el 27 de abril de 2022, disponible en: www.economista.com.mx/empresas/Proceso-de-votacion-en-STUNAM-da-triunfo-a-la-Planilla-Roja-con-67-a-favor-20220427-0133.html

MARTÍNEZ, Ma. Del Pilar, “Refuerzan lineamientos para voto electrónico en procesos sindicales”, *El Economista*, 16 de agosto de 2022; consultado el 23 de agosto de 2022 y disponible en: www.economista.com.mx/empresas/El-Centro-Federal-Laboral-refuerza-lineamientos-para-adoptar-el-voto-electronico-en-procesos-sindicales-20220816-0059.html

MARQUET GUERRERO, Porfirio, “Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo”, en Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Derechos Humanos en el Trabajo y en la Seguridad Social. Liber Amicorum: en homenaje al Doctor Jorge Carpizo McGregor*, México, IJ-UNAM, 2014, pp. 268 y 269; consultado el 25 de noviembre de 2021 y disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3684/14.pdf>

MARQUET GUERRERO, Porfirio, “Panorama del régimen de seguridad social contenido en la Ley del Seguro Social mexicana”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, Núm. 273 tomo I, enero-abril de 2019, p. 231, consultada el 9 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/68610/60566>

MARQUET GUERRERO, Porfirio, *Nueva Ley Federal del Trabajo Comentada y Correlacionada*, México, Gallardo Ediciones, 2019, p. 262.

MELGAR ADALID, Mario, “*Las Reformas al Artículo 3º Constitucional*”, Instituto de Investigación Jurídicas, UNAM, México, 1994, pág. 221. Consultado el 4 de abril de 2022, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/204/10.pdf>

MÉNDEZ, Isabel, *Los ‘peligros’ del teletrabajo: cómo afrontar los posibles efectos negativos en la salud*, *Diario Sur*, España, 2021; consultado el 29 de junio de

2021 y disponible en: www.diariosur.es/sociedad/salud/teletrabajo-efectos-salud-recomendaciones-20210122194055-nt.html

MONTAÑO, Joaquín, *Huelga de Río Blanco: causas, desarrollo, consecuencias*, Revista temática Lifeder, 2020; consultado el 4 de diciembre de 2020 y disponible en: <https://www.lifeder.com/huelga-rio-blanco/>

MORALES ARREDONDO, Luis Enrique “*La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano*”, Revista Jurídicas, UNAM, número 33, julio-diciembre-2021, México, 2021; consultado el 4 de marzo de 2022 y disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16324>

MORALES MORENO, Humberto, *El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928*, *Derecho PUCP*, (82), 2, 2019, p. 259; consultado el 13 de febrero de 2021 y disponible en: https://www.researchgate.net/publication/333495447_El_naciente_derecho_laboral_mexicano_1891-1928

MORALES, Ramón, *Cien años de la muerte de Porfirio Díaz: sigue la opresión y la miseria*, La Izquierda, Diario, 2015; consultado el 3 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.laizquierdadiario.mx/Cien-anos-de-la-muerte-de-Porfirio-Diaz-sigue-la-opresion-y-la-miseria>

MORENO JIMÉNEZ, Bernardo, *Medicina y Seguridad del Trabajo. Factores y riesgos laborales psicosociales; conceptualización, historia y cambios actuales*, 2011, p. 4; consultado el 13 de junio de 2021 y disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

MUÑOZ GARCÍA, Humberto, “*La autonomía universitaria*” una perspectiva política, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, 2020, p. 95; consultado el 22 de marzo de 2022, disponible en: www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/hmunoz/Munoz_PerfilesEducativos_LaAutonomia.pdf

NARRO ROBLES, José, *et.al.*, “Hacia un nuevo modelo de seguridad social”, *Revista Economía UNAM*, vol. 7, Núm., 20, México, mayo-agosto de 2010, consultada el 5 de agosto y disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2010000200001

PANI, Erika, "Rhodakanaty y la formación del pensamiento socialista en México", *Revista Signos Históricos*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, núm. 127, México, 2002, pp. 158-159; consultado el 13 de marzo de 2022, disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/344/34401107.pdf>

PELÁEZ RAMOS, Gerardo, *La Ley Federal del Trabajo de 1931*, Rebelión, sitio web, México, 2018; consultado el 3 de octubre de 2021 y disponible en: <https://rebellion.org/la-ley-federal-del-trabajo-de-1931/>

PÉREZ REBOLLAR, Brisa Biridiana y AMBROSIO VARGAS, Marco Antonio, "La importancia de la autonomía universitaria", Tlmatini, Revista Digital de la Facultad de Humanidades de la UAEM, México, 2020, p. 21: consultado el 27 de abril de 2022, disponible en: http://humanidades.uaemex.mx/tlmatini/wpcontent/uploads/sites/7/2020/09/autonomia_universitaria.pdf

PUIG, Carlos Alberto, *El Programa del Partido Liberal y el Artículo 123*; consultada el 30 de abril de 2021 y disponible en: : <https://www.ria.uaem.mx>

QUIRARTE, Vicente, *100 años de vida en la UNAM*, consultado el 19 de julio de 2022 y disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=gYA_2oLxals&t=794s

RAJCHENBERG, E. *¿Milpas o chimeneas? La polémica en torno a la industrialización a mediados de siglo*, México, núm. 10, IIEc, UNAM-Ediciones ERA, 2000, p. 3. ISBN: 968-411-494-X. Consultado el 28 de febrero de 2022, disponible en: <https://chiapas.iiec.unam.mx/No10-PDF/ch10rajchenberg.pdf>

RAMÍREZ VILLALOBOS, Estela, *El desarrollo del capitalismo en México en la segunda mitad del siglo XIX*, Economía Informa, núm. 374, mayo-junio, UNAM, México, 2012, p. 35; consultado el 16 de julio y disponible en: <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/374/02estela.pdf>

REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe, *Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976.

- RIBERA CARBÓ, Anna, *Huelga de Cananea*, México, CNDH, consultado el 12 de febrero de 2021 y disponible en: <https://www.cndh.org.mx/noticia/huelga-de-cananea>
- RODRIGUEZ, Miguel, “John M. Hart, *El anarquismo y la clase obrera mexicana, 1860-1931*” (reseña), *Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Históricas*, México, 1986; consultado el 12 de marzo de 2022, disponible en: <https://historicas.unam.mx/moderna/ehmc/ehmc10/134.html>
- ROJANO GARCÍA, Edgar, *El Constituyente de 1917. Radiografía de sus hombres*, Cámara de Diputados, México, 2010; consultado el 18 de abril de 2021 y disponible en: http://www3.diputados.gob.mx/index.php/camara/001_diputados/010_comisionados/002_especiales/005_festejos_bicentenario_independencia_y_centenario_rev/10_publicaciones_y_articulos
- R. Ross, Stanley, *México bajo Porfirio Díaz: “Madre de extranjeros y madrastra de los mexicanos”*, traducción de Eduardo Barraza, México, Revista Barriozona, 2015; consultado el 14 de julio de 2021, disponible en: <https://barriozona.com/mexico-bajo-porfirio-diaz-madre-de-extranjeros-y-madrastra-de-los-mexicanos/>
- ROUAIX, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 2da ed., México, INHERM, 2016, p. 36, consultado el 11 de julio del 2022 y disponible en <https://www.inehrm.gob.mx/work/models/Constitucion1917/Resource/1629/gene sis.pdf>
- SÁNCHEZ AGUILAR, Juan Bernardino. *La integración del Congreso Constituyente de 1917*, *Historia mexicana*, 66(3), México, 2017, 1271-1322; consultado el 8 de abril de 2021 y disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-65312017000101271&lng=es&
- SÁNCHEZ SANDOVAL, Augusto, “La epistemología en el mundo de lo concreto”, *Revista del Posgrado en derecho de la UNAM*, México, Porrúa, volumen 4, número 6, enero-junio de 2008.

- SAWYER, Wilbur, A. *Historia de la fiebre amarilla desde la epidemia de Nueva Orleans en 1905*, Oficina sanitaria Panamericana, consultado el 10 de enero del 2021 y disponible en <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/10409/v11n7p689.pdf?sequence=1>
- SERRANO ÁLVAREZ, Pablo (Coord.), *Cronología de la Revolución*, México, INHERM, p. 69, consultada el 11 de julio y disponible en: https://www.inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/437/1/images/crono_revolucion.pdf
- SILER, Pedro, *La Decena Trágica: muertos sin sepultura*, Revista Cuadernos Fronterizos, México, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), 2013, Núm. 25 (8), p. 6; consultado el 18 de enero de 2021 y disponible en: <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/cuadfront/article/view/1957/1706>
- SILVA HERZOG, Jesús, *Breve Historia de la revolución mexicana. La etapa constitucionalista y la lucha de facciones*, México, FCE, 1995, en: https://www.academia.edu/3702939/BREVE_HISTORIA_DE_LA_REVOLUCION_MEXICANA
- SILVA HERZOG, Jesús, *Breve Historia de la revolución mexicana. La etapa constitucionalista y la lucha de facciones*, México, FCE, 1995, en: https://www.academia.edu/3702939/BREVE_HISTORIA_DE_LA_REVOLUCION_MEXICANA
- SILVA MÉNDEZ, Jorge Luis, “La administración de la Justicia laboral en México: Un análisis de las propuestas contenidas en la iniciativa de Reforma a la Ley Federal del Trabajo”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 11, julio-diciembre, 2010, UNAM, México, p. 302; consultado el 1 de octubre y disponible en: www.redalyc.org/pdf/4296/429640266012.pdf
- SILVA OTERO, Arístides y MATA DE GROSSI, Mariela, *La llamada Revolución Industrial*, Editorial Texto, Universidad Católica Andrés Bello, 2005
- SUÁREZ-POTTS, William, *La Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931*, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2017, p. 435;

- consultado el 9 de septiembre de 2021, disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4320/26.pdf>
- STANLEY R., Ross, *México bajo Porfirio Díaz: "Madre de extranjeros y madrastra de los mexicanos"*, México, Revista Barrio zona, Historia, 2015; consultado el 14 de julio de 2021, disponible en: <https://barriozona.com/mexico-bajo-porfirio-diaz-madre-de-extranjeros-y-madrastra-de-los-mexicanos/>
- TARELLO, Giovanni, *Cultura jurídica y política del Derecho*, trad. de Isidro Rosas Alvarado, Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
- TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando, *Razonamiento y argumentación jurídica. El paradigma de la racionalidad*, México, UNAM-IIJ, 2001.
- TAMAYO Y SALMORÁN, Rolando, *La universidad epopeya medieval*, México, UNAM, 2015.
- TARELLO, Giovanni, *Cultura jurídica y política del Derecho*, trad. de Isidro Rosas Alvarado, Fondo de Cultura Económica, México, 1988.
- TENA SUCK, Rafael, "La adición del artículo 47 en la Nueva Ley Federal del Trabajo", *Revista Jurídica. Anuario del Departamento de Derecho de la Universidad Iberoamericana, Número 15, en IIJ-UNAM*, México, 1983; consultada el 10 de octubre de 2021 y disponible en: <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/juridica/article/view/10988/10050>
- TERÁN, Heraclio, *Plotino Constantino Rhodakanaty: pionero introductor del pensamiento socialista en México*, Ideas Socialistas, Semanario, México, 1921, consultado el 3 de febrero de 2022, disponible en: <https://www.laizquierdadiario.cl/Plotino-Constantino-Rhodakanaty-pionero-introductor-del-pensamiento-socialista-en-Mexico>
- TRUEBA URBINA, Alberto, "La Constitución Mexicana de 1917 se refleja en el Tratado de Paz de Versalles de 1919", *Antología. El pensamiento mexicano sobre la Constitución de 1917*, México, INHERM, 1987.
- TURNER, John Kenneth, *México Bárbaro*, consultado el 10 de mayo de 2022 y disponible en: <https://www.uv.es/ivorra/Historia/MexicoBarbaro.pdf>
- UGALDE, Javier, *En torno a la democracia. El sufragio efectivo y la no reelección (1890-1928)*. México. INEHRM. 1992.

VALERA, J., “Renuncia de Porfirio Díaz (25 de mayo de 1911)”, *L’ historia*, Compendio sobre historia de la civilización, 2014; consultado el 15 de diciembre de 2020 y disponible en: www.lhistoria.com/mexico/renuncia-de-porfirio-diaz

VARGAS, Alejo, *Notas sobre el Estado y las políticas públicas*, Editorial Almudena Editores, Bogotá, 1999.

VICO, Pastor, David, *Filosofía para desconfiados*, México, Planeta, 2019.

VILLASEÑOR C., José, “La Ley Federal del Trabajo de 1931”, *Breviarium Digital*, Compendio sobre Pensamiento crítico, México, 2002; consultado el 1 de octubre de 2021 y disponible en: <https://breviarium.digital/2018/12/31/la-ley-federal-del-trabajo-de-1931/>

VILLASMIL PRIETO, Humberto, “Pasado y Presente del Derecho Laboral Latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo”, *Revista Mexicana de Derecho Social*, IIJ-UNAM, México, 2016, p. 232; Consultado el 19 de octubre, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9784/11812>

Wendel Holmes, Oliver, *La Senda del Derecho*, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 1975.

b) Legislación

Constitución de 1917, consultado el 6 de mayo de 2021 y disponible en:

https://www.constitucion1917-2017.pif.gob.mx/sites/default/files/CPEUM_1917_CC/pdf/CPEUM-123.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2021; consultada el 12 de mayo de 2021 y disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf

Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, fracción XX del artículo 123, México, Cámara de Diputados, 2021; consultada el 15 de octubre de 2021 y disponible en:

www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, en materia de justicia laboral, SEGOB, Diario Oficial de la Federación de 24 de febrero de 2017, consultada el 21 de junio de 2021 y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24%2F02%2F2017#gsc.tab=0

Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de 4 de enero de 1980, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1980 consultada el 11 de diciembre del 2021 y disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4845530&fecha=04/01/1980#gsc.tab=0

Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores, 12 de junio de 2015, México; Secretaría de Gobernación, consultado el 18 de julio y disponible en: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5396526&fecha=12%2F06%2F2015

Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de justicia laboral, 24 de febrero de 2017, México; Secretaría de Gobernación, consultado el 18 de julio y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación de 1 de mayo de 2019, México, SEGOB,2019; consultado el 15 de octubre de 2021 y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

Decreto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, México, DOF, 2021, consultado el 16 de junio del 2021 y disponible en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0

Ley Federal del Trabajo, artículo 5º; Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, consultada el 12 de mayo de 2022 y disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de 28 de agosto de 1931, Secretaría de Industria y Comercio, México, consultada el 11 de noviembre del 2021 y disponible en:

https://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?codnota=4532620&fecha=28/08/1931&cod_diario=193390

Ley Federal del Trabajo, Título Sexto. Trabajos especiales, Capítulo XVII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley; CEDHNL consultada el 10 de octubre de 2021 y disponible en: www.cedhnl.org.mx/somos/legislacion/Ley-Federal-del-Trabajo.pdf

Ley sobre ocupación y enajenación de terrenos baldíos de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 26 de marzo de 1894, UNAM- IJ, consultada el 18 de agosto de 2021 y disponible en:

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/2/940/39.pdf>

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, artículos 1º, 3 y 7; México, Cámara de Diputados, consultada el 1 de marzo de 2022 y disponible en: http://www.oas.org/juridico/spanish/mec_avance_mexiii.pdf

Ley General de Educación Superior Federal, Leyes-mx.com, México, 2022, consultada el 29 de abril de 2022, disponible en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Ley Constitutiva de la Universidad Nacional de México, consultada el 11 de julio del 2022 y disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/254/6.pdf>

Ley Orgánica de la UNAM, Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, México, 1945, consultada el 1 de junio del 2022 y disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/158.pdf>

Estatuto General de la UNAM, México, UNAM, consultado el 15 de junio del 2022 y disponible en: http://abogadogeneral.unam.mx/legislacion/abogen/documento.html?doc_id=1

Estatuto del Personal Académico de la UNAM, Oficina de la abogada general, México, consultado el 10 de febrero del 2022 y disponible en: <http://abogadogeneral.unam.mx/PDFS/COMPENDIO/171.PDF>

UNAM, #Tendencias de género, *Funcionariado Universitario*; consultado el 30 de mayo de 2022 y disponible en: https://tendencias.cieg.unam.mx/brecha_autoridades.html#:~:text=El%20funcionariado%20de%20la%20UNAM%20que%20realiza%20actividades,pero%20reciben%20una%20compensaci%C3%B3n%20por%20desempe%C3%B1ar%20funciones%20acad%C3%A9mico-administrativas

Acuerdo por el que se establecen la Organización y las Reglas de Operación del Comité Consultivo Nacional de Normalización de Seguridad y Salud en el trabajo, México, DOF, consultado el 25 de mayo y disponible en: [www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/351465/Relgas de Operacio n del CCNNSST.pdf](http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/351465/Relgas_de_Operacio_n_del_CCNNSST.pdf)

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, DOF, consultado el 25 de mayo y disponible en: [https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019#gsc.ta b=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570275&fecha=23/08/2019#gsc.tab=0)

Ley de Infraestructura de la Calidad, México, DOF, consultada el 25 de mayo de 2022 y disponible en: www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LICal_010720.pdf

Normas Oficiales Mexicanas de la STPS, México, SePreSST, consultada el 24 de mayo de 2022 y disponible en: www.sepresst.com.mx/2019/11/13/normas-oficiales-mexicanas-de-la-stps/

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*, DOF 23 de octubre de 2018; consultado el 5 de junio de 2021 y disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

SEGOB, DOF 15/07/2022, Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, *Teletrabajo-Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo*; consultada el 20 de julio de 2022 y disponible en: www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5658278&fecha=15/07/2022#gsc.tab=0

Retos de la implementación de la NOM-035 en el contexto de la pandemia, CNDH, p. 12; consultado el 16 de junio de 2021 y disponible en:

https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Retos_NOM035_Pandemia.pdf

INMUJERES, *Conversatorio Retos ante el Covid-19*, publicado por Inmujeres, 2020; consultado el 7 de julio de 2021 y disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-11/Retos_NOM035_Pandemia.pdf

c) Jurisprudencias

SCJN, Comunicado de Prensa, No. 042/2021, Ciudad de México, 17 de febrero de 2021. EL CÁLCULO DEL TOPE MÁXIMO DE PENSIONES JUBILATORIAS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, SUJETOS AL ARTÍCULO DÉCIMO TRANSITORIO DE LA LEY DEL ISSSTE, DEBE DETERMINARSE CON BASE A LA UMA: SEGUNDA SALA; Consultado el 25 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6349>

Segunda Sala, Sentencia de Amparo en Revisión 47/2020, Amparo en Revisión 49/220 y Amparo en Revisión 52/220, SCJN, sostienen que las disposiciones reclamadas tiene el carácter de heteroaplicativas por lo que su impugnación requiere un acto de aplicación posterior, de igual forma, que el establecimiento de plazos para que las organizaciones sindicales adecuaran sus estatutos a la LFT no vulneraba el principio de progresividad a los derechos de libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva, porque no establecía la manera en que debían ser modificados solo el plazo; consultado el 27 de mayo de 2022 y disponible en: www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/buscadores-juridicos/sentencias-relevantes-en-materia-de-derechos-humanos/1358?field_tema_value=&field_sinopsis_value=&field_numero_de_expediente_value=&page=5

SCJN, Comunicado de Prensa, Número 020/2014, Funcionarios Universitarios, obligados a tolerar un mayor grado de intromisión en su honor: Suprema Corte, 7 de febrero de 2014; consultado el 1 de mayo de 2022 y disponible en: www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=2788

SCJN, comunicado de prensa No. 226/2021, de fecha 30 de julio de 2021, *La segunda Sala de la SCJN protege la autonomía y libertad sindical*, en 5 amparos en revisión; consultado el 27 de mayo de 2022 y disponible en: www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6534

SCJN, Segunda Sala, Sentencia de Amparo en Revisión 47/2020, Amparo en Revisión 49/220 y Amparo en Revisión 52/220; consultado el 27 de mayo de 2022 y disponible en: www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/buscadores-juridicos/sentencias-relevantes-en-materia-de-derechos-humanos/1358?field_tema_value=&field_sinopsis_value=&field_numero_de_expediente_value=&page=5

SCJN, comunicado de prensa No. 226/2021, de fecha 30 de julio de 2021, *La segunda Sala de la SCJN protege la autonomía y libertad sindical*, en 5 amparos en revisión; consultado el 27 de mayo de 2022 y disponible en: www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6534

d) Documentos oficiales

Plan de Tuxtepec, Porfirio Díaz, consultado el 10 de enero del 2022 y disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/TUXTEPEC.pdf>

Plan de San Luis, Madero, Francisco I, consultado el 10 de julio del 2022 y disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2884/26.pdf>

Plan de Ayala, Womack Jr., John, consultado el 2 de julio del 2022 y disponible en: https://www.inehrm.gob.mx/work/recursos/zapata/libros/LE_Plan_de_ayala.pdf

El Plan de Guadalupe, Gobierno de México, Secretaría de Cultura, México, 2014; consultado el 17 de diciembre de 2020 y disponible en: <https://www.cultura.gob.mx/centenario-constitucion/?numero=298>

Reforma Laboral. Compatibilidad del Predictamen con el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC); STPS, consultado el 12 de mayo de 2021 y disponible en: <https://www.reformalaboralmexico.com/wp-content/uploads/2019/04/Presentaci%C3%B3n-TMEC.pdf>

Textos finales del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC); Gobierno de México, consultado el 25 de junio de 2021 y disponible en:

<https://www.gob.mx/t-mec/acciones-y-programas/textos-finales-del-tratado-entre-mexico-estados-unidos-y-canada-t-mec-202730?state=published>

Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Manual Administrativo de Organización y Procedimientos, Coordinación del Sistema de Información, México, 2011, pp. 6-7; consultada el 15 de junio de 2021 y disponible en: www.juntalocal.cdmx.gob.mx/ut/ut/articulos/Art_121/Frac_I/MAOP_CSI.pdf

Gobierno de México, *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México*; consultado el 13 de mayo de 2021 y disponible en: *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje | Gobierno | gob.mx* (www.gob.mx)

International Labour Organization, Constitución de la OIT, Preámbulo; consultada el 24 de junio de 2021 y disponible en www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Organización Internacional del Trabajo, *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la negociación colectiva*; consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151854/lang-es/index.htm#SPQCB10

Organización Internacional del Trabajo, *CO87-Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*; consultado el 23 de mayo de 2021 y disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Deposita México en la OIT instrumento de ratificación del Convenio 98, México, 2018; consultado el 4 de junio de 2021 en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/deposita-mexico-en-la-oit-instrumento-de-ratificacion-del-convenio-98>

Cuadernos de Apoyo. Datos generales de sus reformas. Documentación legislativa, México, página 0; consultado el 15 de julio de 2021 y disponible en: www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/doclegis/cuaderno_lft.pdf

Reforma Laboral, Gobierno de México, 2012; consultado el 22 de octubre de 2021, disponible en: www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/66459/8_Laboral.pdf

Reforma Laboral, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, México, 2012; pp. 2223-2225 consultado el 13 de octubre de 2021, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/170469/12_Reforma_laboral_-_Anual_2012.pdf

OIT, *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Consultado el 10 de octubre de 2021, disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Concluyen los Trabajos de los Diálogos por la Justicia Cotidiana, México, México, Gobierno de México, 2016; consultado el 29 de octubre de 2021, disponible en: www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/concluyen-los-trabajos-de-los-dialogos-por-la-justicia-cotidiana-28306

Comunicado de 26 de abril de 2022, Tercera etapa de implementación de la reforma en materia de justicia laboral; PJF, consultado el 28 de abril de 2022 y disponible en: www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/terceraEtapalImplementacionReformaMateriaJusticiaLaboral.pdf

Elementos clave para transformar el mundo del trabajo, publicada el 31 de diciembre de 2018, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consultada el 25 de noviembre de 2021 y disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/5-elementos-clave-para-transformar-el-mundo-del-trabajo?idiom=es>

<https://www.gob.mx/stps/articulos/5-elementos-clave-para-transformar-el-mundo-del-trabajo?idiom=es>

OIT; consultada el 10 de marzo de 2021 y disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm>

Encuesta para la Medición del Impacto COVID-29 en la educación (ECOVID-ED) Presentación de resultados, México, INEGI, segunda edición; consultada el 2 de mayo de 2022 y disponible en:

www.inegi.org.mx/contenidos/investigacion/ecovided/2020/doc/ecovid_ed_2020_presentacion_resultados.pdf

PAHO, *La Salud de los Trabajadores: Recursos – Preguntas Frecuentes*, Panamerican Association Health Organization, p. 3; consultado el 2 de junio de 2020 y disponible en:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

ONU, *Dos tercios de la población mundial no tiene seguridad adecuada*, Naciones Unidas, Noticias, 2019; consultado el 18 de julio de 2021 y disponible en:

<https://news.un.org/es/story/2019/03/1453401>

RTVE, *La vacuna en el mundo: más del 27% de la población mundial tiene al menos una dosis*; consultado el 6 de julio de 2021 y disponible en:

<https://www.rtve.es/noticias/20210728/vacuna-coronavirus-mundo/2073422.shtml>

OIT, *Estrés Laboral. Un reto colectivo*, 2016; consultado el 22 de julio de 2021 y disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf

UGT, *Factores Psicosociales*, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2012; consultado: el 12 de junio de 2021 y disponible en:

http://portalugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files fichas1_12/1-12_fichas%factores%psicosociales

OIT, *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales, una mirada de género*; consultado el 7 de julio de 2021 y disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Observatorio de la OIT: *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima Edición, Estimaciones actualizadas y análisis*, 2021, p. 1; consultado el 7 de julio de 2021 y disponible en:

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

STUANL, *Antecedentes*; consultado el 3 de febrero de 2022 y disponible en:

<http://sindicato.uanl.mx/antecedentes/>

UANL, Sitio web, VII. Autonomía Universitaria; consultada el 5 de febrero de 2022 y disponible en: www.uanl.mx/universidad-autonoma-de-nuevo-leon/

CIDE, historia; consultado el 20 de febrero de 2022 y disponible en: 40aniversario.cide.edu/#year-2014!

El CIDE, México, Gobierno de México, consultado el 5 de marzo de 2022 y disponible en: www.cide.edu/nosotros/que-es-el-cide/

OIT, Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), consultado el 11 de noviembre del 2021 y disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144

OIT, C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1970; consultado el 20 de octubre de 2022 y disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132

Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2020, México, INEGI, Nota Técnica, consultada el 30 de mayo de 2022 y disponible en: www.inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2020_nota_tecnica.pdf

OIT, La libertad sindical-Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, este Comité examina las quejas dirigidas tanto para los países que ya ratificaron los Convenios de libertad sindical como para aquéllos que no lo han hecho; Consultado el 30 de mayo de 2022 y disponible en: www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm

OIT, *Actas, Conferencia Internacional del Trabajo - 110ª reunión, 2022*, 10 de junio de 2022; consultado el 12 de junio de 2022 y disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_848300.pdf

Programa de Inspección 2022, Unidad de Trabajo Digno. México, STPS, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; consultado el 15 de junio de 2022 y disponible en:

www.gazhal.com.mx/pdf/trabajo/2022/2

INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), mayo 2022; consultada el 30 de julio de 2022 y disponible en: www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_eno_e_2022_trim1.pdf

STPS, *Programa de Inspección 2022*, Unidad de Trabajo Digno. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo; consultado el 15 de junio de 2022 y disponible en:

www.gazhal.com.mx/pdf/trabajo/2022/20220621.pdf

OIT, *Actas, Conferencia Internacional del Trabajo - 110ª reunión, 2022*, 10 de junio de 2022, consultado el 12 de junio de 2022 y disponible en:

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/meetingdocument/wcms_848300.pdf

OIT, *La libertad sindical*, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (versión PDF); consultado el 30 de mayo de 2022 y disponible en:

www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm

INEGI, Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, Nota Técnica, 2020; consultada el 30 de mayo de 2022 y disponible en:

www.inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2020_nota_tecnica.pdf

cfr., STPS, Normas Oficiales Mexicanas, SePreSST, consultada el 24 de mayo de 2022 y disponible en: www.sepresst.com.mx/2019/11/13/normas-oficiales-mexicanas-de-la-stps/

e) Leyes Locales, Convenios y CCT de las Universidades Autónomas por Ley

Decreto estatal del estado de Chiapas consultado el 5 de agosto de 2022 y disponible en: http://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/iniciativas/INI_DEC_0546.pdf?v=NA==

Ley consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LeyAutonomiaUV.pdf>

Convenio único de 30 de octubre de 2012, celebrado entre la UNAM y el STUNAM; consultado el 1 de mayo de 2022 y disponible en: <https://stunam.org.mx/42convenio/convenio.pdf>

CCT de la ACIUAA consultada el 5 de agosto y disponible en: <https://www.aciuaa.org.mx/wp-content/uploads/2020/06/CCT-UAA-ACIUAA-2020-2021..pdf>

CCT SETU <http://patronato.uabc.edu.mx/documentos/fondo-pensiones/CCSETU2012-2013.pdf>

CCT SUTAIUAC

[https://sutaisuac.uacam.mx/view/download?file=11/Contrato_%20Colectivo de Trabajo_%202018-2019_SUTAIUAC-UAC.pdf.pdf&tipo=paginas](https://sutaisuac.uacam.mx/view/download?file=11/Contrato_%20Colectivo_de_Trabajo_%202018-2019_SUTAIUAC-UAC.pdf.pdf&tipo=paginas)

CCT STUAC consultada el 5 de agosto de 2022 y disponible en: <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/CONTRATO%20COLECTIVO%20UADEC%202022-2024.pdf>

CCT SPAUACH clausulas 41 y siguientes consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://spauach.uach.mx/CCT%20SPAUACH%202021-2022.pdf>

CCT SPAUJED clausula 93 y siguientes, consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://spauach.uach.mx/CCT%20SPAUACH%202021-2022.pdf>

CCT del APAAUG consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.aspaaug2015.com/pdfs/contratoscolectivos/contratocolectivo.pdf>

CCT del APAAUG consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.aspaaug2015.com/pdfs/contratoscolectivos/contratocolectivo.pdf>

CCT del STAUAG consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: http://stauag.uagro.mx/inicio/archivos/STAUAG_CCT-2017-2018pdf.pdf

CCT del SUTUdeG consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Documentos/contrato-colectivo-de-trabajo-sutudeg-2020-2022.pdf>

DOF consultado el 8 de agosto del 2022 y disponible en:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=698763&fecha=18/03/2003#qsc.tab=0

DOF del 30 de diciembre de 1974 artículo 16, consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/195.pdf>

DOF del 30 de diciembre de 1974 artículo 16, consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/195.pdf>

CCT del SPAUAN consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://datos.uan.mx/d/sep2019/adjuntos/Digital/1%20Contrato%20Colectivo%20de%20Trabajo%20SPAUAN%202020-2021-web.pdf>

CCT del SECUABJO consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.transparencia.uabjo.mx/obligaciones/uabjo/articulo-70/fraccion-16/70-16-168-contrato-colectivo-de-trabajo-2017.pdf>

CCT de la ASPABUAP consultada el 8 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.aspabuap.com/assets/Documentos/CCT%20ASPABUAP%202021-2023.pdf>

CCT del SITBUAP, consultada el 8 de agosto del 2022 y disponible en: http://www.contraloria.buap.mx/sites/default/files/CCT_SITBUAP_2019-2021.pdf

CCT del SAUQR consultada el 9 de agosto del 2022 y disponible en <https://www.uqroo.mx/transparencia/l%20Marco%20Normativo/contrato%20colectivo.pdf>

CCT del UAPA-UASLP, consultado el 8 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.uapauaslp.mx/Content/DocumentosMenu/Contrato%20colectivo%20digital.pdf>

CCT de SUNTUAS, consultada el 8 de agosto del 2022 y disponible en: https://www.uas.edu.mx/pdf/marco_juridico/CONTRATO_COLECTIVO-2002.pdf

CCT del SPIUJAT, consultada el 8 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.uapauaslp.mx/Content/DocumentosMenu/Contrato%20colectivo%20digital.pdf>

CCT del SUTAUAT, consultado el 9 de agosto del 2022 y disponible en: https://abogado.uat.edu.mx/PaginaAbogado/Media/CONTRATO_COLECTIVO_SUTAUAT_2021.pdf

CCT de la APAUADY consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en:
http://www.transparencia.uady.mx/sitios/fmat/documentos_publicos/2018/Marco%20Normativo/Contrato%20colectivo%20APAUADY%202018-2019.pdf

CCT de la AAPAUNAM consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en:
https://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam-2021_2023.pdf

CCT del STUNAM consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en:
http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam_2020_2022.pdf

CCT del SITUAM consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en:
https://situam.org.mx/wp-content/uploads/2021/12/CCT_UAM_2020_2022.pdf

CCT del SIPACIDE consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en:
<http://sipacide.org/wp-content/uploads/2020/09/CCT-SIPACIDE-firmado.pdf>

CCT del SITCIDE disponible en: <https://www.cide.edu/wp-content/uploads/2022/07/CCT-SITCIDE-2021-2023.pdf>

CCT del Personal Académico del Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C., México, CIDE, (SIPACIDE) 2021-2023; consultado el 6 de marzo de 2022 y disponible en: <https://sipacide.org/wp-content/uploads/2021/04/CCT-SIPACIDE-2021-2023-firmado.pdf>

CCT del SUT-COLMEX consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en:
<https://sutcolmexcom.files.wordpress.com/2022/05/contrato-colectivo-2022-2024-1.pdf>

CCT del SUTUACM consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en:
<https://www.uacm.edu.mx/Portals/0/adam/Content/o5r9ezSCBU-Y6RajD0B8Cw/Text/CCT.pdf>

CCT SITUAM 2022-2024; Consultada el 28 de febrero de 2022 y disponible en:
http://situammilitancia.org.mx/HistoriaSITUAM/CCT/CCT_UAM_2022_2024.pdf

CCT UACM, consultado el 15 de abril de 2022 y disponible en:
www.uacm.edu.mx/Portals/0/adam/Content/o5r9ezSCBU-Y6RajD0B8Cw/Text/CCT.pdf

CCT del UANL, Transparencia, Consultado el 8 de febrero de 2022 y disponible en:
<http://sindicato.uanl.mx/archivos/descargas/contrato.pdf>

Convenio de modificaciones al Contrato Colectivo celebrado entre el SITCIDE y el CIDE y la propuesta del Contrato Colectivo del SIPACIDE; consultado el 15 de junio de 2022 y disponible en: <http://sipacide.org/wp-content/uploads/2020/09/Convenio-SITCIDE-SIPACIDE-firmado-12-sept-2019.pdf>

SEGOB, DOF, *Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical*, 17 de agosto de 2022; consultado el 24 de agosto de 2022 y disponible en: app.vlex.com/#WW/vid/908787129

SEGOB, DOF de fecha 17 de agosto de 2022, *Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical*; consultado el 23 de agosto de 2022 y disponible en: centrolaboral.gob.mx/CFCRL/ldemocracia_sindical.pdf

SEGOB, DOF, *Extracto del Acuerdo por el que se aprueban los Lineamientos Generales para los Procedimientos de Democracia Sindical*, 17 de agosto de 2022; consultado el 24 de agosto de 2022 y disponible en: app.vlex.com/#WW/vid/908787129

f) Medios de comunicación

Impuestum noticias; consultado el 13 de junio de 2022 y disponible en:

<https://impuestum.com/noticias/2904/Negociaci%C3%B3n+colectiva+debe+responder+a+trabajadores++>

“Acepta sindicato propuesta salarial y termina huelga en la UAM”, *Voces del Periodista*, México, 4 de mayo del 2019, consultado el 15 de julio de 2022 y disponible en: <https://vocesdelperiodista.mx/destacadas/acepta-sindicato-propuesta-salarial-y-termina-huelga-en-la-uam/>

El siglo de Torreón, “1886: Huelga general en Chicago, participaron 200 mil trabajadores”, 1 de mayo de 2012; consultada el 15 de abril del 2021 y disponible en: www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/735299.1886-huelga-general-en-chicago-participan-200-mil-trabajadores.html

La defensa, “Los mártires de Chicago y la crónica de Martí”, diciembre 2016, Año 1, número 3, Argentina; consultada el 15 de abril de 2021 y disponible en: www.ladefensa.com.ar/La%20Defensa%203/martires-de-chicago.html

El Sol de México, Tercera etapa de la reforma laboral arranca con 1.5 millones de litigios laborales pendientes, Finanzas, 3 de octubre de 2022; consultado el 11 de octubre de 2022 y disponible en: www.elsoldemexico.com.mx/finanzas/tercera-etapa-de-la-reforma-laboral-arranca-con-1.5-millones-de-litigios-laborales-pendientes-8977276.html

g) Entrevistas

AVILÉS GÓMEZ, Alejandro (Abogado del STUNAM) en conversación con la autora, mayo de 2022.

CÁRDENAS José, *Jorge Dorantes Silva en entrevista*, video de 5 de febrero de 2019; consultado el 15 de julio de 2022 y disponible en:

www.bing.com/videos/search?q=José+Dorantes+Silva+y+situam&ru=%2fvideos%2fsearch%3fq%3dJos%25C3%25A9%2520Dorantes%2520Silva%2520y%2520situa+m%26%26FORM%3dVDVXX&view=detail&mid=7C4581CA8B911ECAB70E7C4581CA8B911ECAB70E&rvsmid=8C5214EC4516DF5D40148C5214EC4516DF5D4014&FORM=VDRVRV

DORANTES SILVA, Jorge, Líder del SITUAM, video de 17 abril de 2019; consultado el 15 de julio de 2022 y disponible en:

www.bing.com/videos/search?q=José+Dorantes+Silva+y+situam&ru=%2fvideos%2fsearch%3fq%3dJos%25C3%25A9%2520Dorantes%2520Silva%2520y%2520situa+m%26%26FORM%3dVDVXX&view=detail&mid=8C5214EC4516DF5D40148C5214EC4516DF5D4014&rvsmid=7C4581CA8B911ECAB70E7C4581CA8B911ECAB70E&FORM=VDRVRV

GANTE LEÓNIDES, Pedro (Secretario de Trabajo Administrativo del STUNAM) en conversación con la autora, en julio de 2022.

GARZA IBARRA, Rafael (Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León) en conversación con la autora, junio de 2022.

LUNA GÓMEZ, Gómez (Secretario del Trabajo y Conflictos Académicos en el STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

MORALES MORALES, Carlos (Secretario General del STUNAM) en conversación con la autora, agosto de 2022.

PULIDO ARANDA, Alberto (Secretario de Prensa y Propaganda del STUNAM) en conversación con la autora, en julio de 2022.

RITO LÓPEZ, Juan Carlos (exSecretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México) en conversación con la autora, julio de 2022.

RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, Arnoldo (Secretario de Finanzas en el STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, Gustavo A. (Secretario de Organización Académica del STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

RODRÍGUEZ SÁMANO, Bertha Guadalupe (Secretaría General de la AAPAUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

VILLAVICENCIO RIVERA, Martha Roselia (Secretaria de Conflictos Administrativos en el STUNAM) en conversación con la autora, junio de 2022.

**DESCRIPCIÓN ARTÍSTICA DESDE EL ENFOQUE DEL SINDICALISMO Y LOS
DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES.**

¡¡ CON GRATITUD A MI POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO !!

Mural: Los trabajadores contra la guerra y el fascismo. La lucha obrera de los trabajadores de los talleres Gráficos. Huelga (1935-1937). Obra de Pablo O'Higgins, Leopoldo Méndez, Alfredo Salce y Fernando Gamboa

Investigación e interpretación del conjunto mural por: **Rolando de la Rosa,** Maestro en Arte, UNAM.

Fotografía y Montaje: **Patricia Alatorre Yáñez,** Catedrática, UNAM.

“Este mural actualmente en el Auditorio “Dr. Antonio Martínez Báez” del Posgrado de La Facultad de Derecho, UNAM; fue creado para el vestíbulo de los Talleres de la Nación, ubicados en Tolsá y Enrico Martínez núm. 9, col. Primero de Mayo, Del. Cuauhtémoc, en el entonces Distrito

Federal, ahora Ciudad de México. Fue pintado con la técnica del Fresco directo sobre el muro, son 102.81 m²., ahora el mural esta sobre un soporte rígido impermeable de fibra de vidrio y resinas epóxicas.



El Mural fue encargado el 28 de enero de 1936 a la LEAR (Liga de Escritores y Artistas Revolucionarios), en el contrato se especificaba que lo realizarían en dos meses y medio. Los pintores encargados de la planeación y realización del mural fueron Leopoldo Méndez, Pablo O'Higgins, Alfredo Zalce y Fernando Gamboa.

El Tema propuesto fue "Los Trabajadores contra la guerra y el fascismo" tomando en cuenta la naturaleza revolucionaria de los Talleres de la Nación en contra de la prensa reaccionaria, y para darle fuerza del mural, se pintaron los rostros de algunos miembros del Consejo Proletario Técnico y de los trabajadores del Taller y para la recreación de los fascistas se tomaron los rostros de los Camisas Doradas y de los fascistas, así como la imagen de un líder sindical sinónimo de corrupción.



La denuncia contra el abuso sindical lo personificaron con las facciones del líder de la organización de sindicatos, Luis Morones (Luis Napoleón Morones Negrete, Cd. de México, 1890-1964) que fue líder de varias organizaciones obreras, diputado y hasta secretario de Industria, Comercio y Trabajo; tenía la característica de ostentarse con su riqueza mal habida por corrupción, con anillos de piedras preciosas como diamantes, además de comprar lujosos automóviles. En el mural lo pintaron coludido por el representante sindical de la empresa, vestido como el típico líder "charro" con un puñal en la mano que oculta en la espalda, simbolizando la traición del líder contra sus compañeros de la empresa y, que además se sostiene en un solo pie, simbolizando, tal vez, la falta de equilibrio entre los obreros y sus representantes de un sindicato blanco, con el centro de la bandera tricolor (sin el águila; emblema nacional) que los dos corruptos tiene bajo sus manos, y están juntos en la pintura mural, uno al lado del otro, como las caras de la misma moneda, son dos caras pero representan la misma traición al movimiento obrero, el de traje, al líder de las centrales obreras lo representan muy obeso, como simbolizando el abuso de poder, con su mano derecha con dos ostentosos anillos con grandes diamantes, el blanco de la bandera representa el contrato colectivo, también a un "sindicato blanco", es decir, espurio.





El puño del obrero vendado apenas toca la esquina de la parte verde de la bandera, en la esquina derecha; en la parte de la firma, la mano derecha de Morones que con su obeso cuerpo desplaza al obrero vendado de los ojos y dando la espalda a otros tres obreros con los ojos vendados. En el lugar en donde puede ser de la firma del contrato colectivo, la mano del líder charro, se encuentra sobre las que suponemos, doloosas cláusulas del contrato; sobre el rojo de la bandera, una copa derrama vino rojo sobre los billetes que salen volando de un cartera, lo mismo que un libro abierto que cae de la mesa, presumiblemente una Biblia (porque entre sus páginas sobresale un rosario, vuela junto una botella vacía y dos billetes. La Biblia con el rosario y la botella vacía, simbolizan todo el exceso y confabulación de la corrupción en contra de los intereses de los obreros, con las torcidas negociaciones del espurio contrato colectivo, que solo benefician a los líderes charros y a sus cómplices en el poder.



Cuando pintaron el mural, (1936) colocaron el retrato del corrupto líder Luis N. Morones, dándole la espalda a los obreros que aparecen con los ojos vendados, su mano derecha se proyecta hacia un futuro incierto; también, como sosteniendo parte de la estructura arquitectónica de la primera ubicación del mural, como simbolizando que esta alianza sostiene una estructura perniciosa en contra de los obreros.

Desgraciadamente para el mural, la intransigente censura provino del presidente Lázaro Cárdenas, que sin dar explicaciones, ordenó que cambiarán la cara de Morones, y fue el propio O'Higgins quien deformato la cara de Morones hasta hacerla irreconocible... aunque la gente de aquel entonces fácilmente sabía, por los detalles que le imprimió O'Higgins, que la figura representaba al corrupto líder sindical Luis N. Morones, hoy ya no sucede lo mismo, el tiempo se encargó de que la gente no lo recuerde y su nombre se salve del escarnio y juicio de la historia.

A un lado de esta parte del mural, donde están este dúo de líderes corruptos, esta otra parte del mural con la representación de la represión y violencia sindical; es la imagen de un gánster de traje y sombrero, una especie de bombín, tal como eran los *gangsters* norteamericanos, con su ametralladora Thomson automática; en la mano izquierda sostiene un gran papel, como un periódico, (acaso ¿prensa vendida?) con actitud amenazadora, cubriendo con la orilla del gran papel, el cañón de la ametralladora, como leyendo y como queriendo entrar al lugar de trabajo (en su ubicación original, esta figura quedaba arriba de la puerta con un letrero en la parte superior que decía "Talleres").



Hablando de la ametralladora, la Thomson era la preferida por los *gangsters* como Al Capone, (acusado de la masacre del día de San Valentín de 1929 en Chicago, realizado por los hombres de Capone que vestidos como policías y usando ametralladoras Thomson asesinaron a elementos de una banda rival) así que, la relación es directa con el uso de matones por los líderes corruptos en contra de los obreros.





Una fea y gorda mujer con los ojos tapados de medias negras, con sus piernas cruzadas, sostiene con su mano derecha, un libro con las páginas abiertas, con su mano izquierda señala a un obrero hincado con una cachucha que le tapa los ojos, simbolizando que todavía no ve su realidad, su mano derecha activa al costado de la puerta, su mano izquierda languidece inmóvil, simbolizando que este obrero cegado no puede ejercer como un obrero de izquierda y de alguna manera, colabora con su inacción, con los líderes corruptos y por eso está “de rodillas ante ellos”.

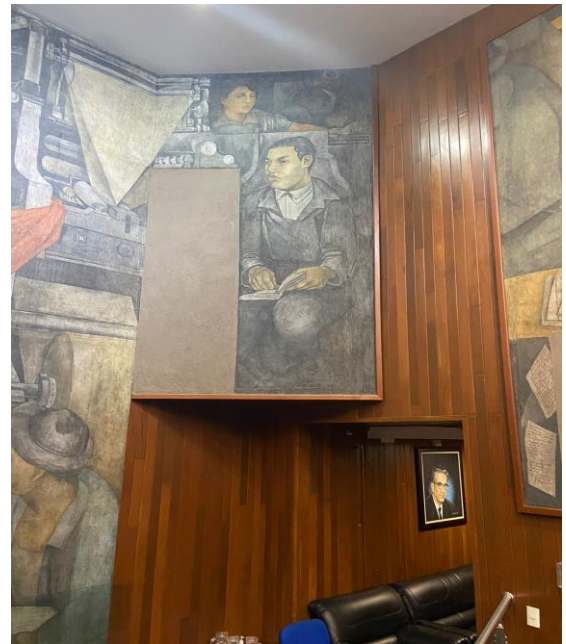


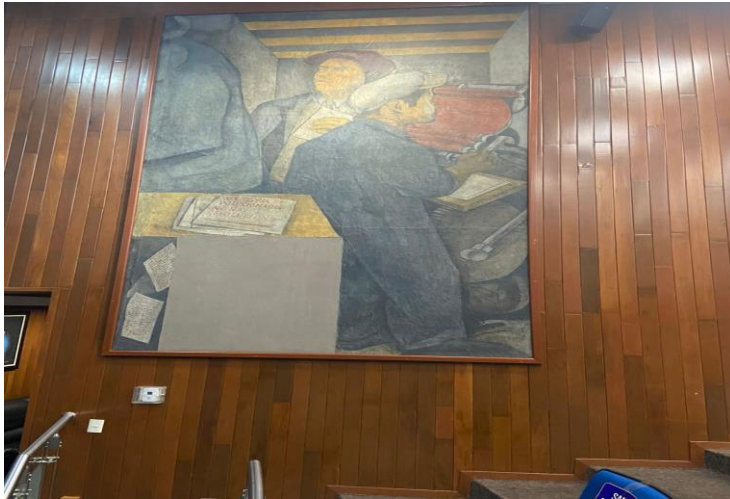
En el mural los obreros se agrupan hacia la puerta, toda la fuerza de los trabajadores lo refuerza el pintor con la línea diagonal que va de la impresión de panfletos en el lado inferior derecho del mural, hacia la puerta cerrada, del lado superior izquierdo, como queriendo simbolizar que esta fuerza organizada de los obreros debe de impedir la entrada de la violencia a la fábrica.

Un obrero, (probablemente corresponde al retrato de uno de los obreros que encargaron el mural) señala directamente a la punta de la metralleta y voltea a ver al espectador, como denunciándolo, otro obrero con la cabeza descubierta, voltea hacia la puerta con el puño derecho cerrado, arriba están alrededor de una mesa con un papel en una especie de líderes de los trabajadores (no traen cachuchas y están vestidos con trajes y hasta uno con traje y corbata), el líder enseña o discute estrategias a sus compañeros que lo escuchan con atención, desde el que habla hasta los que escuchan no usan sombrero, para mí aquí está la clave, los que tienen sombrero son reacios al conocimiento y solo tienen la fuerza del trabajo en sus brazos, los que tienen la cabeza descubierta, simboliza que pueden aprender y superarse.

En el lado superior a la derecha están las maquinas, al lado de ellas, un obrero (¿Otro retrato de un líder de ese momento?) no tiene cachucha, o sea que nada obstaculiza su comprensión, consulta un libro, con su mano derecha señala un texto que ha comprendido y fija la mirada en la escena general, con actitud serena observa a sus compañeros de lucha. Arriba de él, en contraposición de la fea mujer gorda, está el luminoso rostro de una bella mujer idealizada, con su mirada hacia el otro rumbo de la lucha en la fábrica, como significando al ámbito de la mujer, que simboliza la paz del hogar y la familia del obrero, amores por los cuales se lucha y se trabaja, siendo consuelo y motor de los trabajadores honestos; curiosamente esta mujer también está al lado contrario de la violencia que personifica el *gangster* con la ametralladora Thomson, en los extremos superiores del mural, el lado izquierdo simboliza la acción violenta, el lado izquierdo, la parte amorosa y reflexiva.

La mujer que algunos creen que es la justicia, (otros la llaman prostituta, no entiendo porque) para mi es la representación de la esposa y la familia, se cree que esta bella mujer la realizó Fernando Gamboa.





A la derecha en otra parte del mural, está un obrero elaborando los panfletos, en la mesa hay algunos y se puede leer lo que dicen “SIN TEORÍA, NO HAY REVOLUCIÓN”; otro obrero con cachucha de tonos rojizos, sostiene el panfleto en su mano izquierda, suponemos que ya lo ha leído y dirige su mirada hacia el centro del mural principal, de la mesa caen unos papeles donde se lee:

“Esta obra mural fue ejecutada en 1936 por el equipo de pintores miembros de la LEAR, Pablo O’Higgins, Fernando Gamboa, Leopoldo Méndez y Alfredo Zalce, lo contrató con el Sindicato Obrero de estos Talleres, siendo director el maestro Gustavo Ortiz Herrera. En México este sindicato es el primero que utiliza...”



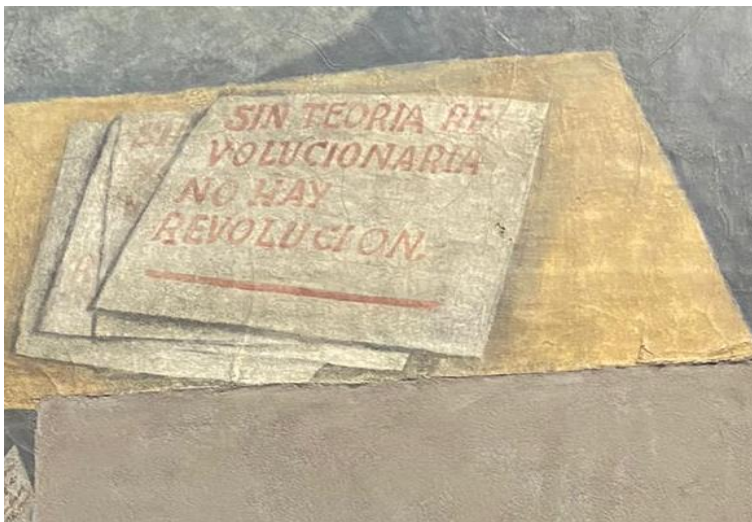
En otro papel continua:

“La pintura como medio cultural y de agitación y propaganda revolucionaria, Fueron maestros albañiles: Celestino Ramos y Lázaro Mejía.

Ayudantes: Emiliano González y Manuel Reyes,

Por la lucha contra el imperialismo, el fachismo y la reacción.

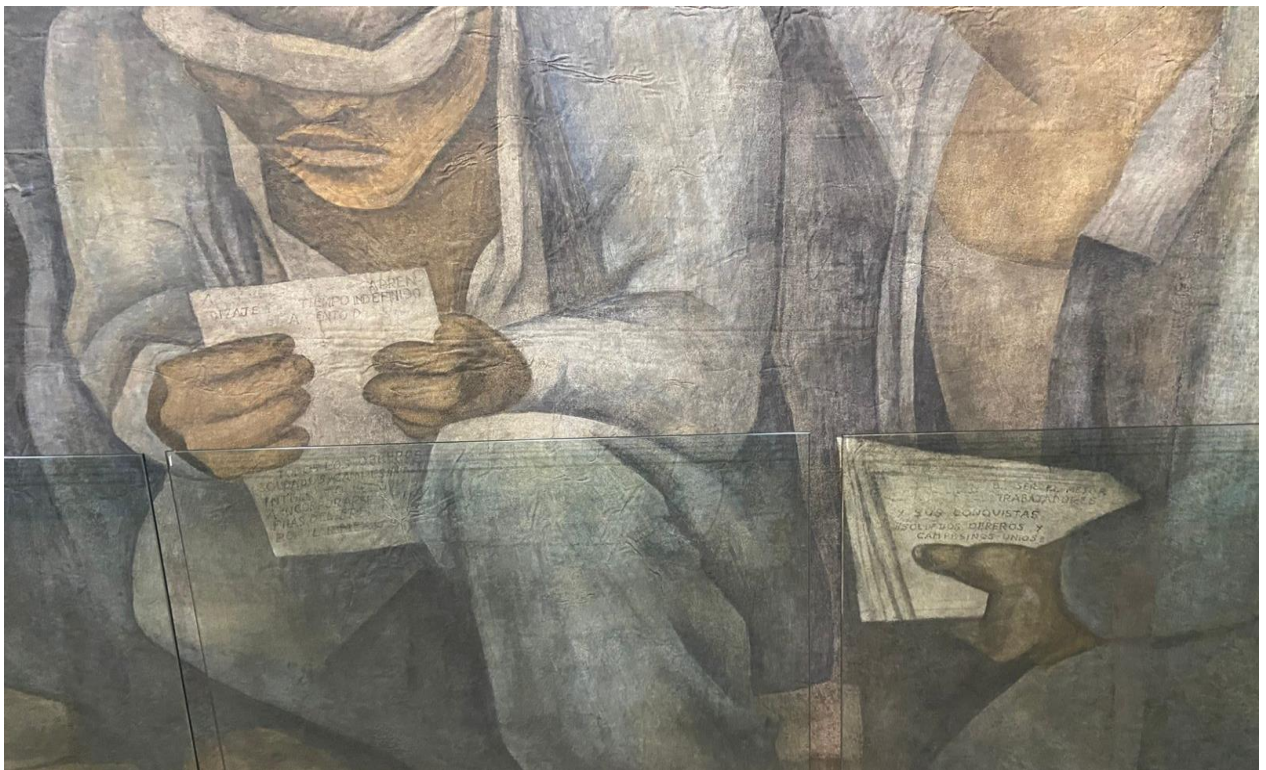
Por el Arte y la cultura al servicio de los trabajadores.”



Hasta aquí los escritos en la parte derecha de los murales, de gran importancia pues dan luz sobre su creación y de quienes intervinieron en su realización.



Regresamos a la parte central y más grande del conjunto de murales, en la parte inferior derecha en la esquina están dos obreros sentados, uno solo lee el panfleto, el otro, que esta en la esquina, con sombrero, sosteniendo varios panfletos con la mano izquierda, le da un panfleto con su mano derecha, a la mano izquierda del compañero de pie y con cachucha con camiseta y bufanda roja que se confunde con la tela roja que sale de las maquinas y va a dar a la mesa donde están los lideres discutiendo sobre un gran papel que sostiene sobre la mesa uno de ellos, este lienzo enmarca la parte activa de la lucha de los obreros y corresponde al centro del mural principal, el trazo del lienzo rojo va de la maquinaria hacia la mano del obrero que señala la punta de la ametralladora Thompson.





El brazo del obrero sentado que pasa el panfleto que dice: "Abajo la prensa vendida la reacción y el fachismo", compositivamente, aquí arranca una línea diagonal que va desde esta esquina hasta la punta de la ametralladora Thomson, pasa del papel en la máquina hacia un obrero con sombrero que ofrece el panfleto a otro obrero y la línea recorre el brazo del obrero central, que señala la puerta, en esta esquina esta una mesa con un papel con el mensaje del mural...

El obrero con gorra que señala la puerta, esta la figura de un obrero también con gorra, que recibe la propaganda de otro trabajador y debajo de él un obrero que sentado lee el panfleto, que simboliza la reflexión antes de la lucha obrera.

Alfredo Zalce dijo que el boceto de la obra lo realizó con Leopoldo Méndez, aunque los bocetos que aún se conservan son de Pablo O'Higgins, y se sabe que él pintó la parte central del mural con sus características gruesas líneas de contorno, aunque es difícil afirmar cualquier cosa pues fue un trabajo conjunto.

Las dos pinturas verticales, que están aparte del cuerpo principal del mural, son "El trabajador en el poste" realizado por Alfredo Zalce, (que no está en la escuela) la otra que si esta en la entrada del edificio de Posgrado de la Facultad de Derecho, es una pintura vertical que realizó Leopoldo Méndez y es la representación de un trabajador con mascara anti-gas, en referencia a la defensa de los obreros en contra de los estados militarizados fascistas.

Esta pintura mural es la única parte que hace alusión a la parte del contrato que incluía la interpretación de "los trabajadores contra la guerra y el fascismo" estando en los muros verticales que están fuera del mural principal que correspondían a la parte inferior de un par de escaleras en su ubicación primera en los Talleres de la Nación.



Quisiera concluir esta interpretación con un reconocimiento al llamado cuarto gran muralista mexicano, Pablo O'Higgins, (Nacido en Salt Lake City, Utah, USA, como Paul Higgins Stevenson 1904, en 1983 murió en la cd. de México) es un honor que se disputa con Jorge González Camarena, este gran pintor norteamericano (tal vez por eso), está un poco olvidado de la historia del Arte Mexicano, llegó a México a los 18 años invitado por Diego Rivera, quien lo acogió de manera extraordinaria, con él se convirtió en Muralista Mexicano, sustentando con todos los grandes valores de este gran movimiento, el único movimiento mexicano, universalmente reconocido, sobre todo por colocar al Pueblo de México en el centro de sus composiciones y como símbolo del movimiento revolucionario de la época, sea este trabajo un pequeño reconocimiento al gran artista.

La información histórica la tome en la red el 29/11/2021

<http://www.revistas.unam.mx>, Inicio No. 3-4,

Elizabeth Fuentes Rojas

“Murales de la Liga de Escritores y de Artistas Revolucionarios en los Talleres Gráficos de la Nación: Un historial accidentado” Revistas UNAM, Crónicas.”

**LISTADO COMPARATIVO DEL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL
APLICABLE EN ALGUNAS DE LAS UIESAL DE NUESTRO PAÍS**

Las reglas relativas a la protección de la SS en las UIESAL en México, están contenidas en sus Leyes Orgánicas, en sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) u otras disposiciones. A continuación se citan algunos ejemplos:

1. Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)

Fundamento legal: Los CCT con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (STUAA) y la Asociación de Catedráticos e Investigadores de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (ACIUAA) ⁴⁰⁹

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

2. Universidad Autónoma de Baja California (UABC)

Fundamento legal: Los CCT con el Sindicato de Profesores Superación Universitaria (SPSU) y con el Sindicato Estatal de Trabajadores Universitarios (SETU) ⁴¹⁰

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

3. Universidad Autónoma de Campeche (UAC)

Fundamento legal: CCT que la UAC tiene celebrado con el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos, de Intendencia y Similares de la Universidad de Autónoma de Campeche (SUTAIUAC) ⁴¹¹

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

⁴⁰⁹ CCT de la ACIUAA; consultada el 5 de agosto y disponible en:

<https://www.aciuaa.org.mx/wp-content/uploads/2020/06/CCT-UAA-ACIUAA-2020-2021..pdf>

⁴¹⁰ CCT SETU; consultada el 5 de agosto y disponible en:

<http://patronato.uabc.edu.mx/documentos/fondo-pensiones/CCSETU2012-2013.pdf>

⁴¹¹ CCT SUTAIUAC, consultada el 5 de agosto y disponible en:

https://sutaisuac.uacam.mx/view/download?file=11/Contrato_%20Colectivo_de_Trabajo_%202018-2019_SUTAIUAC-UAC.pdf.pdf&tipo=paginas

4. Universidad Autónoma de Coahuila (UAdeC)

Fundamento legal: CCT entre la UAC y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Coahuila (STUAC) ⁴¹²

Régimen de Seguridad Social: Servicio Médico de los Trabajadores de la Educación (Hospitales Universitarios) y Dirección de Pensiones de los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila y el Seguro del Maestro.

5. Universidad de Colima (UCOL)

Fundamento legal: Acuerdo No. 16 de 2002 ⁴¹³

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS y Fondo Social de Apoyo al Pensionado.

6. Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)

Fundamento legal: Decreto Núm. 200 del Gobernador Constitucional del Estado de Chiapas. ⁴¹⁴

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

7. Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH)

Fundamento legal: CCT el Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Chihuahua (SPAUACH) ⁴¹⁵

⁴¹² CCT STUAC, consultada el 5 de agosto de 2022 y disponible en: <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/CONTRATO%20COLECTIVO%20UADEC%202022-2024.pdf>

⁴¹³ Consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: https://portal.ucol.mx/content/docrevista/documento_168.pdf

⁴¹⁴ Decreto estatal consultado el 5 de agosto de 2022 y disponible en: http://www.congresochiapas.gob.mx/new/Info-Parlamentaria/iniciativas/INI_DEC_0546.pdf?v=NA==

⁴¹⁵ CCT SPAUACH clausulas 41 y siguientes; consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://spauach.uach.mx/CCT%20SPAUACH%202021-2022.pdf>

Régimen de Seguridad Social: Ley de Pensiones Civiles del Estado.

8. Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)

Fundamento legal: CCT del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Juárez del Estado de Durango (SPAUJED) ⁴¹⁶

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

9. Universidad de Guanajuato (UG)

Fundamento legal: CCT de la Asociación Sindical del Personal Académico y Administrativo de la Universidad de Guanajuato (ASPAAUG) ⁴¹⁷

Régimen de Seguridad Social: Ley del Instituto de Seguridad Social del Estado de Guanajuato (ISSEG)

10. Universidad Autónoma de Guerrero (UAGro)

Fundamento legal: CCT del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero (STAUAG) ⁴¹⁸

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE

11. Universidad de Guadalajara (UDG)

Fundamento legal: CCT del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad de Guadalajara (SUTUdeG).⁴¹⁹

⁴¹⁶ CCT SPAUJED clausula 93 y siguientes; consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://spauach.uach.mx/CCT%20SPAUAACH%202021-2022.pdf>

⁴¹⁷ CCT del APAAUG; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.aspaaug2015.com/pdfs/contratoscolectivos/contratocolectivo.pdf>

⁴¹⁸ CCT del STAUAG; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: http://stauag.uagro.mx/inicio/archivos/STAUAG_CCT-2017-2018pdf.pdf

⁴¹⁹ CCT del SUTUdeG: consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Documentos/contrato-colectivo-de-trabajo-sutudeg-2020-2022.pdf>

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

12. Universidad Autónoma de Guadalajara (UADG)

Fundamento legal: Universidad privada. Asociación Civil legalmente constituida, tal como consta en la escritura pública número 873.⁴²⁰

Régimen de Seguridad Social: Sistema de pensiones bajo su responsabilidad.

13. Universidad Autónoma de Chapingo (UACH)

Fundamento legal: Ley que crea la Universidad Autónoma de Chapingo⁴²¹

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

14. Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)

Fundamento legal: CCT del Sindicato Independiente de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (SITAUAEEM)

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

15. Universidad Autónoma de Nayarit

Fundamento legal: CCT del Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit (SPAUAN).⁴²²

Régimen de Seguridad Social: Reglamento del Fondo de Pensiones a los trabajadores al servicio de la Universidad Autónoma de Nayarit.

⁴²⁰ DOF consultado el 8 de agosto del 2022 y disponible en:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=698763&fecha=18/03/2003#gsc.tab=0

⁴²¹ DOF del 30 de diciembre de 1974 artículo 16, consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/195.pdf>

⁴²² CCT del SPAUAN consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://datos.uan.mx/d/sep2019/adjuntos/Digital/1%20Contrato%20Colectivo%20de%20Trabajo%20SPAUAN%202020-2021-web.pdf>

16. Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)

Fundamento legal: Sistema de pensiones bajo su responsabilidad⁴²³

Régimen de Seguridad Social: Servicio Médico en Hospitales Universitarios.

Sistema de pensiones bajo su responsabilidad ⁴²⁴

17. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO)

Fundamento legal: CCT del Sindicato de Empleados de Confianza de la Universidad Autónoma “Benito Juárez” de Oaxaca (SECUABJO).⁴²⁵

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

18. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)

Fundamento legal: CCT de la Asociación Sindical de Personal Académico de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla cláusula 58 (ASPABUAP).⁴²⁶

CCT del Sindicato Independiente de Trabajadores no académicos de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.⁴²⁷

Régimen de Seguridad Social: Sistema de pensiones bajo su responsabilidad. Hospital Universitario de Puebla. Fideicomiso Fondo de Pensiones y Jubilaciones.

⁴²³ G. Garza Rivera, Rogelio, consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: https://www.senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/ss_2016/rgr.pdf

⁴²⁴ G. Garza Rivera, Rogelio, consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: https://www.senado.gob.mx/comisiones/seguridad_social/docs/ss_2016/rgr.pdf

⁴²⁵ CCT del SECUABJO consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.transparencia.uabjo.mx/obligaciones/uabjo/articulo-70/fraccion-16/70-16-168-contrato-colectivo-de-trabajo-2017.pdf>

⁴²⁶ CCT de la AS PABUAP consultada el 8 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.aspabuap.com/assets/Documentos/CCT%20ASPABUAP%202021-2023.pdf>

⁴²⁷ CCT del SITBUAP, consultada el 8 de agosto del 2022 y disponible en: http://www.contraloria.buap.mx/sites/default/files/CCT_SITBUAP_2019-2021.pdf

19. Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ)

Fundamento legal: CCT del Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma de Querétaro clausula 69 (STEUAQ).

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

20. Universidad de Quintana Roo

Fundamento legal: CCT del Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad de Quintana Roo (SAUQR).⁴²⁸

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS, Ley del ISSSTE, o la Institución de salud a la que estén afiliados los trabajadores (cláusula 10.1, segundo párrafo)

21. Universidad Autónoma de San Luis (UASLP)

Fundamento Legal: CCT de la Unión de Asociaciones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UAPAUASLP),⁴²⁹

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

22. Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)

Fundamento legal: CCT de la Unión de Asociaciones del Personal Académico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UAPAUASLP),⁴³⁰

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

⁴²⁸ CCT del SAUQR consultada el 9 de agosto del 2022 y disponible en

<https://www.uqroo.mx/transparencia/1%20Marco%20Normativo/contrato%20colectivo.pdf>

⁴²⁹ CCT del UAPA-UASLP; consultado el 8 de agosto del 2022 y disponible en:

<http://www.uapauaslp.mx/Content/DocumentosMenu/Contrato%20colectivo%20digital.pdf>

⁴³⁰ CCT del UAPA-UASLP; consultado el 8 de agosto del 2022 y disponible en:

<http://www.uapauaslp.mx/Content/DocumentosMenu/Contrato%20colectivo%20digital.pdf>

23. Universidad de Sonora (UNISON)

Fundamento legal: CCT del Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Sonora (STAUS-UNISON).

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

24. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)

Fundamento legal: CCT del Sindicato de Profesores e Investigadores de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco SPIUJAT).⁴³¹ Tienen pactado su propio régimen.

Régimen de Seguridad Social: Régimen de Jubilaciones y Pensiones para los trabajadores Académicos agremiados al SPIUJAT, en el cual se crea un fideicomiso que administra el régimen. Servicios Médicos de la Universidad. (Cláusula 91, fracción IV).

25. Universidad Autónoma de Tamaulipas

Fundamento legal: CCT del Sindicato Único de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (SUTAUAT).⁴³²

Régimen de Seguridad Social: Reglamento de Pensiones por Jubilación para el Personal Docente de Carrera de Tiempo Completo al Servicio de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Reglamento del Fondo de Ahorro para el retiro del Personal Académico de Horario Libre.

26. Universidad Popular Autónoma de Veracruz (UPAV)

⁴³¹ CCT del SPIUJAT; consultada el 8 de agosto del 2022 y disponible en: <http://www.uapauaslp.mx/Content/DocumentosMenu/Contrato%20colectivo%20digital.pdf>

⁴³² CCT del SUTAUAT; consultado el 9 de agosto del 2022 y disponible en: https://abogado.uat.edu.mx/PaginaAbogado/Media/CONTRATO_COLECTIVO_SUTAUAT_2021.pdf

Fundamento legal: Ley de Autonomía de la Universidad Veracruzana.⁴³³

Régimen de Seguridad Social: Ley del Instituto de Pensiones del Estado.

27. Universidad Autónoma de Yucatán (UADY)

Fundamento legal: CCT de la Asociación de Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán (APAUADY).⁴³⁴

Régimen de Seguridad Social: Reglamento para la aplicación del Fondo de Jubilación de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). Manual de Operaciones del servicio médico de la UADY.

28. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Fundamento Legal: CCT de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM)⁴³⁵ o CCT del Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM).⁴³⁶

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

29. Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)

Fundamento legal: CCT del Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).⁴³⁷

⁴³³ Ley consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.legisver.gob.mx/leyes/LeyesPDF/LeyAutonomiaUV.pdf>

⁴³⁴ CCT de la APAUADY; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: http://www.transparencia.uady.mx/sitios/fmat/documentos_publicos/2018/Marco%20Normativo/Contrato%20colectivo%20APAUADY%202018-2019.pdf

⁴³⁵ CCT de la AAPAUNAM; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: https://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/aapaunam-2021_2023.pdf

⁴³⁶ CCT del STUNAM; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: http://www.personal.unam.mx/Docs/Contratos/stunam_2020_2022.pdf

⁴³⁷ CCT del SITUAM; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: https://situam.org.mx/wp-content/uploads/2021/12/CCT_UAM_2020_2022.pdf

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE

30. Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE)

Fundamento legal: CCT del Sindicato del Personal Académico del CIDE (SIPACIDE) o CCT del Sindicato de Trabajadores del CIDE (SITCIDE)⁴³⁸

Régimen de Seguridad Social: Ley del IMSS.

31. Colegio de México (COLMEX)

Fundamento legal: CCT del Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México (SUTCOLMEX).⁴³⁹

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

32. Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)

CCT del Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Cd de Mx (SUTUACM).⁴⁴⁰

Régimen de Seguridad Social: Ley del ISSSTE.

⁴³⁸ CCT del SIPACIDE; consultado el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <http://sipacide.org/wp-content/uploads/2020/09/CCT-SIPACIDE-firmado.pdf> y CCT del SITCIDE; disponible en: <https://www.cide.edu/wp-content/uploads/2022/07/CCT-SITCIDE-2021-2023.pdf>

⁴³⁹ CCT del SUT-COLMEX; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://sutcolmexcom.files.wordpress.com/2022/05/contrato-colectivo-2022-2024-1.pdf>

⁴⁴⁰ CCT del SUTUACM; consultada el 5 de agosto del 2022 y disponible en: <https://www.uacm.edu.mx/Portals/0/adam/Content/o5r9ezSCBU-Y6RajD0B8Cw/Text/CCT.pdf>

GALERÍA DE ENTREVISTAS

SYMPHONIA LABORAL

(Sinfonía Laboral)

Las diversas opiniones vertidas desde los enfoques universitarios y sindicales, son notas diferentes para una sinfonía laboral, desde la cual construimos nuestra identidad y fuerza para cumplir con las obligaciones colectivas que marca la ley para el bienestar de las y los trabajadores universitarios.

Entrevistada: **Bertha Guadalupe Rodríguez Sámano**, Secretaria General de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM).

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre Yáñez

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Conozco la normatividad laboral, sobre todo, los que aplican a los casos concretos de mayor presencia en las relaciones cotidianas en la UNAM como patrón. En ese sentido, citamos: a) El Estatuto del Personal Académico (EPA) vigente; b) El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT); c) la Ley Federal del Trabajo que detalla el artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política Federal; d) Convenios entre las partes (sindicato y patrón) de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo; e) los instrumentos jurídicos internacionales, como los Tratados, dada la importancia y relevancia que se les ha dado a partir del 2011 en materia de derechos humanos, al principio "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil" y, todo lo vinculado con la OIT, sin menoscabo de los efectos laborales en materia de acuerdos comerciales regionales (el T-MEC); f) Los criterios (tesis aisladas y jurisprudencia) del Poder Judicial Federal, sin menoscabo de la facultad estatutaria (El Estatuto General de la UNAM) bajo los principios de su Ley Orgánica y de la interpretación de la Oficina del Abogado General de la UNAM; en materia de Seguridad Social se tiene el marco jurídico del ISSSTE y PENSIONISSSTE y sus reglas conexas según el marco de reglamentos o disposiciones de carácter general (manuales, directrices, acuerdos, circulares, etc.) inherentes.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

La reforma laboral de 2019 impacta las relaciones colectivas en esta Institución, en los siguientes aspectos: A. "Mayor libertad y democracia sindical"

que redundarán en beneficio de los trabajadores impactando mayor respeto en sus condiciones generales de trabajo; B. Se configuró en general el rescate de la “libertad de decidir” sobre su pertenencia al sindicato o a la creación de otro, y por ello, nombrar a sus representantes bajo el añejo principio del voto personal, libre y secreto, así como, a la “participación activa” en la revisión contractual; C. La transformación de la impartición de justicia, con la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, cuyo efecto es financiero, pues se evitarán mayores gastos al trabajador al momento de la impartición de justicia laboral; ello, en el marco de lograr por la vía de la conciliación, bajo los principios de economía procedimental y “reducción de costos financieros”, en la primera y obligatoria instancia paraprocesal, previa a la iniciación ante instancia judicial; D. Transparencia y la rendición de cuentas de los representantes sindicales que implica además el respeto a la autonomía, legitimidad y democracia sindical. E. Se da la prohibición de la discriminación en los centros de trabajo o de cualquier otro tipo de conductas que menoscaben la dignidad de los trabajadores, que actualiza el concepto de “igualdad de oportunidades” e impone procedimientos y sanciones para el caso de que se configuren estas conductas negativas.

3. -A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta Institución?

A partir de esta reforma, se puede hablar de una nueva libertad sindical y negociación colectiva en esta Institución. Este primer concepto ha prevalecido no solo en las decisiones colectivas, sino también en las elecciones vía “voto” para nombrar a los representantes tanto del Comité Ejecutivo Central o de las áreas, sustento de la legitimación de los afiliados ante sus instancias representativas; en cuanto a su negociación, es parcial la participación colectiva, pues esta se ha dado en virtud de la legitimación otorgada vía elecciones (el voto); empero, al final de las negociaciones, previo a la firma de la aceptación se envían vía e mail, las propuestas alcanzadas para su consenso. Sobre la contratación colectiva, no se puede hablar de una nueva forma ya que, dadas las características de las

relaciones de trabajo, hay unilateralidad y discrecionalidad en las contrataciones, pues prácticamente se manejan de manera individualizada, sin considerar la opinión o participación sindical.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?, ¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que se deben cumplir?

Las acciones que se han implementado para cumplir con la reforma en comento, son: A. Se están realizando encuestas para la implementación de programas incluyentes en términos de condiciones generales de trabajo relativas al principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres según la ley; así como su proporcionalidad acorde a la actividad realizada en el marco de “iguales para trabajos iguales” (por razón de la docencia) sin diferencias y/o exclusiones por ningún motivo legal (art. 56) y; b. Mantener mediante mesas de diálogo, la prevención a violaciones a la ley en el marco de las obligaciones patronales, incumplidas mediante sus cuadros funcionariales (art. 132) mediante la denuncia directa de tales conductas antilegales y contractuales. Tales obligaciones se han implementado en las pláticas de todas y cada una de las revisiones contractuales y salariales y se han considerado una práctica constante y permanente incluso en el debate acalorado pero respetuoso en las posturas de las partes.

5.- Actualmente, ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

En esta Universidad hay tres Sindicatos: a) El Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), exclusivamente para trabajadores administrativos, pero con una sección para académicos; b) La Asociación Autónoma de Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (AAPAUNAM), exclusivamente para trabajadores académicos. Ambos como titulares de los Contratos Colectivos de Trabajo, respectivamente. También está el denominado Sindicato Independiente de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (SITTAUNAM),

reconocido por las autoridades laborales y formalizado con la “toma de nota” respectiva.

Con la reforma de 2019 y dada la libertad de asociación, se permite al trabajador afiliarse al sindicato de su preferencia, o incluso, la formación de uno nuevo. Este aspecto impactará necesariamente en futuros conflictos intersindicales, al margen del RECUESTO respectivo para mantener o lograr el ejercicio de la titularidad del Contrato Colectivo. Este aspecto se confirma con la situación dada en la Universidad Autónoma Metropolitana, en virtud de lo disímulo de las actividades tanto administrativas como académicas, que han perjudicado o se puede perjudicar a cualquiera de los dos sectores (administrativos y académicos) en el contexto del mecanismo de la “votación mayoritaria”.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los conflictos?

Se ha dado solución a los conflictos de dos formas: primera, mediante la amigable composición de forma directa con las instancias funcionariales respecto a conflictos de horario o de asignación de materias y, raramente, la “Modificación de la situación laboral” (condiciones generales de trabajo) sin que llegue a la instancia del nuevo organismo denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales. Lo anterior de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo (Procedimiento sobre la Modificación de Situación Laboral) y; segunda, hay dos categorías de carácter interno: el Procedimiento para Asuntos Laborales y el de la “investigación administrativa” según el capítulo V del Contrato Colectivo atento a las cláusulas 22 y 23 respectivamente, y vinculados al capítulo de “las Comisiones Mixtas”. Es importante señalar que estas dos formas de resolución de conflictos, se han tornado como un problema toral en el modelo constitucional de derechos humanos. Creemos que es necesario dar prioridad a viejos principios generales del derecho, entre ellos: el respeto a la presunción de legitimidad, cuya falta de respeto por las autoridades de la UNAM, implica graves perjuicios de violación a la ley y, sobre todo, a la Constitución Política Federal.

En consecuencia, las sanciones impuestas por las Oficinas Jurídicas adolecen de falta de lógica jurídica, pues se le da la razón simple y llanamente al dicho de funcionarios o estudiantes, sin la previa ratificación de la queja por parte de los quejosos, que ha ocasionado que la UNAM, pierda al final ante las instancias jurisdiccionales laborales (las extintas Juntas de Conciliación y Arbitraje y/o judiciales. Es menester modificar la Ley Federal del Trabajo para incorporar el concepto de “Derecho Laboral Disciplinario” por analogía al “Derecho Sancionador Administrativo”, cuya aplicación estricta de la norma, no da amplio margen de acción e interpretación de la norma a los sancionadores.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

Respecto al estallamiento de una huelga en esta Institución, la misma se adecuará a lo establecido a la formalidad de los preceptos establecidos de la L.F.T. y solo se emplaza a huelga como medida precautoria en caso de no consensar y aprobar por las partes, la negociación colectiva en los términos en que para ello se instauran. A pesar de las constantes violaciones a la normatividad específica (Contrato Colectivo de Trabajo y Estatuto de Personal Académico) y de aplicación directa, ha sido fundamental la consulta por los mecanismos de “urna” y/o “correos electrónicos” para emitir la aprobación que corresponde o en su defecto, el rechazo a las propuestas ofrecidas por las partes contratantes, tanto a la conducta participativa en las revisiones contractuales y salariales; lo anterior, como medio eficiente que actualmente puede evitar el estallamiento de una huelga.

10. ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

Hasta el momento, no hemos tenido ninguna dificultad para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma de 2019 establece. Durante esta pandemia por SARS-COV-2, la Institución continuó laborando mediante plataforma y técnica de zoom, WhatsApp y e mails.

11. ¿A partir de la entrada en vigor de la reforma en 2019, ya tienen legitimado su CCT? y ¿Sabe cuál es el plazo máximo para hacerlo y las consecuencias de no llevarlo a cabo?
Este sindicato tiene legitimado su Contrato Colectivo de Trabajo vigente. El plazo máximo para realizar este proceso es el primero de mayo de 2023 y de no cumplir, el sindicato pierde la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

12. ¿Ya adecuaron los estatutos de su sindicato para que estén acordes con la reforma laboral?

También ya se adecuaron los Estatutos de este Sindicato para estar acordes con la ley Laboral, se hayan autorizados por las autoridades aborales y publicados en la página virtual del AAPAUNAM.

13. ¿A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, han llevado a cabo la renovación de su dirigencia sindical a través de los mecanismos que establece?, ¿Han cumplido con las disposiciones sobre las cuotas de género?

De igual forma, considerando los tiempos de la reforma, se están instrumentando los mecanismos para impulsar la participación de las mujeres en el quehacer sindical; en el Comité Ejecutivo General hay un 38% de ocupación de carteras por el sexo femenino, es decir, 7 de 18 carteras.

14. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que la pandemia por SARS-COV-2 deja para el trabajo en la Universidad?

Un área de oportunidad y reto que la pandemia nos deja para el trabajo en la Universidad, aunque ya tiene tiempo, es el problema de la falta de compromiso e identidad institucional, que la pandemia lo agravó. Lo que implica, en términos de fortalecimiento institucional que hay mucho quehacer tanto en el plano individual como en el colectivo. Es decir, debemos repensarnos bajo los objetivos de:

I. En el plano de relaciones genéricas: a) Determinar en qué aspectos se debilitaron nuestros esfuerzos de eficacia y eficiencia en el quehacer académico, fundamentalmente el docente. b) Recuperar nuestra capacidad crítica y por ende autocrítica de las experiencias docentes vividas durante la pandemia, que nos

permitió descubrir nuevos horizontes positivos y negativos. c) Reconsiderar las ventajas y desventajas que ello ocasionó y que demeritaron nuestras posturas institucionales en un marco de desigualdad económica y financiera, así como tecnológica.

En consecuencia, los retos son la superación de un marco de debilidades que llevaron a la frustración y decepción en algunos casos de la vocación y decepción universitaria, en un entorno de incompreensión y ausente apoyo solidario entre toda la comunidad universitaria (funcionarios, administrativos, estudiantes y académicos)

II. En el plano de relaciones de carácter sanitario y de salubridad: a) Revisar y actualizar los protocolos respectivos para garantizar la certidumbre en el quehacer docente y hacer frente a una futura contingencia, y evitar en la mayor medida de lo posible el modelo educativo virtual en general, la que dejó mucho que desear, al margen de si la UNAM siguió con su misión constitucional; b) Coadyuvar con la UNAM en la revisión de las instancias orgánicas de carácter mixto, creadas ex profeso para adecuar sus funciones de manera preventiva a una no deseable contingencia de salubridad, implementando programas alternativos con instancias oficiales como el ISSSTE, para afrontar el reto de mantener la eficacia y eficiencia académica; c) Reforzar los medios tecnológicos para estar preparados ante otra eventual contingencia, que garantice que el quehacer docente, en especial, no vaya en detrimento de la misión educativa y de la calidad de la educación; d) Procurar más acciones equitativas entre los docente para que reciban los estímulos adecuados (económicos y financieros) que subsanen el deterioro que causa en el patrimonio familiar los gastos extras que ocasionaron con la impartición de clase en el domicilio particular, en franca violación a la Ley Federal del Trabajo y a la normatividad universitaria.

15. Desde su punto de vista ¿Qué le hace falta regular a la Ley laboral? ¿Considera que falta contemplar algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?

Aunque aún es muy temprano para determinar qué aspectos deben reformarse de la actual legislación laboral creo que, debido a la nueva visión de relaciones entre varones y mujeres, habría que establecer que es menester readecuar lo que ya existía: la no discriminación en las relaciones laborales.

Ello invita a reconsiderar el marco de castigos sancionados por el legislador federal, en el sentido de reconsiderar el modelo de los Derechos Humanos aplicados a la normatividad universitaria, pues es evidente la colisión de derechos humanos, por la incongruencia del orden jurídico universitario con las reformas constitucionales y algunos marcos legales, entre ellos: la ley laboral en cuestión y la Ley General de Responsabilidades Administrativas que mucho trastocan las relaciones entre los académicos y estudiantes fundamentalmente; seguido de las actitudes funcionariales que ejercen facultades extraestatutarias y antilegales.

Entrevistado: **Carlos Hugo Morales Morales**,
Secretario General del Sindicato de Trabajadores
de la Universidad Nacional Autónoma de México
(STUNAM).

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre Yáñez

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Si, a partir de la celebración entre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM) de un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), se reconoce a la organización sindical como sindicato de Institución, constituido legalmente el 27 de marzo de 1977 y registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el 21 de octubre de 1980; titular del presente CCT únicamente por lo que respecta a los trabajadores administrativos, y representante del mayor interés profesional de éstos últimos y de los académicos también afiliados. Son materia de la contratación colectiva las labores desarrolladas por los trabajadores administrativos en las dependencias que actualmente existen en la Universidad y las que se creen en el futuro. La Legislación aplicable en las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores son: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), particularmente, el artículo 123 apartado "A", y en cuanto a los beneficios que establece la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, les es aplicable el apartado "B"; el presente CCT, la Ley Federal del Trabajo, la Legislación Universitaria vigente, los Convenios firmados de manera bilateral, las demás leyes nacionales y Tratados Internacionales que les sean aplicables en su calidad de trabajadores.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

Las medidas legales en torno a la relación laboral colectiva derivadas de la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2019 y su impacto, atienden a las reformas al

artículo 123, apartado “A” de nuestra CPEUM y que, entre otros aspectos se refiere a la transición en la impartición de justicia en materia laboral que antes estaba a cargo de las Juntas de Conciliación ahora en manos de Tribunales de lo laboral que forman parte del Poder Judicial de la Federación, así mismo, para priorizar la conciliación en la solución de conflictos laborales, se creó un Centro de Conciliación “Autónomo” el cual se encarga de la conciliación previa al proceso jurisdiccional, así como del registro de los sindicatos. La reforma laboral pretende impactar generando una cultura democrática sindical, la cual prioriza el voto personal, libre y secreto en la elección de las directivas sindicales, en este aspecto, nuestra organización sindical es pionera en esta práctica sindical, toda vez que desde su misma creación cuenta con toda una serie de mecanismos democráticos que le dan cohesión.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta Institución?

En cuanto a la libertad sindical dentro de la Institución debe señalarse que el derecho de constituir organizaciones sindicales no ha sido un tema a discusión, como si lo ha sido la falta de reconocimiento de los representantes de los trabajadores académicos afiliados al STUNAM y el contar con un ordenamiento legal adecuado para asistir plenamente a sus representados afiliados al sindicato reconocido en términos del artículo 353.

La negociación colectiva como medio indispensable para dialogar y convenir las condiciones de trabajo y salarios dignos, partiendo de lo pactado bilateralmente en el CCT entre el STUNAM y la UNAM, ha sido un pilar prioritario para alcanzar los acuerdos necesarios e indispensables para propiciar la estabilidad en la fuente de empleo y ampliar el espectro de la protección de los derechos humanos laborales, por lo que siempre es un esfuerzo conjunto y no ha sido una nueva etapa a raíz de la reforma laboral del 2019 por lo menos para la Institución, pues este principio, este derecho, no es nuevo dentro de las leyes laborales del país, aunque es de

reconocerse que, esta práctica no es muy recurrente por la existencia de los contratos de protección patronal y el sindicalismo oficial o corporativo.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?, ¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que se deben cumplir?

La reforma laboral de 2019 que si tuvo inclusión dentro de nuestras normas estatutarias fue la relativa a la equidad y paridad de género, pues las reformas a la Ley laboral en cuanto a las obligaciones de los sindicatos son acciones que la organización sindical ha venido contemplando dentro de sus Estatutos desde sus orígenes.

Las acciones en concreto que se tomaron fue la adecuación del Estatuto sindical, si bien las quince fracciones del artículo 371 de la Ley laboral ya estaban contenidas dentro del Estatuto, se hicieron algunos agregados y adecuaciones, precisamente en el sentido de agregar algunos datos de identificación en las boletas de elección, la firma autógrafa en la Convocatoria de elección de directivas sindicales, la representación proporcional en razón de género.

En cuanto a nuevas obligaciones, la reforma planteó modificaciones a los estatutos, como son: la legitimación de los contratos, tener la constancia de representatividad, la elección de las directivas deberá ser mediante voto libre, personal, directo y secreto, la rendición de cuentas a la asamblea sindical cada seis meses, someter a decisión de los trabajadores el convenio que ponga fin a un conflicto colectivo o bien la firma de un contrato colectivo, por mencionar algunas.

5.- Actualmente, ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

Principalmente tres organizaciones aglutinan a los trabajadores de la UNAM: el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, (STUNAM), que cuenta con la titularidad del CCT de los trabajadores administrativos; la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM), la cual cuenta con la titularidad del CCT del personal académico; y el

Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la UNAM (SITTAUNAM).

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

Como se ha señalado anteriormente, existe normas bilaterales que rigen las relaciones laborales entre la Institución y el STUNAM, pese a estas disposiciones los conflictos colectivos que se presentan en la Universidad son principalmente de naturaleza económica, pues se busca el mejoramiento o implementación de nuevas condiciones de trabajo.

Así mismo, otro tipo de conflicto colectivo es la aplicación o administración del CCT a partir de nuevos convenios y la implementación de nuevas tecnologías, ya que la relación entre trabajadores y patrón ha sufrido transformaciones a partir de su impacto en aspectos que en ocasiones violentan el CCT y los acuerdos pactados, por ello se tienen que estar revisando y precisando constantemente.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los conflictos?

Un aspecto que ayuda en la búsqueda de solución es la disposición de las partes a través del diálogo durante la negociación colectiva para encontrar cauces contractuales que mantengan la armonía en la relación laboral. En todo este proceso se busca privilegiar las labores sustantivas que la UNAM presta a la sociedad y entre las soluciones de fondo siempre lo hemos señalado, está la correcta interpretación y respeto a lo pactado.

8.- ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

Desde 1988 cuando el STUNAM estalló la huelga por un incremento salarial del 50%, no se ha optado nuevamente por este derecho constitucional lo cual, hasta hoy en día, ha garantizado una estabilidad laboral entre la UNAM-STUNAM, priorizando el dialogo y la naturaleza orgánica de la Universidad. Las huelgas pueden evitarse en

todo momento, pues esta debe ser considerada como último recurso en una negociación, pero para ello deben existir entre las partes, la voluntad de resolver los conflictos y aportar los medios necesarios para encontrar beneficios comunes.

9. Desde su punto de vista ¿Le hace falta a la Ley laboral regular algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?

Para dar respuesta a la presente interrogante debemos partir de la idea que la Ley laboral es la norma mínima de derechos que deben ser garantizados a un trabajador en una relación laboral y que la mayoría de las universidades cuenta con un CCT que regula las condiciones de trabajo de las relaciones laborales que celebran con sus trabajadores y en ese tenor, estas Instituciones de acuerdo a su naturaleza y particularidades, están dotadas por ley de las herramientas necesarias para regular de conformidad con sus necesidades la prestación de los servicios, académicos y administrativos.

10.- ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

No, nuestro sindicato al conocer las disposiciones legales contenidas en la reforma del 2019, de manera anticipada a través de su departamento jurídico, comenzó el análisis y la adecuación de aspectos como la equidad y paridad de género, reiterando que muchas de las medidas implementadas con la reforma nuestra organización ya las tenía implementadas en su vida sindical democrática.

11.- La organización sindical cumple a cabalidad con la entrega de la información que establece la reforma laboral? ¿Tiene en orden sus padrones?

El STUNAM, es un sindicato muy activo y en constante comunicación con sus instancias sindicales en las dependencias, por lo que, a través de la Secretaría General y las Secretarías de Organización Administrativa y Académica, pero particularmente en el tema de los padrones, el Departamento de Padrón ha procurado, con auxilio de las asambleas sindicales tener en todo momento

actualizado el padrón de afiliados así como cada una de las delegaciones sindicales que la conforman, información que se encuentra publicada en la página de internet del sindicato, así como en los portales de transparencia.

12.- ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?

La pandemia mundial por COVID-19 afectó en sus labores sustantivas a la UNAM, así como a todo el mundo. Ante este problema de salud planetaria, la Institución tomó medidas para evitar la propagación y el contagio entre la comunidad universitaria, en el aspecto laboral el 14 de agosto de 2020 celebró convenios entre la UNAM y STUNAM en los que se plasmaron las bases para delinear los aspectos para un retorno seguro y continuar brindando los servicios necesarios a su comunidad universitaria.

13.- ¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia, Si es así, diga, ¿cómo fue la forma en que se trabajó?

Como he señalado, en cumplimiento a su misión nuestra Universidad Nacional, desarrolla muchas tareas de carácter académico y de investigación que no pueden suspenderse, por lo que, continuó desarrollando actividades y labores, pero para darle formalidad la UNAM y STUNAM firmaron una carta compromiso y condiciones de prestación de servicios por parte de los trabajadores administrativos en el periodo de contingencia.

14. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

La pandemia aún no termina, las lecciones y tareas que nos presenta como retos, son las nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, como sindicato de institución ya estamos revisando sus implicaciones en el mundo laboral y sus posibles regulaciones.

Esta nueva forma de trabajo, necesariamente pasa por un diálogo amplio entre las partes a convenir, donde tomando elementos ya desarrollados por la Organización

Internacional del Trabajo y aspectos naturales del trabajo universitario desarrollado por el personal administrativo podrán establecer la regulación que permita las condiciones óptimas para su implementación. Esta nueva figura de trabajo, el teletrabajo, conlleva muchos aspectos, los cuales a partir de la realidad laboral deben ser consideradas.

Entrevistada: **Martha Roselia Villavicencio Rivera**,
Secretaria de Conflictos Administrativos del
STUNAM.

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre
Yáñez.

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Así es, y es importante destacar algunos aspectos históricos que la crearon y permitieron generar justicia laboral dentro de esta Institución. Un primer momento que regula las relaciones bilaterales tiene que ver con la huelga histórica de 1972-1973, en la que una de las principales demandas fue el reconocimiento de la organización sindical llamada STEUNAM y su intención de negociar un Contrato Colectivo de Trabajo que no se logró, pero en su lugar de esta huelga se obtiene un Convenio Colectivo de Trabajo.

Un segundo momento fue la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por los trabajadores el 20 de junio de 1977, donde se buscó obtener un instrumento jurídico que le diera estabilidad laboral al personal de la Universidad Nacional Autónoma de México a través de un sindicato. Esa huelga logra el reconocimiento de un Contrato Colectivo de Trabajo y da certeza jurídica al sindicato.

Ahora bien, existe una amplia normatividad laboral que nos aplica, por un lado, nos regula un Contrato Colectivo de Trabajo cuyo clausulado establece en cada tema las formas y observancias que deben cumplir tanto trabajadores como administración universitaria, el cual se revisa cada dos años, y el relacionado a la revisión salarial cada año. Un aspecto de relevancia es la cláusula que habla de la bilateralidad en los acuerdos para resolver temas de interés laboral, pues existen nuevas condiciones que surgen y obligan a modificar la normatividad, como sucedió en la pandemia, para lo cual se plantea el tema, se buscan acuerdos y se firma un convenio que permita sortear ese problema de salud.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta las relaciones laborales

colectivas en esta Institución?

De acuerdo al decreto por el que se reformó la Ley Federal del Trabajo en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, nuestra organización sindical consideró necesario adecuar el Estatuto del STUNAM, así como el Reglamento de Procesos de Votación con la finalidad de cumplir con las obligaciones establecidas en dicha Ley. Por tal motivo el Consejo General de Representantes del STUNAM, en sesión y como punto único, discutió la adecuación de la norma estatutaria conforme a las reformas de la Ley Federal del Trabajo del 1º de mayo de 2019.

De manera general y por unanimidad se aprobó lo siguiente: la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371, fracción IX, establece que el procedimiento para la elección de la directiva sindical se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto. Cabe señalar que nuestra organización sindical hace de esto una práctica recurrente desde hace más de 40 años, por lo que, únicamente fue necesario precisar las características del voto “personal y libre” ya vigente y aplicable en este sindicato. Se aprobó el ejercicio del voto personal, libre, secreto, directo, universal y en urna para todos los procesos de elección.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta institución?

Recordando el contexto histórico de nuestra organización puedo sostener que el estatuto que actualmente nos rige ha reconocido la libertad sindical, ya que un factor fundamental dentro del STUNAM ha sido generar unidad, la cual nos ha permitido discutir los temas en el marco de la pluralidad. Nuestro sindicato está conformado por trabajadores con distintas expresiones políticas y organizados en corrientes, por lo que, este señalamiento en la reforma laboral de 2019, contiene una práctica ya regulada en nuestra vida laboral sindical. Hay que precisar que, un elemento clave para la consolidación de la unidad de los trabajadores universitarios es la proporcionalidad, la cual significa que, en todos los órganos de representación sindical, las distintas expresiones políticas tienen voz y voto,

alcanzando un 20 por ciento de la votación, por lo que, para cualquier tema a tratar de carácter interno o ante la administración universitaria son considerados todos los puntos de vista. Respetar la inclusión en los asuntos que atiende el STUNAM ha sido un pilar en su organización y nos permite estar en sintonía con los propósitos democráticos que busca impulsar la reforma de 2019, la cual está enfocada a sindicatos donde su vida sindical era nula o con un perfil proteccionista.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?

¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que se deben cumplir?

Una de las obligaciones de la reforma laboral de 2019 que se incorporó a nuestras normas estatutarias fue el tema de la equidad y paridad por razones de género, ejemplo de ello fue que, en el proceso electoral de abril de 2022 para integrar el Comité Ejecutivo ya se aplicó la paridad de género y no fue un aspecto complicado pues desde el nacimiento de la organización sindical tenemos prácticas democráticas, como la votación que establece el voto universal, directo y secreto en urnas, por lo que, se designaron 9 mujeres y 10 hombres como miembros del Comité, esta figura deberá llevarse también a las elecciones para delegaciones sindicales y, en general, a toda la estructura sindical.

5. Actualmente ¿cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

En la Universidad Nacional Autónoma de México existe el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), el cual es un sindicato de institución que aglutina a trabajadores académicos y administrativos y cuenta con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo únicamente del personal administrativo, pero en ejercicio de la libertad sindical contamos con un número importante de académicos a los cuales les defendemos sus derechos sindicales y cuentan con toda la inclusión y los derechos de cualquier trabajador.

En el caso de los académicos existe una Asociación Autónoma del Personal

Académico de la UNAM (AAPAUNAM), la cual cuenta con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo del personal académico.

Una tercera y última organización, es el Sindicato Independiente de Trabajadoras y Trabajadores Académicos de la UNAM, (SITTAUNAM).

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

Esta pregunta es muy significativa pues a pesar de que existe la bilateralidad con una serie de normas establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y Convenios, en la práctica diaria existen una serie de violaciones sistemáticas al CCT, entre las que solo señalaré, la falta de aplicación correcta en lo que establece la norma legal, como usurpación de funciones al trabajo administrativo y lo que establece el Catálogo de Puestos del Personal Administrativo, la recuperación de la materia de trabajo y un aspecto nodal es la equivocada interpretación que hacen las administraciones locales a los acuerdos establecidos bilateralmente y reflejados en los Convenios y el CCT.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

Las soluciones hasta el momento parten de no dañar a nuestra Universidad Nacional, por lo que, se busca la creación de mesas de diálogo con la administración central donde se plantean los abusos, sustentados por las representaciones sindicales locales de las violaciones que existen en las dependencias por parte de las administraciones locales para buscar las soluciones. Un factor determinante en la solución de las problemáticas, pasa por el diálogo y la disposición de las partes para trabajar conjuntamente y encontrar soluciones.

Una solución real, sería que las administraciones universitarias se ciñeran a lo establecido en todo lo pactado y establecido bilateralmente, dejando de lado interpretaciones y desterrando el abuso, lo cual solo crea un ambiente que retrasa las tareas sustantivas que tiene la universidad para con la sociedad.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

En todo momento buscamos los recursos que tienen los trabajadores, el diálogo y la negociación, sobre todo encontrar soluciones que ayuden al buen funcionamiento de nuestra Universidad Nacional, nuestro principio estriba en “si le va bien a la universidad, le va bien al sindicato”, por lo que, en otros momentos cuando el diálogo se cierra y prevalece la cerrazón al entendimiento se ha tenido que estallar la huelga, tal fueron los momentos tan importantes donde se recurrió al último recurso que tienen los trabajadores las huelgas de 1972-1973, 1977, 1982 y 1988, pero de hace tres décadas hacia acá, se ha buscado privilegiar el diálogo y el convencimiento para encontrar soluciones a los conflictos laborales.

9. Desde su punto de vista ¿Le hace falta a la Ley laboral regular algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?

Un factor importante es que las universidades del país tengan garantizado su presupuesto y no se creen conflictos como falta de pago quincenal o atraso en el pago de aguinaldos, así como el respeto irrestricto a todos los acuerdos pactados, toda vez que pese a existir documentos pactados bilateralmente no son respetados lo que ocasiona conflictos que llevan a los trabajadores a recurrir a su único recurso para ser escuchados y respetados, la huelga.

10. ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

R.- Considero que no, desde el momento que se aprobó la ley, nuestra organización sindical a través de su departamento jurídico, analizó y planteó al máximo órgano, entre congreso y congreso, al Consejo General de Representantes las adecuaciones pertinentes, este órgano discutió y resolvió los cambios.

11. ¿El STUNAM cumple a cabalidad con la entrega de la información que establece la reforma laboral? ¿Tiene en orden sus padrones?

Nuestra organización sindical tiene una vida muy activa, los trabajadores están familiarizados con cualquier asunto de carácter laboral, cultural o deportivo que impulsa el sindicato y están al pendiente. En el terreno sindical, constantemente tenemos actividades, una muy importante es la entrega de boletos de día del niño, día de las madres y las revisiones contractuales y salariales, cada año para ese tipo de eventos nuestra organización sindical requiere de un padrón actualizado, por lo que, a través de nuestra Secretaría de Organización Administrativa se cuenta con un padrón confiable y en interacción constante, las delegaciones sindicales, contribuyen de manera importante en la actualización quincenal de este padrón.

12. ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?

Este problema de salud mundial no solo afectó a la Universidad Nacional y a México, sino a todo el mundo, nuestra universidad de inmediato tomó medidas, primero para evitar contagio y exponer a su comunidad universitaria, el trabajo que desarrolló tanto el personal administrativo como el académico fue a través del teletrabajo, un número importante de investigadores continuaron acudiendo a la máxima casa de estudios a continuar con investigaciones que ayudaran a mitigar la pandemia producida por el COVID-19. Nuestra universidad en todo momento continuó con sus actividades, aunque no de forma cabal. Considero que la Institución estuvo a la altura del reto al contribuir en la mitigación de este mal que continúa afectando a la humanidad.

13. ¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia, Si es así, diga, ¿cómo fue la forma en que se trabajó?

Nuestra Universidad continuó sus actividades, para el correcto desarrollo de labores nuestra organización sindical de manera bilateral con la administración universitaria central estableció una serie de acuerdos, en los puntos a resaltar

estableció en cuatro convenios las formas seguras de regreso a las labores: el del 14 de agosto señala el retorno seguro laboral para el personal administrativo de base, el del 19 de marzo de 2020 es una carta compromiso y condiciones de prestación de servicios por parte de los trabajadores administrativos en el periodo de contingencia por COVID-19.

Quiero resaltar que nuestra Universidad Nacional nunca paró sus servicios, simplemente encontró, a partir de este problema de salud, una “nueva normalidad” donde los avances de la nueva tecnología ayudaron en el desarrollo de sus actividades.

14. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por Sars- Cov-2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

Esta pregunta está muy relacionada con la anterior, un factor que surgió como tema nuevo a partir del problema de salud mundial que afectó a todo nuestro país, son las nuevas formas de trabajo, relacionadas con el teletrabajo.

Para atender esta problemática, nuestra organización sindical a través de su Departamento Jurídico, que ya se observa su implementación de manera unilateral al margen de nuestro Contrato Colectivo, trabajó en el tema del trabajo a distancia también conocido como “Teletrabajo” y tomando aspectos laborales de carácter internacional, construyó un anteproyecto que ya es del conocimiento de los sindicalistas. Para atender esta nueva realidad, donde se utiliza la tecnología de la información, la comunicación y será parte de una nueva modalidad de trabajo, considero, que tanto la administración universitaria como nuestra organización sindical debemos argumentar y aportar los elementos suficientes que ayuden al análisis y reglamentación de todos los elementos, técnicos, humanos y laborales. Debemos allegarnos de lo consignado por la Organización Internacional de Trabajo, donde existe un gran avance en cuanto a la caracterización de las condiciones en que podría desarrollarse el teletrabajo, sea a domicilio o a distancia.

Debemos estar claros que este tema tiene muchas aristas que deben ser

discutidas y acordadas por las partes con el objetivo de lograr la implementación de un convenio que regule el trabajo a distancia equilibrando el trabajo presencial.

Atendiendo puntualmente a la pregunta, la realidad de esta nueva forma laboral resulta útil en estos momentos de búsqueda de alternativas, el teletrabajo, a través de un análisis que garantice las aristas de los ejes rectores del trabajo decente y pueda ser enriquecido con lo que como organización sindical le aportemos.

Entrevistado: **Rafael Garza Ibarra, Secretario General** del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre Yáñez.

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que aplica y regula a esta Institución?

Sí, para el desempeño de nuestras actividades gremiales en el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León, debemos estar al tanto de las reformas al contenido de las disposiciones constitucionales en materia laboral, de la Ley Federal del Trabajo y de las obligaciones y derechos estatutarios.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

De manera directa, en la necesidad de adecuar nuestro Estatuto y los Reglamentos que de él se derivan para regular los procedimientos de consulta directa a los trabajadores para efecto de las revisiones contractuales y los procesos electorales para constituir las directivas sindicales.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta institución?

El Estatuto del STUANL ya contemplaba antes de la reforma laboral de 2019, el voto universal, libre, directo y secreto para la elección de la Directiva sindical, sin embargo, estamos ajustando la reglamentación para garantizar la participación de los trabajadores en la definición del contenido de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?, ¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que de acuerdo con la LFT se deben cumplir?

Hemos organizado diversos talleres dirigidos a nuestros órganos de gobierno sindical para difundir la reforma Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo del

2019. Las reformas a nuestro Estatuto y Reglamentos están fundadas en un conocimiento detallado del derecho laboral.

5. Actualmente, ¿Sabe Usted cuántos sindicatos existen en esta Institución?

En la Universidad Autónoma de Nuevo León solo existe un sindicato, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nuevo León (STUANL) integrado por los trabajadores, administrativos y docentes.

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Institución?

Por lo general, están relacionados con la revisión anual del Contrato Colectivo de Trabajo.

7. ¿Cuáles son las formas en que se da solución a los conflictos?

En la resolución de conflictos de carácter laboral nos favorecen mucho las relaciones de cordialidad y respeto que tenemos con las autoridades universitarias, incluyendo el área jurídica y de recursos humanos, con quienes nos comunicamos con frecuencia. En relación con nuestra vida interna, nos hemos empeñado en generar canales de comunicación muy estrechos con los trabajadores.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que hay medios eficientes que actualmente eviten estallar una huelga?

El emplazamiento a huelga es acordado en el contexto de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, las respuestas a nuestro pliego de demandas, hasta la fecha ha contado con la aprobación de los trabajadores. Por lo que no hemos tenido estallamiento de huelga.

9. ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

Este Comité Ejecutivo fue electo el 5 de febrero del presente año, al respecto, tuvimos algunas dificultades para registrarlo ante la autoridad laboral federal en la plataforma dispuesta para ello, sin embargo, pudimos resolver esa contingencia.

Actualmente, estamos en los procesos de reforma estatutaria y de legitimación de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo.

10. ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución en el ámbito laboral?

Sí, de manera repentina tuvimos que emigrar del trabajo presencial al virtual, lo que generó algunas dificultades con la disponibilidad y uso de recursos tecnológicos, además de las contingencias propias debido a las implicaciones laborales no previstas del teletrabajo.

¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia?, ¿Si es así, diga cómo fue la forma en que se trabajó?

Aunque no se cancelaron todas las actividades presenciales, toda la actividad docente y muchas de las actividades administrativas se desarrollaron a distancia.

11. ¿A partir de la entrada en vigor de la reforma en 2019, ya tienen legitimado su CCT? y ¿Sabe cuál es el plazo máximo para hacerlo y las consecuencias de no llevarlo a cabo?

Aún no hemos legitimado el Contrato Colectivo de Trabajo, sabemos que el plazo vence el 1 de mayo del 2023 y las consecuencias de no hacerlo, por ello, estamos trabajando para cumplir esa obligación en tiempo y forma.

12. ¿Ya adecuaron los estatutos de su sindicato para que estén acordes con la reforma laboral?

No, justo estamos en ese proceso.

13. ¿A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, han llevado a cabo la renovación de su dirigencia sindical a través de los mecanismos que establece?, ¿Han cumplido con las disposiciones sobre las cuotas de género?

Sí, aunque no hemos culminado la reforma al Estatuto, el vigente ya establecía el derecho a votar de manera universal, libre, directa y secreta. La integración de hombres y mujeres fue debidamente aprobada por la autoridad laboral.

14. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que la pandemia por SARS-COV-2 deja para el trabajo en la Universidad?

La necesidad de fortalecer nuestras competencias en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), además de incorporar a nuestro Estatuto y Contrato Colectivo de Trabajo las disposiciones laborales para garantizar que el trabajo a distancia se desarrolle con eficiencia y sin violaciones al derecho.

15. Desde su punto de vista ¿Qué le hace falta regular a la Ley laboral? ¿Considera que falta contemplar algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?
Consideramos que la reforma laboral cumple satisfactoriamente con una nueva visión de representatividad de las organizaciones sindicales, fundada en el empoderamiento del trabajador para tomar las decisiones mas importantes relacionadas con nuestros derechos y el bienestar contenidos en nuestros reglamentos internos y relaciones contractuales con la Universidad.

Entrevistado: **Alejandro Avilés Gómez,**
Abogado del STUNAM.

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre
Yáñez.

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Sí, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Colectivo de Trabajo, principalmente.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

Por lo que hace al sindicato, concretamente un poco en la negociación colectiva, pues éste debe realizar los preparativos con tiempo suficiente para que las personas trabajadoras puedan participar en la toma de decisiones.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta institución?

No, en la UNAM existe la libertad sindical, las personas trabajadoras pueden constituir sindicatos sin permiso o autorización previa; además, existen organizaciones sindicales independientes; la negociación colectiva es el sello distintivo entre la UNAM y sus sindicatos; en cuanto a la contratación colectiva, únicamente existe y se lleva a cabo en el sector administrativo.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?, ¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que se deben cumplir?

Armonizar el Estatuto con las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de representación proporcional en razón de género, requisitos de la boleta electoral para la elección de dirigentes, rendición de cuentas, firma de convenios mediante el voto personal, libre, directo y secreto de las personas trabajadoras, legitimación del Contrato Colectivo de Trabajo, principalmente.

5. Actualmente, ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

Dos, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, sindicato de institución o de empresa (STUNAM) y la Asociación Autónoma del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México, sindicato gremial (AAPAUNAM).

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

De manera general, principalmente por revisión salarial y contractual, y de manera particular, por la invasión de la materia de trabajo reservada para el personal administrativo de base.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

Diálogo social.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

La huelga siempre ha sido una opción, sin embargo, la UNAM y el STUNAM son instituciones sólidas que, a través del diálogo social llegan a acuerdos.

9. Desde su punto de vista ¿le hace falta a la Ley laboral regular algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?

La regla en la relación laboral del personal académico debe ser definitivo, y por excepción, los contratos temporales y no al revés como sucede actualmente, y permitir la conformación de sindicatos nacionales que agremien a personas trabajadoras de diversas universidades.

10.- ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

No, muchos de los aspectos adicionados a la Ley Federal del Trabajo en 2019 ya estaban considerados en el estatuto sindical, sin embargo, no ha sido fácil permear en las personas trabajadoras que el CFCRL, si así lo solicita, puede presenciar el proceso electoral para elegir la directiva sindical, pues lo ven como una intromisión.

11.- ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?

No, la tecnología permitió a la UNAM y a muchas instituciones, cumplir con la mayoría de sus actividades sustantivas.

12.- ¿Esta Institución continuó laborando durante la pandemia? Si es así ¿cómo fue la forma en que se trabajó?

Sí, la mayoría de sus actividades se realizaron de manera virtual y algunas investigaciones se siguieron haciendo presenciales, con los protocolos necesarios.

13. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

Sin duda la regulación del teletrabajo, es una actividad que se llevó a cabo aun antes de su adición el 11 de enero de 2021 en la LFT, y aunque la Ley dice que la modalidad de teletrabajo formará parte del Contrato Colectivo de Trabajo no se han establecido las condiciones para ello.

Entrevistado: **Arnoldo Rodríguez Hernández,**
Secretario de Finanzas del STUNAM.

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre
Yáñez.

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Sí.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, se derivó de una reforma al artículo 123, apartado "A" de nuestra Constitución Política, misma que se centró en los siguientes tres rubros:

a. La transición de la impartición de justicia en materia laboral que anteriormente estaba a cargo de las Juntas de Conciliación, ahora a manos de los Tribunales de lo laboral que forman parte del Poder Judicial de la federación.

b. A fin de priorizar la conciliación en la solución de conflictos laborales, se creó un Centro de Conciliación "Autónomo" el cual se encarga de la conciliación previa al proceso jurisdiccional, así como del registro de los sindicatos.

c. Democracia sindical, la cual prioriza el voto personal, libre y secreto en la elección de las directivas sindicales.

El impacto dentro de las relaciones laborales colectivas con la institución y derivadas de la reforma radica, principalmente, en los procesos de revisión contractual, pues la reforma a la Ley Federal del Trabajo, precisamente en el artículo 390 Ter regula el procedimiento que se debe seguir para la consulta de las personas trabajadoras al contenido de los CCT productos de sus revisiones, dándose aviso al Centro Federal de Conciliación, con diez días de anticipación, lo cual implica que los tiempos en las negociaciones colectivas dentro de la institución se modifiquen, pues esto debe ser dentro de los tiempos que establece el artículo 399 de la Ley.

3. Actualmente, ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

Dos, STUNAM un sindicato de institución, el cual recibe un tratamiento como sindicato de empresa, y la AAPAUNAM que por afiliar a trabajadores académicos es considerado como un sindicato gremial.

4. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

Los conflictos colectivos que se presentan en la Universidad son principalmente de naturaleza económica, pues se busca el mejoramiento o implementación de nuevas condiciones de trabajo.

Así mismo, otro tipo de conflicto colectivo es la aplicación o administración del contrato colectivo de trabajo.

5. ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

El dialogo, la negociación colectiva y la conciliación.

6. ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

No.

7. ¿El STUNAM cumple a cabalidad con la entrega de la información que establece la reforma laboral? ¿Tiene en orden sus padrones?

En específico con los padrones, el Departamento de Padrón ha procurado, con auxilio de las asambleas sindicales tener en todo momento actualizado el padrón de socios de cada una de las delegaciones sindicales que conforman a esta organización sindical, mismo que se encuentra publicado en la página de internet del sindicato, así como en los portales de transparencia.

8. ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?

Me parece que la pandemia no afectó a la institución, se tuvieron que implementar medidas que permitieran seguir impartiendo las labores sustanciales y sin duda, económicamente representó erogaciones no previstas.

9. ¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia? Si es así ¿cómo fue la forma en que se trabajó?

Si, principalmente las clases se siguieron impartiendo de manera virtual y en la medida de lo posible las actividades administrativas, en las áreas prioritarias siguieron desarrollándose con las medias sanitarias recomendadas por las autoridades correspondientes.

10. Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

Regular adecuadamente y de conformidad a los CCT, la prestación del servicio administrativo y académico en la modalidad a distancia, en las áreas que su naturaleza así lo permitan.

Entrevistado: **Bruno Luna Gómez,**

Secretario del Trabajo y Conflictos Académicos del
STUNAM.

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre
Yáñez.

1. ¿Conoce usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Sí, se integra por los artículos 3º y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley del ISSSTE, la Legislación Universitaria y el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT).

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

En mi opinión, varios aspectos de la reforma laboral de 2019 guardan similitud con los principios que norman las relaciones laborales entre la Universidad Nacional Autónoma de México y nuestra organización sindical. Con la reforma se crea el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que, tiene como propósito promover la conciliación laboral, el registro de los sindicatos y de los CCT, impone como condición para la legitimación del CCT que los trabajadores conozcan su contenido antes de ser remitido a las autoridades y se deberá proporcionar a todos los trabajadores una copia del mismo. Es conveniente mencionar que estas disposiciones se han aplicado entre la administración de la Universidad Nacional y el sindicato a través de la Comisión Mixta de Conciliación, para el caso del personal administrativo, y la Comisión Mixta de Conciliación y Resolución para el caso del personal académico. Asimismo, se lleva a cabo la difusión del CCT y los acuerdos laborales suscritos bilateralmente con el propósito de promover entre todos y cada uno de los trabajadores el conocimiento de las obligaciones y los derechos que contiene este instrumento laboral, a efecto de fortalecer la identidad con las funciones sustantivas de la Institución, al tiempo que les permita la superación de sus condiciones laborales. En este sentido, la experiencia de las relaciones laborales en la Institución es consistente con la orientación de la reforma, al establecer como objetivo el incrementar el bienestar de los trabajadores, así como la posibilidad de generar empleos calificados con la remuneración

correspondiente. Deberá considerarse, en todo momento, el impacto que pudiera generar la introducción de nueva tecnología en los procesos de trabajo.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta Institución?

Es conveniente mencionar que, desde su fundación, la norma estatutaria del Sindicato de Trabajadores de la UNAM establece como principios la organización por la libre decisión de sus agremiados, el principio insoslayable de la democracia sindical, entendida como la participación en igualdad de condiciones, en el análisis, la discusión, tratamiento, aprobación y aplicación de los acuerdos sindicales, en este mismo sentido, en la elección de sus diversas instancias de dirección, a saber: Congreso General Ordinario, Consejo General de Representantes y Comité Ejecutivo, a través del voto universal, personal, directo, secreto y en urnas. Asimismo, considera la incorporación de todas las corrientes de opinión en esas instancias de dirección y en las comisiones mixtas contractuales, que obtengan el veinte por ciento de la votación correspondiente. Hoy en día, a esta condición se incorpora la proporcionalidad en razón de género, es decir, la reforma de 2019 establece como condición la participación de las mujeres en las instancias de dirección. Esta condición permitirá, sin duda, aportar mayores elementos en las instancias de negociación y contratación colectiva en la Institución.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?, ¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que se deben cumplir?

En virtud de que la reforma laboral se encuentra en sincronía con los principios que norman nuestra Norma estatutaria y las relaciones laborales entre la administración y el sindicato, no sólo ha ratificado en todos sus términos los principios de libertad, democracia sindical, transparencia y rendición de cuentas, sino que han incorporado los que hoy establece la Ley como producto de la reforma laboral, entre otras, la proporcionalidad en razón de género, fortalecimiento de la conciliación y justicia laboral, fomentar un entorno laboral con igualdad de oportunidades para las trabajadoras y los trabajadores, la prohibición de cualquier tipo de discriminación, hostigamiento y acoso laboral.

5. ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

En la Universidad Nacional se encuentra reconocido como sindicato de Institución, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Así también se encuentra reconocida la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM.

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

Las demandas por revisión integral, cada dos años, del CCT, así como las que corresponden a la revisión anual del salario por cuota diaria. En repetidas ocasiones, nuestra organización sindical ha demandado de la administración universitaria en cumplimiento del CCT y los acuerdos suscritos bilateralmente, en particular los relativos a la contratación de personal de confianza, honorarios profesionales, técnicos académicos, que en opinión del Sindicato "invaden" la materia de trabajo que corresponde a las funciones del personal administrativo de base.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

La instalación de mesas de negociación integradas bilateralmente, que tienen como método el análisis, discusión y acuerdos sobre las demandas de la organización sindical.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

En 1972 y 1977 estallaron sendas huelgas por reconocimiento de la organización sindical y la suscripción del CCT. En 1983 y 1988 se estallaron huelgas por demandas de carácter salarial y mejora de las condiciones de trabajo. A partir de 1994, se suscribió el Programa de Recuperación Salarial, consecuentemente las revisiones contractuales han tenido como propósito el mejoramiento de los programas que lo integran, a saber, I) Actualización del Tabulador, II) Programa Integral de Capacitación y Adiestramiento (Actualización), III) Programa de Evaluación al Desempeño por Calidad y Eficiencia, IV) Racionalización de la Estructura Administrativa de la UNAM, lo cual ha evitado hasta este momento el estallido de huelga en la Institución. Justo es mencionar que esto no implica la renuncia al estallido de la huelga en caso de ser absolutamente necesario, como un derecho que la Constitución otorga al Sindicato.

9. Desde su punto de vista ¿le hace falta a la Ley Laboral regular algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿cuáles son?

En mi opinión, lo que es imperativo es el cumplimiento y aplicación de lo establecido en la Ley Laboral y las disposiciones establecidas en la Legislación Universitaria, particularmente el Estatuto del Personal Académico y el CCT del Personal Académico, para el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México. Si alguna modificación hubiera que hacer a la Ley Laboral, es modificar el artículo 353-Ñ de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de establecer el derecho de los trabajadores universitarios del país a la integración de un Sindicato Nacional de Trabajadores Universitarios.

10. ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así ¿Cuáles son éstas?

No ha habido dificultad para cumplir con las obligaciones, más aún, es mi opinión, que algunos aspectos de la reforma laboral de 2019 incorporó algunos elementos ya contemplados en nuestra Norma Estatutaria.

11. ¿Cumple a cabalidad con la entrega de la información que establece la reforma laboral?, ¿Tiene en orden sus padrones?

Sin duda alguna, nuestra organización sindical cumple con los requerimientos que establece la reforma laboral, particularmente lo relativo a la actualización de los padrones de la membresía sindical, la distribución a todos y cada uno de los agremiados del Estatuto Sindical actualizado, del CCT, de los convenios suscritos bilateralmente que integran el Programa de Recuperación Salarial.

12. ¿Considera que la pandemia por SARS-COV2 afectó a la Institución?

La Universidad Nacional en modo alguno está exenta de las condiciones vividas, no sólo a nivel nacional sino internacional, por lo que se puede afirmar sin ninguna duda, que sí hubo una afectación a la Institución. Ante la gravedad de las condiciones sanitarias, la Institución se vio en la necesidad de suspender actividades en forma presencial.

13. ¿Esta Institución continuó laborando durante la pandemia? Si es así ¿cómo fue la forma en que se trabajó?

Es conveniente mencionar que la Institución suspendió actividades presenciales totales a partir del mes de marzo de 2019, no obstante, las actividades docentes en todos los niveles educativos y áreas de conocimiento se mantuvo activa, con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, con el apoyo de las dependencias universitarias, como la Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia. Las actividades de investigación, difusión y extensión de la cultura también fueron desempeñadas en condiciones de lo que se ha denominado trabajo en casa. Así también, el personal administrativo desempeñó actividades en áreas esenciales, así como las que corresponden a limpieza y vigilancia, en atención a la seguridad de la comunidad y las instalaciones universitarias.

14. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS COV2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

La pandemia nos brindó la oportunidad de ser empáticos, respetuosos y solidarios entre los integrantes de la comunidad universitaria y las personas que a ella asisten, al aplicar las medidas sanitarias para la prevención del contagio, como el uso de cubrebocas, limpieza general, ventilar los espacios cerrados, evitar la asistencia a eventos sociales sin las medidas preventivas. En lo que refiere al desempeño de las actividades sustantivas de la Institución, a partir del desarrollo de nueva tecnología, específicamente de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el uso de plataformas de comunicación masiva (zoom, entre otras) poder desarrollar actividades a través de las plataformas y aplicaciones tecnológicas. Una vez más, las condiciones sanitarias y de salud derivadas de la pandemia, así como la responsabilidad que el Estado mexicano ha delegado en las instituciones públicas de Educación Media Superior y Superior, así como a los centros públicos de investigación en ciencias, humanidades y artes han impuesto retos no fáciles de superar. Sin embargo, la inteligencia, la madurez, la experiencia acumulada por la Universidad Nacional Autónoma de México sin duda serán fundamentales para cumplir con las responsabilidades que de ella demanda la sociedad.

Entrevistado: **Alberto Pulido Aranda,**

Secretario de Prensa y Propaganda del STUNAM.

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre
Yáñez.

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Por supuesto que la conozco, buena parte de la normatividad universitaria ha sido posible gracias a la lucha sindical que se ha dado en la UNAM desde 1929 a la fecha, y que se ha desarrollado a través de negociaciones entre la administración de la UNAM y las organizaciones sindicales.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

Poco ha impactado, ya que esta reforma fundamentalmente se dio para darle certeza a los trabajadores sobre el destino de sus sindicatos y la legitimidad de sus Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) y ambos temas en la UNAM desde hace décadas se practica la democracia en elecciones mediante la votación universal, directa, secreta y en urnas, además en el STUNAM seguimos llevando la delantera pues en este se aplica el derecho a la proporcionalidad para las planilla minoritarias con el solo hecho de que obtengan el 20% de la votación. Por lo que toca a la legitimación del CCT los últimos días de octubre de cada dos años se pone a consideración de los afiliados su contenido para ver si se aceptan o no la revisión de este.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta institución?

La democracia y la toma de decisiones de los afiliados siempre han estado garantizadas por el propio Estatuto del STUNAM a través de la secrecía de sus consultas o a mano alzada, de ser el caso, en las asambleas delegacionales. Es una norma la consulta y votación secreta, universal, directa y en urnas.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?, ¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que se deben cumplir?

Claro, acabamos de llevar a cabo una votación para Comité Ejecutivo con la supervisión de inspectores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) quienes no encontraron anomalías, por el contrario, el STUNAM fue puesto como ejemplo de democracia por la propia STPS, por ende, se nos otorgó la toma de nota de la nueva directiva. Estamos realizando ya la tramitología para que se nos otorgue la legitimidad del CCT.

5. ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

Un sindicato de institución que agrupa a académicos y administrativos, el STUNAM, y una Asociación de asociaciones AAPAUNAM.

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

Colectivos muy contados, parciales e individuales muchos y que han sido resueltos en las dependencias, y dado el caso, ante funcionarios laborales de la administración central, y varios que llegan a la Junta Federal de Conciliación. Por lo regular siempre se ha negociado de manera correcta entre las partes.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

Negociación y convencimiento.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

En la UNAM, de 1972 a la fecha hemos estallado varias huelgas; en octubre-diciembre de 1972-73 el Sindicato de Trabajadores y Empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (STEUNAM), en junio-julio de 1977 el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM), en 1982 y 1988 el STUNAM.

Gracias a las negociaciones y al convencimiento entre la UNAM y el STUNAM y por decisión de los trabajadores se ha evitado el estallamiento de huelgas, aunque nunca renunciaremos a hacerlas si no quedará otra opción.

9. Desde su punto de vista ¿le hace falta a la Ley laboral regular algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?

Creemos que hace falta en la ley que se reconozcan a los sindicatos universitarios como tales y no como asociaciones cómo está actualmente.

Que se reconozcan los derechos de los administrativos y académicos en contratos únicos.

10. ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

No hemos tenido ninguna dificultad. Hemos cumplido sus ordenamientos a cabalidad.

11. ¿El STUNAM cumple a cabalidad con la entrega de la información que establece la reforma laboral?, ¿Tiene en orden sus padrones?

Nuestros padrones son revisados y depurados constantemente y son publicados en la página oficial del STUNAM para que estos puedan ser conocidos por los afiliados y por cualquier interesado no miembro del STUNAM.

12. ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?

Definitivamente si la afectó por ejemplo en la utilización de clases mediante redes sociales cuando estas no se encontraban mediadas en la UNAM y si afecto de manera importante lo laboral.

13. ¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia? Si es así ¿cómo fue la forma en que se trabajó?

Si siguió laborando con educación a distancia, posteriormente híbrida; mantenimiento presencial en supervisión en laboratorios. La UMAM nunca dejó de laborar.

14. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

Crear una cultura de empatía hacia el semejante, hacia la naturaleza y el medio ambiente, debemos ir creando estructuras y normas que pongan en el centro la empatía.

Entrevistado: **Gustavo A. Rodríguez Martínez**,
Secretario de Organización Académica del
STUNAM.

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre Yáñez

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Sí.

2. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impacta a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

En nada.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta institución?

No, la contratación colectiva se mantiene en sus términos con ambos sindicatos y la libertad sindical se mantiene igual que antes de la reforma laboral.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral?, ¿Conoce cuáles son las nuevas obligaciones que se deben cumplir?

En principio si conocemos las obligaciones que hay que cumplir, la primera que tuvimos que atender en nuestro pasado proceso electoral es la relacionada a la proporcionalidad de género, donde se tuvo que determinar con base en dicha reforma, que el número de representantes por género correspondiera con la proporción de afiliados y afiliadas. Posteriormente, deberemos atender la “legitimación” del contrato, la cual está ampliamente superada ya que se entrega en mano a cada trabajador sindicalizado un ejemplar de este, además de que nuestro Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) se encuentra publicado en internet, tanto en la página del STUNAM, como en la propia de la UNAM, sin embargo, deberá formalizarse en términos de lo establecido en la reforma a través del voto secreto de los trabajadores sindicalizados.

5. ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?

Dos: el STUNAM, un sindicato de institución al tener por afiliados académicos y administrativos, y la AAPAUNAM, un sindicato gremial por tener como miembros a trabajadores académicos.

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

Las revisiones contractuales que se realizan cada dos años y las revisiones salariales que se realizan cada año.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

Primero el emplazamiento a huelga dentro de los plazos legales correspondientes y segundo, las pláticas bilaterales para conciliar y acordar lo conducente.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

Varias veces se estalló la huelga, en 1977, 1983, 1985 y 1988. Claro que puede evitarse la suspensión temporal del trabajo, desde 1988 a la fecha hemos logrado evitarlo, gracias al esfuerzo bilateral para acordar soluciones razonables a cada asunto planteado.

9. Desde su punto de vista ¿le hace falta a la Ley laboral regular algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?

Garantizar la estabilidad de los académicos generando la obligación de contratar en menor medida profesores de asignatura interinos y generando condiciones para la existencia de plantillas académicas de tiempo completo y medio tiempos definitivos.

10. ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

Hasta este momento ninguna.

11. ¿El STUNAM, cumple a cabalidad con la entrega de la información que establece la reforma laboral?, ¿Tiene en orden sus padrones?

Totalmente.

12. ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?

Por supuesto, si afectó al mundo y lo sigue haciendo también incluye a la Institución, sin embargo, la Universidad y quienes la conformamos hemos generado las condiciones necesarias para continuar con su función eficientemente.

13.- ¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia?, ¿Si es así diga cómo fue la forma en que se trabajó?

La UNAM jamás dejó de trabajar, siguió funcionando ininterrumpidamente en la investigación, presencialmente, aunque en forma limitada; en la docencia a través de clases virtuales, es decir, en línea, y en muchos casos lo que se definió como clases híbridas, en parte presenciales y en parte virtuales. En el ámbito administrativo, donde fue indispensable en forma presencial con las medidas sanitarias pertinentes, y en donde fue necesario en línea a través de la internet.

14. ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

El conocimiento y práctica de diversas herramientas docentes como la enseñanza a distancia y los mecanismos denominados híbridos que permiten ampliar los alcances de la Institución.

Entrevistado: **Juan Carlos Rito López**,
ex Secretario General del Sindicato Único de
Trabajadores de la Universidad Autónoma de la
Ciudad de México (SUTUACM),
Periodo noviembre 2017 a noviembre de 2019.
Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre
Yáñez

1. ¿Qué periodo comprendió su representación como Secretario General del SUTUACM y cuándo fue el último proceso para elección del Comité Ejecutivo de dicha organización gremial?

Mi encargo como Secretario General del SUTUACM fue de noviembre de 2017 a noviembre de 2019. En nuestro sindicato se realizan elecciones cada dos años en urna a través de voto libre y secreto, nuestro último proceso electoral se realizó en octubre de 2021.

2. ¿Cuál es la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y nuestro Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) vigente del 2021 al 2023.

3. ¿De qué manera la reforma laboral de 2019 impactó a las relaciones laborales colectivas en esta Institución educativa?

Técnicamente beneficia al no permitir en papel la contratación del llamado *outsourcing*, pero en la práctica, se tienen personas físicas todavía contratadas bajo la modalidad de servicios profesionales.

4. ¿Cuáles son las nuevas obligaciones colectivas que debe cumplir esta representación sindical a raíz de la reforma de 2019?, y en su caso ¿Qué acciones han implementado o qué dificultades han encontrado para hacerlo?

Bueno, en mayo de 2020 se debió ratificar nuestro CCT ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JLCACDMX) ya que se corría el riesgo de quedar sin efecto si no se reformaba y/o actualizaba ante esta instancia laboral.

5. ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad?, ¿Ya está legitimado su CCT?, en caso de no ser así, ¿cuál es el plazo máximo para hacerlo y las consecuencias de no llevarlo a cabo?, ¿Ya adecuaron los estatutos de su sindicato para que estén acordes con la reforma laboral?

Solo existe uno, el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (SUTUACM) y su CCT se legitimó en mayo de 2020 ante la JLCACDMX, el plazo máximo para hacerlo vencía en septiembre de 2020 con el riesgo de quedar sin efecto si no se cumplía con esta obligación ante la autoridad laboral. En los estatutos ya se consideraba el voto libre, secreto y en urna, el cual fue ratificado y los plazos para presentar las modificaciones fueron atribuciones de la Coordinación Ejecutiva en turno ya que de ellos es la responsabilidad de hacer las adecuaciones y no se llevó a la asamblea general para su aprobación, lo anterior derivado de la pandemia de COVID-19.

6. ¿A partir de la entrada en vigor de la reforma laboral, han llevado a cabo la renovación de su dirigencia sindical a través de los mecanismos establecidos en ella?, ¿Se han cumplido con las disposiciones sobre las cuotas de género?

En efecto, en la elección de la Coordinación Ejecutiva en turno ya se implementaron los mecanismos avalados y ratificados en la JLCACDMX sin problema alguno, en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México se tienen seis planteles y dos casas de cultura lo cual implica tener cuidado en la conformación de cada fórmula por plantel respetando las cuotas de género, lo cual ha sido un aspecto primordial desde la integración de nuestro sindicato.

7. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad o Institución Educativa? y, ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

Nuestra Universidad es joven, fue creada hace 21 años y 17 de ellos gozan de alcanzar su autonomía, de ahí que los conflictos mas comunes sean los grupos de poder entre académicos y administrativos ya que los pensamientos son casi siempre diferentes y ese ha sido nuestro talón de Aquiles, el no poder ponernos de acuerdo con fines colectivos en beneficio de todos los trabajadores y de la propia institución, es difícil pensar igual y actuar en consecuencia, por ello ha sido muy desgastante para el sindicato querer avanzar de manera colectiva.

8. ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución?, ¿Considera que puede evitarse?

La Ley laboral lo prevé y da el beneficio de cada año realizar la revisión salarial, y cada dos años la revisión contractual, son una forma de presionar a la administración para alcanzar los beneficios colectivos; claro que puede evitarse, pero siempre ha sido necesario llegar al final para lograr logros colectivos.

9. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, legitimación, negociación y contratación colectiva en esta institución?

Considero que más bien la reforma laboral ha sido manejada para algunos sindicatos como moneda de cambio dando beneficios a la administración de cada una de ellas. En nuestro caso las contrataciones deben ser mediante la comisión mixta conformada de manera bilateral paritaria y la administración no tiene interés en cubrir las vacantes por personal de base, en algunas áreas se maneja de manera discrecional coartando a los trabajados en hacer uso de sus derechos sindicales.

10. ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?, ¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia? si es así diga ¿cómo fue la forma en que se trabajó?, ¿Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad? y desde su punto de vista ¿Qué ámbitos de trabajo en las universidades le hace falta a la Ley laboral regular?

Considero que todas las instituciones educativas nos vimos afectadas ya que no estábamos preparados para enfrentar los cambios de manera inmediata, en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) no se tiene la plataforma y herramientas para trabajar a distancia mucho menos desde nuestro hogares, la UACM dejó de operar de manera presencial a partir de marzo de 2020 hasta octubre de 2021, después retomamos el trabajo de manera escalonada y durante este periodo se laboró a distancia con infraestructura personal, me refiero a equipos de cómputo e internet de cada persona. Las áreas de oportunidad que se tienen derivado de la pandemia fue el uso de nuevas tecnologías y manejo de herramientas informáticas las cuales nos han dejado nuevos conocimientos y aplicaciones a nuestros trabajos. Y en el ámbito laboral falta normar el trabajo a distancia y poder tener mayores beneficios y resultados a distancia.

Entrevistado: **Pedro Reyes Cervantes,**

Director de Recursos Humanos de la UAM

Entrevistadora: Doctoranda Patricia Alatorre Yáñez

1. ¿Conoce Usted la normatividad laboral que les regula en esta Institución?

Sí.

2. ¿De qué manera impacta la reforma laboral de 2019 a las relaciones laborales colectivas en esta Institución?

Hasta esta fecha no ha impactado, en las relaciones laborales, sin embargo se han otorgado permisos adicionales para que los agremiados del sindicato cumplan con sus obligaciones ante la Ley Federal del Trabajo.

3. A partir de la reforma laboral de 2019 ¿Se puede hablar de una nueva libertad sindical, negociación y contratación colectiva en esta institución?

En la Institución no, porque siempre se han respetado estos conceptos.

4. ¿Qué acciones han implementado para cumplir con la reforma laboral? ¿Conoce cuáles son nuevas obligaciones que se deben cumplir?

No hubo necesidad de implementar acciones para cumplir con la reforma laboral por parte de la Institución, las modificaciones necesarias las tiene que realizar el sindicato.

5. ¿Cuántos sindicatos existen en esta Universidad? ¿Cuándo nacieron y si son gremiales o de institución?

Dos sindicatos de Institución. SITUAM 1975 Y SPAUAM 2009.

6. ¿Qué tipos de conflictos colectivos se presentan comúnmente en esta Universidad?

Mejora salarial, prestaciones extra legales, nuevas plazas de trabajo, materia de trabajo, condiciones de trabajo.

7. ¿Cuáles son las formas de solución a los mismos?

Principalmente la negociación con los representantes sindicales y la firma de acuerdos en los que se establecen los mecanismos de atención o la solución de los temas.

8.- ¿Alguna vez han optado por estallar la huelga en esta Institución? ¿Considera que puede evitarse estallar una huelga?

Sí, la última fue en el año 2019, no se puede evitar pues resulta imposible cumplir con todas las demandas sindicales y la votación para el estallamiento de la huelga depende de los agremiados al sindicato atendiendo precisamente a la libertad sindical que prevalece en la Universidad, no obstante de eso la Universidad ha privilegiado la atención a los trabajadores considerando lo establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo y acuerdos bilaterales y, con ello, minimizar las posibilidad de una huelga.

9. Desde su punto de vista ¿le hace falta a la Ley laboral regular algunos ámbitos de trabajo en las universidades? Si es así ¿Cuáles son?

Si, la flexibilidad laboral para regular las diversas necesidades de la Institución con la nueva realidad, es decir, horarios, jornadas, trabajo en casa, entre otros.

10.- ¿Considera que han tenido dificultades para cumplir con las obligaciones colectivas que la reforma estableció en 2019? Si es así, ¿Cuáles son estas?

No, pues depende principalmente del sindicato la adecuación para su cumplimiento.

11.- ¿Considera que la pandemia por SARS-COV-2 afectó a la Institución?

Sí, en el aspecto educativo, clases en línea, apoyo a estudiantes con equipo de cómputo, robustecer la infraestructura informática de la Institución, ajustar planes y programas, modificación del calendario escolar y en el aspecto laboral; demanda de los diferentes sectores de los trabajadores por pago adicional por nuevas funciones y trabajo en casa.

12.- ¿Esta institución continuó laborando durante la pandemia? ¿Si es así diga cómo fue la forma en que se trabajó?

Sí, se establecieron clases en línea, los trabajadores académicos y administrativos de acuerdo a sus funciones realizaron trabajo en casa, asistiendo únicamente el personal estrictamente necesario a laborar de manera presencial.

13. Cuáles son las áreas de oportunidad y retos que esta pandemia por SARS-COV-2 nos deja para el trabajo en la Universidad?

Se debe valorar que ciertos puestos y funciones pueden realizar su trabajo en casa o por lo menos de manera híbrida de forma permanente, lo que permitiría un mayor equilibrio entre el trabajo y el hogar, pactar con los sindicatos esquemas de trabajo a distancia o híbridos para regular la nueva realidad, continuar la capacitación del personal académico y administrativo que por sus funciones requieren realizar labores a distancia.

Apéndice IV.

**ENTREVISTA AL C. DIRECTOR GENERAL DEL CENTRO FEDERAL DE
CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL Y BREVE DESCRIPCIÓN
FOTOGRAFICA DEL CITADO CENTRO**

¡¡EL RETO APENAS COMIENZA, VAMOS JUNTOS!!

Entrevista al C. Licenciado Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCyRL) y, Breve descripción fotográfica del CFCyRL, Sede CDMX

Entrevista, fotografías y Montaje:
Patricia Alatorre Yáñez, Catedrática, UNAM.

El CFCyRL es un organismo público descentralizado que tiene como tareas principales: Realizar el registro de sindicatos y contratos colectivos de trabajo a nivel nacional; Efectuar la conciliación prejudicial en conflictos individuales y colectivos; auxiliar a los sindicatos y trabajadores en la verificación de nuevos procedimientos de democracia sindical; entre otros.

Los objetivos prioritarios del Programa Institucional de Mediano Plazo 2021-2024 son: Posicionar a la conciliación como el mecanismo idóneo, confiable, ágil y eficaz para la solución de conflictos y promoción del diálogo entre los actores laborales. Así como garantizar la libertad de sindicación y participación en la negociación colectiva mediante procesos democráticos basados en el voto personal, libre, directo y secreto.



Acceso principal del CFC y RL, sede CDMX, 4 de enero 2023. Abierto al público, previa identificación.



Alfredo Domínguez Marrufo, Director General.
4/01/2023

Entrevista con el Licenciado Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, realizada el 4 de enero de 2023, en las instalaciones del Centro en cita.

1. ¿Cuántos Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) se han legitimado desde la implementación de la reforma laboral de 2019?

“10,180 CCT Legitimados (al corte del 16 de diciembre, 2022).”

2. De la estadística anterior, ¿qué número corresponde a la legitimación de los CCT de las Universidades e instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley (UIESAL)?

“29 CCT Legitimados (al corte del 16 de diciembre, 2022).”

CCT	UNIVERSIDAD
1/5/1982	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS
.CC-18-2006-XXII	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO (Saltillo, Coahuila)
CC-17-2006-XXII	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA AGRARIA ANTONIO NARRO (Saltillo, Coahuila)
CC-1/1988-XXII RM (1) .	UNIVERSIDAD AUTONOMA CHAPINGO
CC-65/90-XXII.	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA CHAPINGO
031/95	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CAMPECHE
CCT/32/2014.	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIAPAS
E07211221-49394124	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
CCT REG 207 1	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
11756/2021/CCOL..	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSI
54/1/2004.	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS
27/87-2 BIS	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE TLAXCALA
126/2019	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS "FRANCISCO GARCÍA SALINAS"
747 Exp. 117/80	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA
01 A FOJAS 167 FRENTE	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
02 A FOJAS 167 VUELTA	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
CE/1612/81.	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CE/363/1982	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO
CCT-12266.	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE QUINTANA ROO (ANTES UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO)
CCT/62/2014.	UNIVERSIDAD DE CIENCIAS Y ARTES DE CHIAPAS
011340	UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
2/2003/LN/CA/RCC	UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO
41/981	UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
CFCRL-CERTIFICADO-20201212-1036.	UNIVERSIDAD JUAREZ DEL ESTADO DE DURANGO
02/2019	UNIVERSIDAD JUAREZ DEL ESTADO DE DURANGO
CC-21011/1991.	UNIVERSIDAD VERACRUZANA
18/2018	UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARMEN
361,.	UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSI
H/440/2019_.	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIAPAS

3. ¿Cuántos Sindicatos han hecho revisión de sus CCT durante este periodo de implementación de la reforma laboral de 2019 a la fecha?

“El Centro Federal ha aprobado para su depósito 2,232 Convenios de Revisión Contractual y 7,147 Convenios de Revisión Salarial.

Cabe señalar que varios sindicatos son titulares de más de un CCT.”

4. ¿Consideran que va a lograrse la meta de que todos los CCT se legitimen al 1° de mayo de 2023?

“No depende nosotros, es una obligación de los sindicatos. No obstante, consideramos que todos los contratos colectivos activos y con vida democrática seguramente sí se van a legitimar. “

5. ¿Qué inconvenientes se han presentado por parte de los sindicatos para hacer la legitimación de sus CCT?

“Algunos desconocen la obligación que tienen y la importancia del procedimiento de legitimación, no conocen a su gremio y les cuesta acercarse a ellos; en otros casos no cuentan con la documentación suficiente y necesaria para iniciar con su procedimiento de legitimación.”

6. ¿Estarán de acuerdo en que haya alguna flexibilidad –que ustedes estén valorando– para la legitimación de los CCT?

“Sí, se han establecido criterios y mecanismos de comunicación directa que permiten realizar un registro exitoso, lo que se traduce en una mayor cantidad de tramites autorizados.”

7. ¿Estiman que habrá, de alguna manera, una anarquía al dejar sin efectos miles de CCT que no legitimen?

“De ninguna manera. Lo que vendrá es una avalancha de solicitudes de constancias de representatividad que garantizará el ejercicio de la democracia sindical.”

8. ¿Se ha vislumbrado la posibilidad de ampliar el plazo para la legitimación de los CCT en vista de que son muchísimos los que faltan por realizar su legitimación?

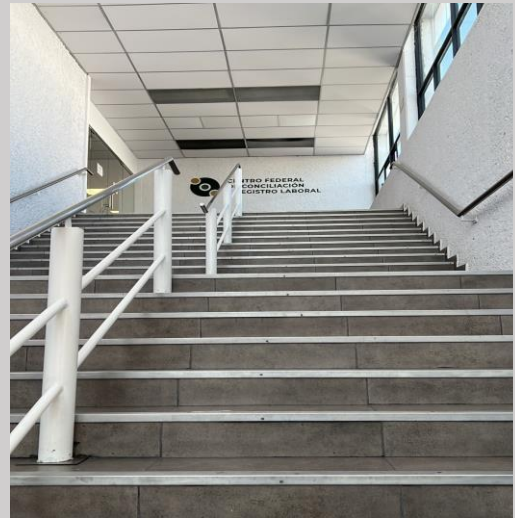
“Hasta este momento no. Fueron cuatro largos años que los sindicatos tuvieron para cumplir.”



(En imagen a la derecha) Mtra. Patricia Alatorre Yáñez, autora del presente y, a la izquierda, el Lic. Alfredo Domínguez Marrufo, Director General del CFCyRL.



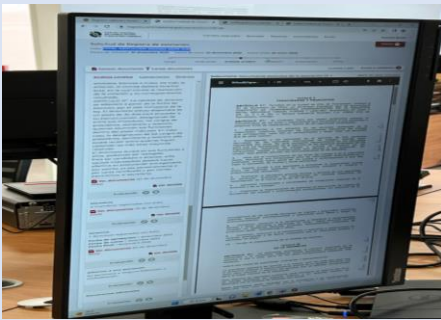
En imagen, (a la derecha) Mtra. Patricia Alatorre Yáñez, (centro) Lic. Mauricio Ángeles, Director de Vinculación y Comunicación y, (a la izquierda) el Lic. Alfredo Domínguez Marrufo, Director General; los dos últimos del CFCyRL.



Acceso a la Dirección de revisión y registro de contratos colectivos "A"



La Coordinación General de Registro de Asociaciones, a través de su plataforma digital lleva el control del expediente con todos los documentos requeridos en PDF, desde la constitución del sindicato hasta el proyecto de resolución, a dos pantallas, incluso, vertical y horizontal (equipo inteligente). Con ello se logra un registro digital confiable



Se reciben los documentos que la ley requiere para su registro: Acta constitutiva, Padrón, Estatutos y Elección de su directiva desde el voto libre, personal, secreto y directo. También revisa la rendición de cuentas de los sindicatos.



Así como otros trámites: expedición de copias certificadas, modificación de datos, etc. Se hace el trámite de registro de usuario y se otorga un folio, con la correspondiente protección de datos personales, sin olvidar que en materia de sindicatos toda la información es pública salvo en el padrón el domicilio y la clave única de registro de población (curp), todo lo demás se testa. Un efecto es una depuración de datos.

Salas para negociaciones colectivas, trabajadores





Ninguna negociación es igual a otra, Todas son diferentes. Durante la pandemia fueron *sue generis*. El propósito es que las partes lleguen a Acuerdos.





Acceso principal del CFC y RL, sede CDMX, 4 de enero 2023. Cerrado al término de las actividades laborales.